

Л. П. Гнатюк, студентка групи ПВШ-10-Г-1
Інституту менеджменту та психології ДВНЗ
«УМО» НАМП України

СИНДРОМ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ»

Анотація. У статті розглянуто процес вивчення синдрому «професійного вигорання».

Ключові слова: професія педагога, синдром «професійне вигорання», модель вигорання, ознаки «синдрому вигорання», етапи формування «синдрому вигорання».

Аннотация. В статье рассмотрен процесс изучения синдрома «профессионального сгорания».

Ключевые слова: профессия педагога, синдром «профессионального выгорания», модель выгорания, признаки «синдрома выгорания», этапы формирования «синдрома выгорания»

Актуальність. Існування людини в світі невід’ємне від професійної діяльності, завдяки якій вона реалізує себе як особистість, створює необхідні умови для задоволення своїх біологічних, соціальних і духовних потреб. В процесі праці активізуються різноманітні психічні й фізичні якості людини, відбувається розвиток і гармонізація особистості, досягається певний рівень її соціальної адаптованості.

Проте численними зарубіжними, а також вітчизняними дослідниками доведений негативний вплив факторів трудової діяльності на особистість працівника, внаслідок якого змінюється професійна поведінка, виникають психологічні проблеми, формуються психосоматичні розлади. Невідповідність психологічних якостей особистості професійним вимогам обумовлює «вигорання», деформацію, професійне обмеження особистості, що спотворює очікувані результати праці. Тому виникає завдання у здійсненні регуляції свідомості, психічних процесів і якостей людини у процесі трудової діяльності, що є умовою її адекватного виконання. Особливо це стосується осіб комунікативних професій, тобто професій системи “людина-людина”: педагогів, медичних працівників, менеджерів,

консультуючих психологів, вчителів, вихователів дитячих будинків, представників різноманітних професій галузі сервісу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Професія педагога - одна з тих видів професій, серед яких синдром «професійного вигорання» є найбільш поширеним. Тому дуже важливим є вивчення особливостей його виникнення, розвитку й протікання саме в педагогічній діяльності.

В Україні на сьогодні, коли нестабільність життя, численні соціально-економічні труднощі голосно заявляють про себе, проблема професійних стресів стає особливо актуальною.

Серед професій, у яких існує високий ризик виникнення професійного стресу, не останнє місце займає професія педагога. В системі освіти працює достатньо велика кількість активно зайнятого населення країни, з них більше половини складають жінки. Складні соціально-економічні умови не дозволяють здійснювати фінансування галузі в повному обсязі, і це позначається на матеріальному становищі її працівників. Низька оплата праці стала причиною відтоку найбільш кваліфікованих і мобільних кадрів, здебільшого чоловіків, у більш престижні сфери трудової діяльності.

Для більш детального вивчення синдрому професійного вигорання у педагогічних працівників важливими і необхідними є нові експериментальні дослідження на предмет наявності «професійного вигорання», особливостей його формування й розвитку залежно від соціокультурних змін у вітчизняному суспільстві, екзистенціальних, особистісних чинників. Завдяки цьому важливо розробити відповідну систему засобів психологічної допомоги для збереження й відновлення психічного здоров'я педагогів і підвищення ефективності їх праці.

Інтерес до синдрому “професійного вигорання” виник у зарубіжній літературі у 70-і роки минулого століття, і наразі ця проблема широко вивчається в контексті професійних стресів. Існують різні визначення “вигорання”, однак в найбільш узагальненому вигляді воно розглядається як довгочасна стресова реакція чи синдром, що виникає внаслідок

довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності. У зв'язку з цим синдром “психічного вигорання” зустрічається поряд із поняттям “професійне вигорання”.

Синдром “професійного вигорання” найбільш характерний для представників комунікативних професій, у тому числі для всіх категорій керівників, менеджерів, які виконують функції управління персоналом. Багато дослідників показують, що ключову роль у “синдромі вигорання” відіграють емоційні труднощі або напружені стосунки в системі “людина – людина”, як, наприклад, стосунки між лікуючим лікарем і важким хворим, між керівником і підлеглими у конфліктних ситуаціях чи за несприятливого психологічного клімату у трудовому колективі.

Найбільш яскраво “синдром вигорання” проявляється у тих випадках, коли комунікації обтяжені емоційною повнотою чи когнітивним звуженням. Вірогідність появи проблеми “вигорання” збільшується по мірі зростання частоти й продовження контактів рушійної, роздратованої природи.

Тож “вигорання” співвідноситься з кількістю і якістю контактів, які професіонал мав зі своїми підлеглими, клієнтами, підопічними.

Наразі відомі три моделі психічного “вигорання” й відповідні їм методи його оцінки. Згідно першої моделі, **“вигорання” – це стан фізичного й психологічного виснаження, викликаного тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях.** Дане трактування близьке розумінню “вигорання” як синдрому “хронічної втоми”. На противагу двом іншим підходам, прихильники одночасного підходу не обмежують “вигорання” будь-якими визначеними професійними групами.

Друга модель належить голландським дослідникам. Вони розглядають “вигорання” як двомірний конструкт, що складається із “емоційного виснаження” й деперсоналізації. Остання проявляється в змінах відношень або ж до себе, або ж до інших (підлеглих, пацієнтів, колег).

Найбільш розповсюдженою є трьохкомпонентна модель “синдрому вигорання” американських дослідників К. Маслач та С. Джексон. Згідно з даною моделлю, “вигорання” пояснюється як синдром “емоційного виснаження”, деперсоналізації й редукції особистих досягнень. “Емоційне виснаження” розглядається як основна складова професійного “вигорання” й проявляється у зниженому емоційному фоні байдужості або емоційній перенарузі. Друга складова – деперсоналізація – проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути підвищення залежності від інших. В інших – підвищення негативізму, цинічності вчинків і почуттів щодо реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих.

Третій компонент “вигорання” – редукція особистих досягнень – може проявлятися або в тенденції до негативної оцінки себе, своїх професійних досягнень і успіхів негативізму щодо службових досягнень і можливостей або ж редуціюванні власної гідності, обмеження своїх можливостей, обов’язків стосовно інших.

Коли у 1974р. Х. Дж. Фрейденбергер запропонував термін “вигорання” для опису деморалізації, розчарування й крайній стомленості, що він спостерігав у робітників психіатричних установ, для розгляду дистресу і функціональних порушень, зв’язаних з роботою він розробив нову модель. Вона сфокусована на патології професійної діяльності і є засобом руйнування табу. Створені спеціальні моделі для пояснення низької самооцінки, стресу, тривоги й депресії. Накопичення спостережень та ідей щодо стану “вигорання” дало можливість представникам професій вивчити становлення професій та процес їх надбання, а також розглянути приховані механізми своєї лікувальної праці, здатних призвести до того, що на більш пізній стадії медики не справляються з професійними ролями й стресами.

Виділяють наступні ознаки “синдрому вигорання”:

– **Зміни в поведінці.** Часто дивиться на годинник; підсилюється його опір виходові на роботу; часто спізнюється; втрачає творчі підходи до

рішення проблем; працює більш старанно й довше, а досягнення стають меншими; усамітнюється й уникає колег; привласнює власність установи; збільшує вживання психоактивних речовин (включаючи кофеїн і нікотин), що поліпшують настрій; утрачає здатність задовольняти свої потреби в розвагах і відновленні здоров'я; має схильність до нещасних випадків.

– **Зміни в почуттях.** Утрата почуття гумору або гумор повішеника; постійне відчуття невдачі, провини й самозвинувачення; часто випробовує гнів, образу й гіркоту; підвищена дратівливість, що виявляється на роботі і вдома; відчуття, начебто до нього чіпляються; почуття збентеженості й байдужості; безсилля; зняття стресу, а не творча діяльність.

– **Зміни в мисленні.** Усе більш завязті думки про те, щоб залишити роботу; не здатний концентрувати увагу; ригідне мислення, що чинить опір змінам; посилення підозрілості й недовірливості; цинічне, осудне й негуманне ставлення до хворих; менталітет жертви; заклопотаність власними потребами й особистим виживанням.

– **Зміни в стані здоров'я.** Порушений сон; часті, довготривалі поточні незначні недуги; підвищена чутливість до інфекційних захворювань; стомлюваність - втома і виснаження протягом цілого дня; прискорення порушень психічного й соматичного здоров'я.

З одного боку, синдром “емоційного вигорання” - це визначений тип реагування на хронічний професійний стрес, що дозволяє людині дозувати й ощадливо витратити енергетичні ресурси. З іншого - соматичні, психологічні й психопатологічні дисфункції мають несприятливі наслідки для здоров'я й професійної діяльності професіонала.

“Вигорання” супроводжується фізичним, емоційним і психічним виснаженням.

Ознаки фізичного виснаження:

- хронічне почуття втоми, слабкості, нудьги; зниження енергії;

- часті головні болі, болі в спині, м'язова напруга, порушення сну, нудота; схильність до захворювань.

Ознаки емоційного виснаження:

- почуття пригніченості, безпорадності, безнадійності;
- підвищена напруженість і конфліктність у родині ;
- збільшення частоти й інтенсивності негативних емоцій (дратівливість, гнів, нетерпіння тощо);
- зниження частоти й рівня позитивних емоційних станів (співчуття, дружелюбність, дбайливість, ввічливість).

Ознаки психічного виснаження:

- незадоволення й негативне ставлення до себе, роботи й до життя в цілому;
- збільшення форм поведінки, пов'язаних з униканням роботи (прогули, часте перебування на лікарняному).

Клінічна картина вигорання включає ряд неспецифічних психопатологічних, психосоматичних, соматичних симптомів і ознак соціальної дисфункції. Найбільш типовими проявами є хронічна утома, когнітивна дисфункція (порушення пам'яті й уваги), порушення сну й особистісні зміни. Можливий розвиток тривожно-депресивного розладу, суїцидальної й залежної поведінки. Загальними соматичними симптомами є головний біль, гастроінтестинальні (діарея, синдром роздратованого шлунка) і кардіоваскулярні (тахікардія, аритмія, гіпертонія) порушення.

Згідно визначення ВООЗ (2001), “синдром вигорання (burnout syndrome)” - це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі й утомою, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також вживанням алкоголю або інших психоактивних засобів з метою отримати тимчасове полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності і (у багатьох випадках) суїцидальної поведінки. Цей синдром звичайно

розцінюється як стрес-реакція у відповідь на безжалісні виробничі й емоційні вимоги, що відбуваються через зайву відданість людини своїй роботі зі зневагою сімейним життям або відпочинком”.

У даний час “синдром вигорання” розглядається як довгострокова стресова реакція, що виникає в результаті впливу на людину хронічних професійних стресів середньої інтенсивності. У зв'язку з цим “синдром вигорання” розглядається як “професійне вигорання”, що викликає деформацію особистості професіонала.

“Синдром вигорання” є процесом, що розвивається в часі, починається з надмірного й тривалого стресу на роботі. Цей процес викликає в працівника почуття напруженості, дратівливості або стомлення. Процес завершується, коли працівники, використовуючи захисні механізми, переборюють робочий стрес, психологічно віддаляючи себе від роботи й стаючи апатичними, цинічними й негнучкими.

Виділяють чотири етапи формування «синдрому вигорання»:

1. *Деперсоналізація (втрата індивідуальності)*. Цей етап характеризується емоційною віддаленістю й далекістю, униканням контактів з колегами, відмежуванням від них .

2. *Недооцінка особистого внеску*. На цьому етапі людина відчуває, що більше не вносить свій внесок у загальну справу, не виконує своїх функціональних обов'язків, не отримує задоволення від роботи.

3. *Ізоляція*. Основні ознаки етапу - виражена добровільна ізоляція від колег та невиконання доручених справ і обов'язків. Завжди знаходиться виправдання такої стратегії поведінки, висувається низка “об'єктивних” причин.

4. *Емоційна й фізична неспроможність*. Людина відчуває, що цілком “зруйнована” фізично й емоційно. У неї вже немає бажання й сил продовжувати роботу на цьому місці.

Швидкість формування процесу вигорання визначається багатьма факторами, серед яких найбільше значення мають такі, як “ситуація”, “особистість”, “мотивація”, “потреби” й “ресурси”.

Професія педагога насичена багатьма стресогенами, серед яких такі, як соціальна оцінка, невизначеність, повсякденна рутинна тощо. Прояви стресу в роботі вчителя різноманітні й численні. Серед найбільш поширених можна вирізнити такі, як фрустрованість, підвищена тривожність, роздратованість, виснаженість.

Суттєвим стресогенним фактором є психологічні й фізичні перевантаження педагогів, що спричиняють виникнення так званого синдрому “професійного вигорання” - виснаження моральних і фізичних сил, що неминуче позначаються як на ефективності професійної діяльності, психологічному самопочутті, так і на стосунках у сім’ї.

Професія педагога - одна з тих, де синдром “професійного вигорання” є найбільш поширеним. Тому дуже важливим є вивчення особливостей його виникнення, розвитку й перебігу саме у педагогічній діяльності.

Навчальне навантаження вчителя складає близько 22-27 годин на тиждень, окрім цього 13-18 годин відводиться додатково на інші види педагогічної діяльності. Отже, робочий тиждень вчителя становить в середньому 35-45 годин. Такі перевантаження можуть призвести до виснаження моральних і фізичних сил, а згодом і до “професійного вигорання”.

Педагоги працюють у доволі неспокійній, емоційно напруженій атмосфері, що вимагає постійної уваги й контролю за взаємодією “вчитель-учень”. За таких умов стрес спричиняється безліччю стресогенів, що безперервно накопичуються в різних сферах життєдіяльності. Наразі почуття контролю над тим, що відбувається, може мати вирішальне значення. Якщо педагог реагує адекватним, адаптивним чином, він більш успішно й ефективно діє й підвищує свою функціональну активність і впевненість, у той

час як дезадаптивні реакції ведуть по спіралі вниз, до “професійного вигорання”. Коли вимоги (внутрішні та зовнішні) постійно переважають над ресурсами (внутрішніми й зовнішніми), у людини порушується етап рівноваги. Безперервне або прогресуюче порушення рівноваги неминуче призводить до “професійного вигорання”. “Вигорання” - це не просто результат стресу, а наслідок некерованого стресу.

Існує сумна тенденція роботодавців і співробітників негайно покладати відповідальність за “професійне вигорання” на індивіда. Однак значна кількість значущих компонентів стресу притаманна професії чи посаді. ”Професійне вигорання” є кінцевим результатом сукупності факторів оточення, в якому людина працює, отримує освіту, характеристика установи й особистісних моментів.

Висновки. Аналіз проблеми “професійного вигорання” в сучасному світі свідчить, що “синдром вигорання” – це емоційне, фізичне або мотиваційне виснаження, що характеризується втому, безсонням, порушенням продуктивності в роботі, підвищеною схильністю до соматичних захворювань. Цей синдром розглядається як стрес-реакція у відповідь на виробничі й емоційні вимоги, що відбуваються від зайвої відданості людини своїй роботі поряд зі зневагою до сімейного життя. “Синдром вигорання” є процесом, що розвивається в часі, починається з надмірного й тривалого стресу на роботі. Цей процес викликає у педагогічних працівників почуття напруженості, дратівливості або стомлюваності.

Професія педагога – одна з тих, де синдром “професійного вигорання” є найбільш поширеним. Професійна діяльність педагога містить у собі перевантажену емоціями комунікативну діяльність: спілкування з учнями, колегами, адміністрацією, батьками. Усе це створює для вчителя умови постійного емоційного напруження. Педагоги працюють у доволі неспокійній, емоційно напруженій атмосфері. Вигорання у педагогічних працівників – це не просто результат стресу, а наслідок некерованого стресу.

Синдром “професійного вигорання” викликає негативні зміни особистості професіонала, завдає шкоди людині і його роботі. Однак не можна однобоко підходити до даного явища. Представляються симптоми “вигорання” як зовнішні прояви деяких природних процесів, що з’являються у працівника під час виконання ними посадових обов’язків. Необхідно позитивно ставитись до симптомів “вигорання”, як до сигналів, що йдуть із “внутрішньої сфери” в “сферу свідомості”, як способу комунікації між “прихованим” і “розумним”, неусвідомленим й усвідомленим. Ці процеси дають можливість педагогу зрозуміти, що з ним відбувається і, виходячи з цього, вирішити, що робити далі, можливо, змінити професію або якимось чином скоректувати прояви синдрому.

Література

1. Ложкин Г. Психологическое «выгорание» лидера / Ложкин Г., Видай А. // Персонал. - 1999. - № 6. - С. 36-43.
2. Михайлов Б.В. Синдром «выгорания», его причины и способы коррекции / Михайлов Б.В., Гавриленко М.А. // Арх. психиатрии. - 2001. - № 4 (27). - С. 32-36.
3. Орел В.Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии / Орел В.Е. // Проблемы общей и организационной психологии. - Ярославль, 1999. - С. 76-97.
4. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Форманюк Т.В. // Вопросы психологии. - 1994. - № 6. - С. 57-64.
5. Шибутани Т. Социальная психология / Шибутани Т. - М., 1969. - 534 с.
6. Шитова И. Ю. Проблемы педагогической профессии и пути их разрешения / Шибутани Т. // Ученые записки СГУ. - Вып. 3. - 1997. - С. 20-25.
7. Шульц Д. Психология и работа / Шульц Д., Шульц С. - 8-е изд. - Спб. : Питер, 2003. - 560 с.