

*Тавровецька Н.І.*  
кандидат психологічних наук, доцент,  
завідувач кафедри практичної психології  
Херсонського державного університету  
м. Херсон, Україна

*Казібекова В.Ф.*  
кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри практичної психології  
Херсонського державного університету  
м. Херсон, Україна

## **Психологічні особливості професійного вигорання працівників освітньої сфери**

Феномен «згорів на роботі» відомий давно, ще з початку століття, він став символом індустріальної епохи. Перші публікації викликали широкий громадський резонанс, що сприяло визнанню і поширенню цього терміну в академічному дискурсі. У загальному вигляді, вигорання визначається як глибока професійна та особистісна криза [1, р. 20].

Сьогодні у світі створені спеціалізовані журнали, присвячені проблемі вигорання, проводяться наукові конгреси, ініційовані масштабні дослідження і соціальні програми. Вигорання отримало офіційний статус в Швеції і Нідерландах; в 2018 році воно виявилось найчастішою причиною відсутності на роботі (більше 20% лікарняних у всіх вікових категоріях) [2]. В якості офіційного діагнозу вигорання дає можливість отримати психотерапевтичне консультування, лікування і реабілітацію, фінансову компенсацію.

Інші європейські країни (в тому числі Україна) керуються рекомендаціями ВООЗ, яке визначає вигорання не як хвороба, а як «професійне явище» occupational phenomenon (ICD-10 Diagnosis Code Z73.0). У переглянutoї редакції МКХ-11 опис цього синдрому значно розширено, він визнаний результатом хронічного стресу на робочому місці, який не був успішно подоланий, і включає в себе три основні ознаки: а) відчуття мотиваційного і фізичного виснаження; б) негативізм і цинізм, дистанціювання від професійних обов'язків; в) зниження працездатності [3].

Загально визнаною причиною вигоряння є розбалансування зовнішніх вимог і внутрішнього ресурсу життєдіяльності (фізіологічного, енергетичного, емоційного, мотиваційного). Людина віддає роботі набагато більше, ніж отримує взамін. Все більше поширюється думка, що небезпека вигорання виходить за рамки human services professions, і навіть за рамки будь-якої професійної діяльності (наприклад, «партнерське» або «батьківське» вигоряння) [4].

Деякі автори розглядають цей синдром як інтегративний психологічний захист - функціональний стереотип, що дозволяє економити енергетичні ресурси і зберегти психічне здоров'я в ситуації дезадаптації [5]. Але вигоряння це набагато більше, ніж звичайне стомлення або реакція на стрес - це криза, що зачіпає вищі рівні психологічної регуляції: цінності і життєві смисли [6]. Досвід вигоряння руйнує професійну і особистісну ідентичність. Дотримуючись соціальних критеріїв успіху, організаційних правил і чужих цінностей, багато фахівців далеко відхиляються від початкової життєвої мети.

Постіндустріальна епоха, з властивим їй пріоритетом самореалізації та особистої відповідальності людини за своє життя і кар'єру, ускладнила механізми розвитку вигоряння. Це актуалізує дослідження ціннісно-смыслових аспектів життєдіяльності, пов'язаних з професійними стресами і їх подоланням. Сфера освіти традиційно займає провідну позицію в списку занять, схильних до ризику професійного вигорання. Цьому сприяє великий обсяг робочого навантаження, необхідність постійного спілкування з учнями і батьками з урахуванням їх індивідуальних особливостей і проблем, емоційна насиченість роботи (накопичення негативних емоцій без можливості їх безпосередньої «розрядки»), високий рівень організаційного контролю. В українській освітній сфері ситуація ускладнюється постійним і малоуспішним реформуванням (змінюючи правил і стандартів роботи), низькою оплатою праці і відсутністю соціального престижу професії вчителя.

Нами було проведено дослідження педагогів загальноосвітніх та спеціалізованих шкіл м. Херсона. Опитування проходило в першому

навчальному семестрі (листопад-грудень 2018 р.) Учасники були заздалегідь ознайомлені з метою дослідження і дали згоду на використання своїх даних в наукових цілях. Вибірку склали 86 осіб, серед яких: 20 керівників (директора та заступники директорів) шкіл: 14 жінок і 6 чоловіків, 66 працівників (вчителі, вихователі, психологи, соціальні працівники) середньої і старшої школи; переважно жінки (75,7%), що відображає демографічну особливість цієї професії. Вік випробуваних від 26 до 58 років (середній вік 33,8), стаж педагогічної роботи від 5 до 36 років.

Для діагностики симптомів вигоряння був застосований стандартизований опитувальник «Професійне вигорання» для фахівців соціономічних професій, розроблений в 2003 р Н. Є. Водоп'янової і О. С. Старченкова [7]. В основі методики - загальноновизнана факторна модель Maslach & Jackson, яка розглядає вигорання як динамічний процес, розподілений у часі на окремі фази: 1) емоційне виснаження; 2) деперсоналізація; 3) редукція персональних досягнень.

Відповідно, опитувальник містить три симптоматичні шкали, що характеризують фазову динаміку вигоряння. Про наявність порушення свідчать високі оцінки по субшкалам емоційного виснаження і деперсоналізації, низькі - за шкалою «Професійна ефективність» (редукція персональних досягнень). Отримані оцінки були перетворені в інтегральний показник за спеціальною формулою, яка призводить його у відповідність зі шкалою стенів (середнє значення інтегрального показника 5,5, стандартне відхилення 2) [7, с. 24-25].

Діагностика симптомів професійного вигорання у керівників і працівників загальноосвітніх установ дала несподівані, на перший погляд, результати. З таблиці 1 видно, що хоча середні показники симптомів вигорання у керівників трохи вище, ніж у працівників, в цілому різниця інтегрального показника не має статистичної значущості. Безсумнівно, що рівень професійного стресу керівництва, вище, ніж у рядових працівників. Їх діяльність супроводжується постійним психічним напруженням, участю у вирішенні конфліктних ситуацій, необхідністю прийняття управлінських рішень, відповідальністю за результати роботи всієї школи, високими вимогами до професійних та особистих якостей,

ненормованим робочим графіком і т.ін. Але при цьому директора мають більшу винагороду за роботу (у вигляді соціальних і матеріальних ресурсів), що допомагає зберігати необхідний адаптаційний баланс. Свідомість власних досягнень допомагає керівникам нейтралізувати емоційне виснаження. Таким чином, отримані результати не дозволяють говорити про те, що керівники в системі освіти мають ризик вигорання вище, ніж рядові працівники тієї ж сфери.

Таблиця 1

**Порівняльний аналіз симптомів вигорання ( $M \pm SD$ ) серед працівників і керівників загальноосвітніх шкіл**

	Інтегральний показник	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Професійна успішність
Працівники	4,75 ± 2,19	19,51 ± 7,96	8,45 ± 5,36	33,70 ± 7,57
Керівники	5,31 ± 1,31	20,23 ± 7,65	12,50 ± 4,62	36,25 ± 6,68
Значущість відмінностей, U*	0,22	0,69	<b>0,01</b>	0,34

Примітка: \* вказана значущість U-критерію Манна-Уїтні, при значенні  $\leq 0,05$  приймається гіпотеза про достовірність відмінностей між групами.

Таблиця 2

**Розподіл показників професійного вигорання у працівників (А) і керівництва (Б) навчальних закладів**

Шкали професійного вигорання	Високий рівень		Середній рівень		Низький рівень	
	А(N=66)	Б(N=20)	А(N=66)	Б(N=20)	А(N=66)	Б(N=20)
Емоційне виснаження	12	3	37	16	17	1
Деперсоналізація	11	8	42	12	13	0
«Професійна ефективність» Редукція досягнень	8	0	43	15	15	5

В цілому, поширеність синдрому вигорання у вибірці відносно невелика - не більше 18% серед рядових працівників і 15% серед керівництва (табл. 2). При цьому серед працівників число респондентів з низьким рівнем вигорання перевищує число «вигорілих» (в цілому розподіл близько до нормального). Розподіл даних в групі керівників відрізняється від нормального, а також від очікуваного на підставі процесуально-динамічної теорії вигорання. Всі керівники демонструють високий або середній рівень професійної ефективності

- цей факт зрозумілий, оскільки вони мають очевидні кар'єрні успіхи і досягнення. Крім того, для дирекції шкіл характерний підвищений показник шкали «Деперсоналізація» (при порівнянні з працівниками різниця значима при  $p = 0,01$ , див. табл. 1). Жоден керівник не отримав низьку оцінку; але перевищення нормативних показників виявлено у 40%. У всіх цих випадках висока деперсоналізація поєднується з емоційною залученістю в роботу (низької виразністю симптому виснаження).

Як показали результати психологічної діагностики, професійне вигорання не є неодмінним атрибутом роботи вчителя або керівника освітнього закладу.

#### Список використаних джерел:

1. Maslach C., Jackson S.E., Leiter M.P. Maslach burnout inventory. Manual (3rd ed.). Palo Alto, Calif. : Consulting Psychologists Press, 1996. 34 p.
2. Burnout is rising in the land of work-life balance [Video by M. Savage and B. Derrier]. *BBC Worklife*. URL: [www.bbc.com/worklife/article/20190719-why-is-burnout-rising-in-the-land-of-work-life-balance](http://www.bbc.com/worklife/article/20190719-why-is-burnout-rising-in-the-land-of-work-life-balance) (дата звернення: 03.09.2019)
3. Всемирная организация здравоохранения. Международная классификация болезней: «профессиональный синдром» эмоционального выгорания. URL: [https://www.who.int/mental\\_health/evidence/burn-out/ru/](https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/ru/) (дата звернення: 26.09.2019)
4. Hubert S., Aujoulat I. Parental Burnout: When Exhausted Mothers Open Up. *Frontiers in Psychology*. 2018. Vol. 9. P. 1021. doi: 10.3389/fpsyg.2018.01021.
5. Демина Л. Д., Ральникова И. А. Психологическое здоровье и защитные механизмы личности. Барнаул: Изд-во АлтГУ, 2005. 132 с.
6. Китаев-Смык Л. А. Организм и стресс. Стресс жизни и стресс смерти. Москва : Смысл, 2012. 464 с.
7. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С., Наследов А. Д. Стандартизированный опросник «Профессиональное выгорание» для специалистов социально-экономических профессий. *Вестник Санкт-Петербургского университета*. Серия 12. Социология. 2013. Вып. 4. С. 17–27.