

**Міністерство освіти і науки України
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича**

**Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
Кафедра педагогіки та психології дошкільної освіти**

**Особливості прояву професійного вигорання вихователів закладів
дошкільної освіти**

**Дипломна робота
Рівень вищої освіти – другий (магістерський)**

Виконала:
студентка 6 курсу, групи 608
спеціальності 012 «Дошкільна освіта»
Палій Катерина Петрівна

Керівник: кандидат педагогічних наук,
доцент **Комісарик М.І.**

До захисту допущено:
Протокол засідання кафедри №4
від 3 листопада 2021 р.
зав. кафедри _____ проф. Олійник М. І.

Чернівці – 2021

АНОТАЦІЯ

Палій К.П. **Особливості прояву професійного вигорання вихователів закладів дошкільної освіти.** – Магістерська робота.

У професійній діяльності людини, як відомо виникають несприятливі ситуації, що сприяють розвитку негативних психічних станів, впливаючи також як на продуктивній і результат роботи, так і на міжособистісну взаємодію. Важливе місце серед них займає синдром вигорання, який, за переконаннями науковців, охоплює тепер всі професійні сфери: до вигорання схильний кожен, на думку вчених [26]. Особливо загострюються різні психічні проблеми особистості у ситуації постійної нестабільності й непрогнозованості соціальних та інформаційних змін у суспільстві.

Зазначимо, що за різними підрахунками та дослідженнями різних вчених, від 20 % до 80 % спеціалістів – представників «допомагаючих» професій, якою є і професія вихователя закладу дошкільної освіти, схильні до вигорання. Отож, проблема психічного вигорання продовжує залишатися однією з найбільш важливих у психології, яка потребує свого вирішення.

Мета дослідження – теоретично проаналізувати різні основні аспекти проблеми вигорання в психології та емпірично дослідити прояви емоційного (психічного) вигорання у вихователів дитячих дошкільних навчальних закладів.

Об'єкт дослідження стало явище психічного вигорання.

Предмет дослідження – особливості вигорання у вихователів закладів дошкільної освіти.

У кваліфікаційній роботі передбачалося розв'язання таких основних **завдань дослідження:**

- проаналізувати наукову літературу з досліджуваної проблеми психічного вигорання, узагальнити її основні положення;
- вивчити розуміння поняття вигорання в психології;

- дослідити основні причини емоційного вигорання;
- охарактеризувати симптоми та стадії вигорання;
- виявити основні способи профілактики психічного вигорання;
- провести емпіричне дослідження за темою роботи, узагальнити його результати у висновках.

Ключові слова: професійне вигорання, профілактика психічного вигорання, емоційне вигорання.

ЗМІСТ

1. Вступ.....	3
2. Розділ 1. Теоретичні аспекти проблеми вигорання.....	6
1.1. Поняття вигорання та його ознаки.....	6
1.2. Вигорання як процес. Симптоми вигорання.....	14
1.3. Причини (чинники) вигорання.....	19
1.4. Особливості професійної діяльності педагога в контексті емоційного/ професійного вигорання.....	26
1.5. Профілактика вигорання.....	29
3. Розділ 2. Емпіричне дослідження особливостей емоційного вигорання вихователів закладів дошкільної освіти.....	35
2.1. Опис методик дослідження.....	35
2.2. Аналіз результатів дослідження.....	43
4. Висновки.....	61
5. Список використаної літератури.....	68

ВСТУП

У професійній діяльності людини, як відомо виникають несприятливі ситуації, що сприяють розвитку негативних психічних станів, впливаючи також як на продуктивній і результат роботи, так і на міжособистісну взаємодію. Важливе місце серед них займає синдром вигорання, який, за переконаннями науковців, охоплює тепер всі професійні сфери: до вигорання схильний кожен, на думку вчених [26]. Особливо загострюються різні психічні проблеми особистості у ситуації постійної нестабільності й непрогнозованості соціальних та інформаційних змін у суспільстві.

Зазначимо, що за різними підрахунками та дослідженнями різних вчених, від 20 % до 80 % спеціалістів – **представників «допомагаючих»** професій, якою є і професія вихователя закладу дошкільної освіти, схильні до вигорання. Отож, проблема психічного вигорання продовжує залишатися однією з найбільш важливих у психології, яка потребує свого вирішення.

До аналізу проблеми вигорання в психології зверталися багато науковців, зокрема: Г.Фрейденбергер, К.Маслач, М.Буріш, В. Орел, Т. Ронгінська, В. Бойко, Н. Водоп'янова, Л. Карамушка, Н.Вознюк, О. Главацька, А.Черненко-Дибя, О. Бондаренко, І.Коваль, Т. Ковалькова, Л. Бегун-Трачук, Т. Колтунович та багато ін. Однак, не зважаючи на величезну кількість, як в зарубіжній, так і у вітчизняній психології, наукових досліджень феномену психічного вигорання, «появу теоретичних узагальнень і спроб створення ... концепцій вигорання,... проведення наукових форумів з проблеми вигорання та видання монографій, проблема вигорання не вирішена» [41]. Це й зумовило актуальність досліджуваної теми та наш інтерес до проблеми психічного вигорання в психології.

Як зазначає В. Орел, першим вигорання як психологічне поняття, що стосується **«допомагаючих професій»**, визначив Х.Бредлі у 1969 році. Проте традиційно науковцем, який вперше звернувся (помітив) вигорання вважають

Г.Фреденбергера, який в 1974 році написав роботу, де проаналізував вигорання персоналу психіатричної клініки, де працював волонтером, лікував наркозалежних, описавши його основні симптоми. Він помітив, що у колег «розвивається емоційне виснаження, втрата мотивації та працездатності. Цей процес протікав біля року, супроводжуючись симптомами в сфері фізичного здоров'я та інтелектуальній сфері» [40].

А. Лучик пише, що у сучасному суспільстві суть вигорання розуміють як «неузгодженість між тим, що особистість очікує від своєї діяльності, та тим, що в реальності отримує» [29], причому серйозний розрив між цими складовими здатний призвести до емоційного вигорання. Т. Неруш вважає, що професійне вигорання може проявитися на всіх етапах професіоналізації» [38, с.84].

Крім того, на нашу думку, цікавим є факт, що в Японії поняттю вигорання відповідає термін, який звучить як «karoshi» (японською - 過労死 – смерть від втоми на робочому місці, смерть від роботи). Таким терміном японці позначають виснаження, яке «може призвести до самогубства чи смерті в результаті руйнування наднирників, які інтенсивно «працюють» під час стресових ситуацій. Пізніше вони самостійно знищуються через неспроможність продукувати гормони [23].

Отже проблема вигорання потребує вирішення.

Тому **об'єктом** нашого дослідження стало явище психічного вигорання.

Предмет аналізу – особливості вигорання у вихователів закладів дошкільної освіти.

Мета роботи – теоретично проаналізувати різні основні аспекти проблеми вигорання в психології та емпірично дослідити прояви емоційного (психічного) вигорання у вихователів дитячих дошкільних навчальних закладів.

У кваліфікаційній роботі передбачалося розв'язання таких основних завдань:

- проаналізувати наукову літературу з досліджуваної проблеми психічного вигорання, узагальнити її основні положення;
- вивчити розуміння поняття вигорання в психології;
- дослідити основні причини емоційного вигорання;
- охарактеризувати симптоми та стадії вигорання;
- виявити основні способи профілактики психічного вигорання;
- провести емпіричне дослідження за темою роботи, узагальнити його результати у висновках.

У цій кваліфікаційній роботі перевірялася така **гіпотеза**: емоційне вигорання пов'язане з її переживанням стресового стану та рівнем суб'єктивного контролю особистості.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, 2-х розділів, висновків та списку використаної літератури. У першому, теоретичному, проаналізовані різні аспекти проблеми вигорання, що виділяються в науці. Другий – присвячений емпіричному дослідженню емоційного вигорання у вчителів закладів дошкільної освіти, опису отриманих результатів. Робота проілюстрована 7-ма таблицями та 4-ма рисунками. Загальний обсяг дослідження - 74 сторінки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ВИГОРАННЯ

1.1. Поняття вигорання та його ознаки

Варто зазначити, що в науковій літературі можна виявити досить значну кількість відносно різних тлумачень терміну «вигорання», причому одні вчені не додають до цього слова означення, інші – називають його «емоційним», «професійним», «психічним». Ми схильні вважати вигорання «психічним» феноменом, що не виключає використання просто слова «вигорання», оскільки таке його розуміння найбільш широке за змістом. Крім того, розглядаючи поняття «вигорання», ми не зможемо охопити всі його визначення, тому зупинимося на окремих.

Отже, Н. Freudenberger описував вигорання («burnout») як «виснаження, яке виникає у людини на шляху до досягнення нереальних цілей, які на професіонала накладає суспільство» [29].

Однією з перших, майже водночас з Г.Фрейденбергером, вигорання («burnout») почала досліджувати Кристина Маслач, американський соціальний психолог. «Вона досліджувала способи, з допомогою яких люди, які працюють у стресогенних професіях, справляються з емоційним збудженням» [40], особливу увагу звертаючи на їх когнітивні стратегії психічного захисту: відчуження, дегуманізацію. К.Маслач, провівши ряд досліджень представників «допомагаючих» професій, прийшла до таких основних висновків: для багатьох спеціалістів характерним є емоційне виснаження та спустошення душі; в них з'являється негативне сприйняття подій і негативні емоції щодо своїх пацієнтів/клієнтів; вони переживають кризу своєї професійної компетентності [40].

Х.Маслач визначила такі основні ознаки емоційного вигорання: існує індивідуальна межа людини, той ліміт сил, часу, енергії, який вона може використати без шкоди для себе, власного здоров'я; внутрішній досвід особистості зі сформованими життєвими установками, потребами та

мотивами; негативний досвід, наявний у кожного; в ньому зосереджені пережиті стреси, проблеми та конфлікти людини, її відчуття дискомфорту від їх негативних наслідків тощо [59].

К.Маслач і В.Шауфелі психічне вигорання розуміють як «стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що проявляється в професіях соціальної сфери» [40, с.33, 60], що не є психіатричним синдромом, а є результатом професійних проблем [26, с.17]. Характерною ознакою цих професій, згідно В.О.Орела, є «наявність компетентності у взаємостосунках з людьми», а зміст праці полягає у міжособистій взаємодії типу «професіонал-реципієнт», допомозі людям [40, с.249].

На думку Г.Робертс, термін «вигорання» є «неточною метафорою, хоча зараз він є визнаним та загальноживаним психологічним терміном. Натомість вчений стверджує, що це «нова назва старої проблеми» - загальна назва наслідків тривалого робочого стресу і певного різновиду професійної кризи. Оскільки дані сучасних досліджень наочно довели, що вигорання можна відрізнити від інших форм стресу як концептуально, так і емпірично, а, отже, це не просто синонім» [23].

А.Пайнз і Е.Аронсон пропонують своє поширене визначення вигорання: це «стан фізичного, психічного і емоційного виснаження, викликаний тривалим включенням у ситуацію, яка ставить високі вимоги до емоційної сфери» [40, с.35] людини. При цьому фізичне виснаження означає хронічну втому, надмірну витрату енергії. Емоційне – почуття безпомічності та безнадії. Розумове (ментальне) – негативне ставлення як до себе, так і до всього навколишнього.

К.Черніс визначає вигорання як «процес негативної зміни професійної поведінки у відповідь на стресовий характер робочого середовища» [41, с.37].

П.Брілл пропонує власне визначення феномену вигорання: це «виключно опосередкований, пов'язаний з роботою, дисфоричний і дисфункціональний стан людини, яка до цього не мала ніяких

психопатологічних проблем, адекватно виконувала свої обов'язки протягом тривалого часу у певній робочій ситуації і нездатна відновити попередній рівень без сторонньої допомоги, або відповідних змін робочої ситуації [29].

Т.А. Колтунович пропонує розуміти вигорання так: це «багатовимірний, пов'язаний з роботою і, насамперед, психічний синдром, який виникає на різних етапах професійної діяльності нормальних людей, та характеризується поступовою втратою під дією пролонгованого професійного стресу емоційної, когнітивної і фізичної енергії, і виявляється у симптомах психоемоційного виснаження, хронічної втоми, цинізму та зниження задоволення від виконаної роботи» [26, с.8].

А.Черненко-Діба вважає, що емоційне вигорання – це синдром, що «розвивається на основі хронічного стресу і призводить до загального виснаження організму людини. Він включає три складники: енергетичний (брак енергії, перевтома), емоційний (апатія, зниження чутливості та емоційності, байдужість) і екзистенційний (втрата сенсу діяльності, життя) [55].

На думку О.О. Мішкіної, синдром професійного вигорання – це несприятлива реакція на робочі стреси, що включає психологічні, психофізіологічні та поведінкові компоненти [34].

О.Л. Главацька розуміє професійне вигорання як «багатогранне переживання хронічного емоційного стресу», що є «особливою формою професійної дезадаптації, яка призводить до зниження якості роботи, втрати інтересу до неї і навіть до зміни професії та роду діяльності» [11, с.42].

Як цілком слушно зазначають М. Бутиріна та А. Новолаєв, різних визначень вигорання досить багато, проте «у найбільш загальному вигляді воно розглядається як довгострокова стресова реакція чи синдром, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності» [6, с.267]. На нашу думку, саме ця думка містить вказівку на основну причину емоційного / психічного вигорання: переживання людиною руйнівного

професійного стресу, який Г.Сельє називав дистресом, вважаючи, що за умови його надмірної тривалості резерви організму виснажуються, результатом чого може бути не тільки порушення здоров'я людини, але й її смерть.

Т.В. Большакова схильна тлумачити вигорання як складне за структурою явище, симптомокомплекс, що здатний впливати на різні елементи та структурні рівні особистості. Так, на соціально-психологічному рівні емоційне вигорання ускладнює як професійне, так і міжособистісне спілкування, на особистісному рівні – приводить до зміни рис особистості, на мотиваційному рівні – кардинально змінює мотиви та потреби людини, на регулятивному – проявляється у зміні станів, які переживає людина, що відображається на її ставленні [4].

Зараз синдром вигорання вважається медико-психологічною проблемою, його внесено до міжнародного класифікатора професій ICD -10 за номером Z73.0 – «перевтома» [26, с.26], «проблеми, пов'язані з труднощами подолання життєвих ускладнень, труднощами управління власним життям» [13].

Всесвітня організація охорони здоров'я пропонує таке визначення вигорання: «синдром вигорання (burnout syndrome) – це фізичне, емоційне чи мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності у роботі й утомию, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також уживанням алкоголю або інших психоактивних засобів х метою одержання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності й (у багатьох випадках) суїцидальної поведінки. Цей синдром звичайно розцінюється як стрес-реакція на безжалісні виробничі й емоційні вимоги, що відбуваються через надмірну відданість людини своїй роботі із супутньою цьому зневагою до сімейного життя або відпочинку [23].

На думку О.В. Гришук, синдром емоційного вигорання є «особистісною деформацією внаслідок емоційно ускладнених або напружених відносин у системі «людина-людина», що розвивається в часі» [13, с.33].

Цікавим нам видається дещо філософське розуміння вигорання А.А. Гріщенком, як «кінцевого стану, який з'являється внаслідок тривалого створення чогось без переживання в аспекті наповненості, особистої цінності» [14].

Цікаво, що В.О.Орел прагне розділити терміни «вигорання» («burnout») та «згорання», зазначаючи, що за смислом вони різні. Оскільки термін «згорання» «представляє завершальний акт, результат перетворень регресивного характеру. З психологічного погляду, він означає повний розпад особистості під впливом стресових впливів професійного середовища, нездатність регулювати свою поведінку і виконувати на рівні мінімальних вимог свої професійні обов'язки, виникнення соматичних і нервово-психічних порушень і навіть летальний вихід» [40, с.31]. Тоді як вигораючи, людина може продовжувати досить адекватно виконувати свої професійні обов'язки, проте почуватися внутрішньо спустошеною.

На думку Т.Г. Неруш, основні властивості професійного вигорання як специфічного виду професійних деструкцій, деформацій, виділені науковцями, такі:

- воно пов'язане з емоційним виснаженням людини, що проявляється як почуття внутрішньої спустошеності та втоми, викликані роботою;
- приводить до особливих форм деперсоналізації особистості – у цинічному ставленні до праці та її об'єктів;
- супроводжується редукацією та недооцінкою спеціалістом своїх професійних досягнень, що пов'язане з виникненням почуття некомпетентності у своїй професійній сфері, акцентуванні уваги на невдачах;
- є суто професійним, тобто проявляється в умовах професійної діяльності та її розвитку;
- негативно впливає на всі сторони особистості та її поведінку, знижуючи ефективність професійної діяльності та задоволеність її

результатами;

- є незворотним – його неможливо повністю перебороти в ході спеціальних впливів, можна лише загальмувати його розвиток;
- постає як регрес професійного розвитку, торкаючись особистості в цілому, руйнує її та негативно впливає на ефективність трудової діяльності;
- є загально професійним феноменом, що не обмежується окремою професійною сферою;
- усвідомлюється суб'єктом – його основних симптомів, що проявляється у прагненні змінити роботу;
- істотно впливає на основні параметри професійної діяльності та професійну ідентичність особистості;
- може з'явитися і на початку професійної діяльності, професійного становлення як результат невідповідності між вимогами професії та домаганнями особистості [38, с.85].

Розуміння *структури* вигорання К.Маслач є загальноприйнятим. Вона складається з трьох компонентів: 1) психоемоційного виснаження («почуття емоційної спустошеності та втоми, викликане власною роботою» [41]), деперсоналізації (цинічного ставлення до праці, об'єктів і результатів цієї праці; негуманне ставлення до пацієнтів, людей, з якими необхідно спілкуватися по роботі), редукції професійних досягнень (у колишнього професіонала виникають думки з приводу їх професійної некомпетентності, невдоволення собою, втрачаються професійні орієнтири і сенс).

О.О.Мішкіна визначає три аспекти вигорання: 1) зниження самооцінки (в результаті – почуття безпомічності, апатія; далі – агресія і відчай); 2) самотність (нездатність встановити нормальні стосунки з клієнтами, об'єкт-об'єктні стосунки); 3) емоційне виснаження, втома, депресія, соматичні порушення [34]. Додамо, що науковці визначили значний за обсягом перелік особистісних «чинників» вигорання, серед яких: надмірна емоційна лабільність (неврівноваженість), надмірна вимогливість людини до себе,

самоконтроль, перфекціонізм з підвищеною обов'язковістю та відповідальністю, інтровертованість, замкнутість, невміння виражати свої емоції та відмовляти у проханнях, висока самокритичність особистості, брак комунікативних навичок, емпатійність, песимістичне ставлення до життя в цілому, невміння вирішувати конфлікти.

Вчений В.В.Бойко пропонує класифікувати синдром емоційного за стадіями, що мають власні характерні ознаки/риси, розуміючи його як процес та механізм психологічного захисту водночас. Згідно В.В.Бойка, професійне вигорання – це «відносно стійкий стан, симптомами якого є зниження мотивації до роботи, підвищена конфліктність та незадоволення виконуваною роботою, що постійно зростає, постійна нудьга, емоційне виснаження, роздратованість і нервозність» [3]. Симптоми вигорання вчений вважає індивідуальними, як і реакцію на стрес, вони не проявляються водночас. Його розвиток визначається комбінацією професійних, організаційних та особистісних факторів стресу.

В.В. Бойко розглядав емоційне вигорання як дещо специфічну форму психологічного захисту (захисний механізм), що проявляється у «вимкненні» емоцій у відповідь на стресову ситуацію, здатну травмувати психіку людини [2].

Отже, В.В. Бойко розглядає вигорання з точки зору загального адаптаційного синдрому Г.Сельє. Виділяються три стадії розвитку вигорання, кожна з яких проявляється через чотири симптоми:

1. Фаза напруження: поява напруження є провісником розвитку та пусковим механізмом формування синдрому професійного вигорання. Тривожне напруження містить такі симптоми: переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, почуття безвиході, тривога та депресія.

2. Фаза резистентності. Виділення цієї фази як самостійної умовне. Усвідомлюючи тривожне напруження, людина прагне уникати дії емоційних факторів, обмежуючи емоційне реагування. Тому симптомами фази є:

неадекватне вибіркоче емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, редукція професійних обов'язків.

3. Фаза виснаження. Характеризується падінням загального енергетичного тону та ослабленням нервової системи: емоційний дефіцит, емоційна відстороненість, особистісна відстороненість (деперсоналізація), психосоматичні та вегетативні прояви [3].

Підсумуємо: в результаті аналізу різних підходів до тлумачення вигорання та різних його концепцій, наприкінці ХХ ст. вчені дійшли висновку, що:

1. Синдром вигорання складається з трьох компонентів: емоційного виснаження, деперсоналізації (цинізму) та редукції (скорочення) професійних досягнень.
2. «Вигорання являє собою відносно незворотний феномен.
3. Синдром вигорання – це професійне явище, властиве в першу чергу професіоналам, які працюють в сфері «допомагаючих» професій» [40; 41].

1.2. Вигорання як процес. Симптоми вигорання

Ще Г.Френденбергер зазначав, що вигорання не одномоментний акт, а досить тривалий процес, що триває більше року. На думку вчених, вигорання відбувається поступово, спочатку – малопомітно, перша його стадія триває від 3 до 5 років, друга – 5-15 років, третя – від 10 до 20 років [5; 13, с.32].

Згідно К.Маслач, процес вигорання проходить три стадії на шляху до професійної непридатності:

- 1) приглушення емоцій, гостроти почуттів, наростає почуття нудьги, зникають позитивні емоції, з'являється певна відстороненість у стосунках з

близькими; виникає стан тривожності, незадоволеність;

2) виникають непорозуміння з клієнтами, неприязнь до них починає проявляти у їх присутності; роздратування, обмеження спілкування через почуття самозбереження;

3) нівелюються уявлення про життєві цінності, ставлення до світу стає одновимірним, людина байдуже до всього [34].

Д.Етціон говорить про те, що, хоча вигорання з'являється без будь-якого попередження, до певного часу воно розвивається латентно, приховано, невидимо для людини, і активно виявляється через почуття виснаженості людини. При цьому людина не здатна мислено виявити причину такого почуття, пов'язати його з певною подією чи переживанням [26, с.23].

К.Черніс, у свою чергу, пропонує у процесі вигорання вирізняти три стадії [41, с.37]:

1. Дисбаланс між внутрішніми ресурсами людини та вимогами середовища, що породжує стан стресу.
2. Виникає короткочасна емоційна напруга, втома та виснаження.
3. Зміни в мотиваційній сфері особистості та її поведінці: бездушне ставлення до клієнтів.

М.Буріш пропонує виділити шість фаз вигорання: 1) попереджувальну, 2) зниження рівня власної участі (включеності), 3) емоційні реакції, 4) деструктивної поведінки, 5) психосоматичних реакцій та 6) розчарування:

1) надмірна включеність людини до професійної діяльності, активність, бажання всю роботу брати на себе, відмова від соціальних контактів і всього не пов'язаного прямо з роботою; це супроводжується значними енергетичними витратами, що завершуються відчуттям втоми та підвищеним ризиком нещасних випадків;

2) втома спричинює зниження працездатності особи та зростання небажання брати участь в роботі, цинічне ставлення до колег і пацієнтів, зосередження на собі, перекладання провини за власні невдачі на колег;

штучне збільшення часу та кількості перерв у роботі, акцент на власних потребах і матеріальному аспекті праці;

3) поглиблення розчарованості роботою, втрата інтересу до неї, емоційні реакції агресивності до соціального оточення, або депресивності, необґрунтованих страхів і підозрливості;

4) порушення функціонування інтелектуальної, мотиваційної, емоційної сфери особистості, сфери соціальних контактів, відсутність ініціативи, байдужість, уникання тем, пов'язаних з роботою тощо;

5) вегетативні порушення: нездатність розслабитися і відпочити, безсоння, зміна серцевого ритму, тиск, зниження імунітету; іноді людина намагається компенсувати ці порушення, вдаючись до нікотину чи кави, ін.;

б) особистісно-смілова сфера людини визначається негативними установками, відчаєм, втратою життєвого сенсу [40, с.38-39].

Російський вчений В.В.Бойко також описує стадії вигорання, виходячи при цьому зі стадій стресу, виділених Г.Сельє: стадія попереджувальна (у Сельє – тривоги), стадія резистенції (опору) та стадія виснаження, на якій, власне, і можна діагностувати вигорання [40, с.39].

Відомою є модель процесу вигорання, запропонована Дж.Грінбергом, який виділив у ньому п'ять стадій:

- I – «медовий місяць»: фахівець цілком у захваті від своєї роботи, задоволений своїм завданням, працює з ентузіазмом і захопленням, проявляючи надмірну активність і бажання виконувати навіть не свою роботу; з часом сили виснажуються і працівник стає менш енергійним, а робота поступово перестає приваблювати;

- II стадія – «брак палива»: з'являється перевтома, проблеми зі сном, апатія; втрачається інтерес до роботи, знижується її продуктивність; порушується трудова дисципліна, виникає бажання дистанціюватися від роботи та своїх професійних обов'язків, за присутності додаткової мотивації професіонал зовні продовжує «горіти» на роботі, демонструвати енергійність

і активність, хоча внутрішньо – спустошений;

- III стадія - «хронічні симптоми»: виснаження, схильність до захворювань, погіршення імунітету, почуття пригніченості і «загнаності в кут», постійний брак часу;

- IV стадія - «криза»: хронічні захворювання, які час від часу переходять гостру форму, зумовлюють втрату працездатності; людина не задоволена нічим і ніким;

- V стадія – «пробивання стіни»: стан провокує розвиток серйозних захворювань, з'являються багато проблем, кар'єра – під загрозою [26, с.24].

Н.В. Семенова зі співавторами дійшли висновку, що «в процесі синдрому емоційного вигорання змінюються послідовно три клінічні ознаки: виснаження, відстороненість і падіння самооцінки, у результаті яких спеціаліст не бачить перспектив у своїй подальшій професійній діяльності, втрачається задоволеність роботою, віра в свої професійні можливості» [38].

Симптоми вигорання

У психології різними авторами виділені різні симптоми вигорання. Причому кожний вчений схильний виділяти різну кількість цих симптомів, або групувати їх. Так, В.Шауфелі і Д.Ензман, початково виділивши 132 симптоми вигорання, пізніше об'єднали їх у п'ять груп:

1. ***Афективні симптоми:*** депресивний, поганий настрій, переважає песимістичне світосприйняття, емоційні та фізичні ресурси людини – на межі виснаження, з'являється тривожність і знервованість; почуття провини, роздратованість, надмірна чутливість, емоційна черствість, що супроводжується спалахами гніву; фрустрація, прояви цинізму та негативних емоцій загалом; пригнічення емоцій; байдужість до того, що відбувається навколо; зневіра у особистих силах і можливостях. Результат – незадоволеність роботою.

2. ***Когнітивні симптоми:*** порушення протікання психічних процесів і функцій: мислення, пам'яті, уваги; супроводжується відчуттям

безпомічності, безнадії, страх втрати контролю за своїми емоціями, зниження самооцінки, важко виконувати складні завдання чи приймати рішення. Втеча від реальності, соціального оточення, відчуття самотності. З'являється «тунельне бачення» - людина здатна зосередитися лише на чомусь одному, тоді як з її уваги та пам'яті зникає потрібна інформація.

3. **Фізичні симптоми:** людина жаліється на прояви фізичного дистресу: головний біль, нервові тики, запаморочення; зміна ваги, загальна втома, психосоматичні захворювання, найчастіше – головний біль, біль у спині чи шлунку, порушення сну, людина відчуває апатію, напади задухи, порушення апетиту та режиму харчування.

4. **Поведінкові симптоми:** зростання рівня збудження, непосидючість, гіперактивність, погана концентрація, нерішучість або імпульсивність, порушення харчової поведінки, ризикована поведінка, вживання стимуляторів, агресивність або депресивність у міжособистому спілкуванні, уникання контактів з людьми, зменшення продуктивності праці, порушення трудової дисципліни, байдужість до професійних обов'язків; відбувається уникання роботи на роботі; робота стає все важчою, через що робочий режим часто змінюється людиною; вона намагається дистанціюватися від інших співробітників.

5. **Мотиваційні симптоми:** протиріччя між романтичним образом професії та реальністю, втрата бажання та сенсу виконувати роботу, знецінення її, втрата інтересу до колег і пацієнтів, відсутність бажання працювати, знижується роль духовних і моральних цінностей у професії, з'являється байдужість до виконуваної роботи та тих, з ким вона пов'язана тощо [40, с.44-46].

Більшість науковців типовими групами симптомів вигорання вважають:

- фізичні (втома, безсоння, виснаження, запаморочення, розлади травлення, біль у серці, м'язах, шлунку, зміни тиску, нудота, проблеми з диханням і вагою, загалом погане самопочуття);

- емоційні (брак емоцій, песимізм, черствість у стосунках і роботі, тривожність, депресивність, нездатність зосередитися, втрата надій і перспектив, тощо);
- поведінкові (бажання відпочити і зробити перерву в роботі, зловживання стимуляторами, запізнення, тощо);
- інтелектуальні (ригідність мислення, байдужість до нового, формальне, бездумне виконання роботи, схильність виконувати шаблонно, виключаючи творчий елемент, робота виконується суто формально, рутинно, людина віддає перевагу тому, щоб «плисти за течією»);
- соціальні (знижена соціальна активність, обмеження соціальних контактів аж до самотності, брак соціальної підтримки, нерозуміння оточуючих) [26, с.20].

О.Л. Бондаренко пропонує розглянути такі групи симптомів вигорання:

- **фізичні:** втома, виснаження, зміна маси тіла, безсоння, незадовільний загальний стан здоров'я, тремтіння тіла, проблеми з тиском, шкірні захворювання тощо;
- **емоційні:** брак емоцій, песимізм, цинізм і черствість у роботі та особистому житті, байдужість, відчуття безпомічності, почуття провини, втрата ідеалів, ірраціональний неспокій, тривога, депресія тощо;
- **інтелектуальні:** зниження інтересу до нового, альтернативних підходів, нудьга, апатія, втрата самку й інтересу до роботи і життя, схильність до консерватизму і рутини, відсутність творчого підходу, формалізм у роботі тощо;
- **поведінкові:** надмірна часова зайнятість на роботі, втома і бажання відпочити, фізичне виснаження, невиправдане звертання до стимуляторів, схильність до нещасних випадків та імпульсивної поведінки, байдужість до їжі тощо;
- **соціальні:** низька соціальна активність, зниження інтересу до колишніх захоплень, обмеження соціальних контактів, байдужість у ставленні

до співробітників, клієнтів та рідних, відчуття браку підтримки тощо [5].

Г.А. Робертс визначив такі основні ознаки вигорання лікарів:

- зміни в поведінці: часті погляди на годинник, небажання працювати, запізнення, брак творчого підходу до вирішення проблем, зусилля в роботі не відповідають результатам, схильність до усамітнення, схильність до нещасних випадків, тощо;
- зміни в почуттях: втрата почуття гумору, відчуття невдачі і провини, гнів образу та гіркота, самозвинувачення, роздратованість, відчуття, що інші «прискіпуються», байдужість, відчуття безсилля тощо;
- зміни в мисленні: поява настирливих думок, яких важко позбутися; думки залишити роботу, ригідність і консервативність мислення, підозрілість і недовірливість до людей, цинічне ставлення до хворих, психологія жертви, заклопотаність власними проблемами;
- зміни в здоров'ї: порушення сну, зтягання тривалості простих захворювань, підвищена сприйнятливність до інфекцій, відчуття фізичної втоми, виснаження тощо [26, с.20-21].

1.3. Причини (чинники) вигорання

По-перше, варто зазначити, що наукою виявлено зв'язок між характером професійної діяльності та вигоранням. Проте, якщо раніше вважалося, що до професійного вигорання схильні переважно представники «допомагаючих» професій, тобто професій типу «людина-людина», пов'язаних з відповідальністю професіонала за здоров'я, самопочуття та навіть долю людини, то сучасні наукові дослідження «розширили» сферу професійного вигорання практично до кожної професії, де спеціаліст намагається максимально добре виконувати свої професійні обов'язки, захоплений своєю

професією.

На думку К.Черніса, головною детермінантою виникнення вигорання є невідповідність обраного людиною способу справитися зі стресом [40, с.37].

В цілому науковці виділяють три найпоширеніші підходи (групи чинників) до визначення причин вигорання: інтерперсональний (причина вигорання – міжособистісна взаємодія), індивідуальний (причина вигорання – індивідуально-психологічні особливості особистості), організаційний (де причиною вигорання вважаються несприятливі для працівника особливості організаційної структури, стилю керівництва, режиму роботи, часу, який витрачається на роботі, та оплати праці, порівняно із затраченими зусиллями) [26, с.21].

Д.Етціон припускає, що джерелом (причиною) повільного процесу «психологічної ерозії», тобто вигорання, який може тривати певний час, перш ніж буде виявлений, є «безперервна, ледь пізнавана і здебільшого неусвідомлена невідповідність між характеристиками особистості й оточуючого» [26, с.23].

В цілому науковці згоджуються з думкою, що причинами психічного вигорання є:

- суттєве перевантаження на роботі (відсутність відпочинку);
- вимушений характер професійного спілкування;
- монотонна, нетворча робота;
- ніколи не приймати рішення (людина відчувається гвинтиком, від якого нічого не залежить);
- конфлікт між людиною та її обов'язками (між особистою думкою людини та її професійними обов'язками);
- придушення в собі негативу (негативних емоцій).

К.Маслач та М.Лейзер виділяють такі чинники вигорання:

- відсутність контролю (людина не уявляє собі, що саме відбувається на роботі);

- ціннісний конфлікт (невідповідність цінностей людини та цінностей організації);
- недостатня винагорода (людині здається, що її недостатньо цінують);
- несправедливість (не цінує начальство, порівняно з іншими працівниками);
- поділ колективу на групи (відсутність зворотного зв'язку, ніхто не зважується говорити про конфлікт, хоча вас мовчки підтримують) [60; 61].

Сучасні науковці виділяють такі причини вигорання:

- ліміт спілкування та уваги (кількість людей, яким спеціаліст може приділити свою увагу, перевищує його можливості);
- відсутність повноцінного результату роботи;
- індивідуальні можливості людини (рівень її нервової стійкості та витривалості, тривожності та стресостійкості);
- криза самооцінки та відсутність професійної мотивації;
- надмірна перевтома на роботі, яка не зникає [51; 56].

А.Черненко-Діба виділяє такі причини вигорання, орієнтуючись на власний досвід:

- звичка жити і працювати у швидкому темпі, намагатися встигнути все;
- неякісне планування часу без фокусу на пріоритети;
- постійно завищені планки для досягнення нових цілей;
- надмірна емоційність, схильність приймати все близько до душі;
- невміння відмовитися від роботи, з якою неможливо впоратися;
- неготовність прислухатися до організму, невміння відпочивати [55].

На нашу думку, оптимальний перелік причин, що можуть привести до вигорання фахівця, такі:

- відсутність поваги працівника серед колег і з боку керівництва, конфлікти «по вертикалі» та «по горизонталі»;
- булінг (постійне цькування співробітника у колективі, зниження його авторитету; зазвичай – з метою його звільнення) з боку начальства;
- неадекватні (нездійсненні) вимоги керівництва, незрозуміла система покарань і заохочень, оцінки праці;
- несправедлива система оплати праці;
- складний графік роботи, надмірне навантаження, відсутність часу для відпочинку; ненормований робочий день / тиждень;
- постійні стреси, пов'язані з виконанням щоденних обов'язків (до прикладу, спілкування зі складними клієнтами, або /і відповідальна та небезпечна робота;
- страх втратити роботу (наприклад, через вік) та підвищена конкуренція;
- переживання внутрішнього конфлікту, пов'язаного з роботою (наприклад, неможливість збалансувати роботу і сім'ю, невідповідний робочий графік, неможливість пристосуватися до надмірного навантаження);
- монотонна робота;
- тривалий час роботи на одному місці, відсутність перспектив;
- нерозуміння сенсу своєї роботи (людина не бачить, щоб її робота була кому-небудь потрібна) [46].

Б.Перлман та Е.Хартман виділили три групи показників, які впливають на розвиток синдрому емоційного вигорання у професіях типу «людина – людина»:

- особистісні чинники, такі як екстраверсія та інтроверсія, реактивність, стать, вік, самоповага, авторитаризм, трудоголізм, поведінкова реакція на стрес за типом А, рівень емпатії, мотивація, стаж роботи та ступінь задоволення професією і результатами роботи;
- рольові чинники: рольові конфлікти та невизначеність ролей,

низький соціальний статус, рольові поведінкові стереотипи, негативні гендерні установки, відхилення референтною групою тощо;

- організаційні чинники вчені виділяють такі: час, що витрачається на роботу, невизначений (незрозумілий) зміст трудової діяльності, високі вимоги роботи до працівника: продуктивність, професіоналізм, відповідальність, підготовка, характер керівництва, що не відповідає змісту роботи [26, с.21-22].

В.В. Бойко вважає, що вигорання де термінується як зовнішніми, так і внутрішніми факторами: зовнішні фактори: умови матеріального середовища, зміст роботи та соціально-психологічні умови діяльності. Серед них головна роль у розвитку синдрому емоційного вигорання належить дестабілізуючій організації діяльності (нечітка організація та планування праці, брак устаткування, погано структурована та розпливчата інформація); підвищеній відповідальності за виконувани функції та результат праці; неблагополучна психологічна атмосфера професійної діяльності; психологічно важкий контингент, з яким має справу професіонал. До внутрішніх чинників емоційного вигорання, на думку вченого, належать: схильність до емоційної ригідності, інтенсивне сприйняття та переживання обставин професійної діяльності (виникає у людей з підвищеною відповідальністю за доручену справу), слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності; моральні дефекти та дезорієнтація особистості [3].

О.О. Мішкіна ділить фактори, що провокують емоційне вигорання, на зовнішні (об'єктивні) та внутрішні (суб'єктивні). Зовнішні фактори крім того діляться на рольові (рольовий конфлікт («по вертикалі» - з керівником або начальником та «по горизонталі» - з колегами), рольова невизначеність (професійних вимог до робітника), рольова перевантаженість (коли рольові очікування значно більші, ніж індивідуальні можливості людини) й організаційні (кадрова політика, графік роботи, система винагород, характер керівництва, соціально-психологічний клімат, час, що затрачається на роботу,

підвищена відповідальність тощо). Внутрішніми факторами, що сприяють розвитку вигорання, є: а) особистісні (особливості характеру, темпераменту) та б) професійні (пов'язані з характером професійної діяльності) [33].

Т.І. Ронгінська в результаті проведеного дослідження професійного вигорання виділила чотири типи професіоналів:

- «тип G – здоровий (нім. *Gesund*), відзначається високим рівнем мотивації досягнення, вмінням визначити пріоритети та розподілити робоче навантаження, а також знаходити нові вирішення у ситуаціях невдалих дій;
- тип S спрямований на бережливе ставлення до себе (нім. *Sparsam* – економний, бережливий), визначається середнім рівнем домагань і високою задоволеністю результатами своєї діяльності;
- тип А – відповідає опису поведінки типу А в концепції М.Фрідмана-Н.Розенмана, для нього характерно високий рівень емоційного напруження внаслідок високої суб'єктивної значимості діяльності, екстремального прагнення до досконалості, професійних домагань, а також відзначений схильністю до відмови в ситуації невдач;
- тип В – тип вигорання, в якого виявляються риси емоційного виснаження, низький рівень мотивації, байдужості до праці і повною чи частковою відмовою від виконання професійних завдань» [47].

Т.І. Ронгінська також зазначає специфічні риси діяльності медичного працівника, що складають ризик вигорання. Це такі особливості, як:

- високе психічне навантаження, пов'язане зі сприйняттям і переживанням страждань хворих людей;
- високий рівень емпатії, необхідний для полегшення цих страждань;
- високий рівень відповідальності за результати своєї роботи;
- ототожнення з проблемами пацієнтів та їх сімей;
- усвідомлення недостатнього впливу на результати лікувального процесу [47]. Зазначимо, що вказані характеристики діяльності цілком

підходять і для визначення особливостей професійної діяльності психолога, що здатні сприяти його професійному вигоранню.

Ю.Глинянніков пропонує свій варіант переліку причин вигорання:

- відсутність чіткого зв'язку між трудовим процесом і отримуваним результатом;
- невідповідність результатів затраченим силам;
- обмеженість часу для реалізації поставлених цілей;
- невміння регулювати власний емоційний стан;
- великі навантаження і відповідальність перед начальством;
- відсутність навичок комунікації та вміння виходити з важких ситуацій [12].

Заслуговують на увагу виділені Н.М. Мирончук об'єктивні чинники вигорання, які ми схильні дещо розширити та відкоригувати:

- соціально-економічні, політичні, інформаційні перетворення та зміни в Україні, які впливають на матеріальну та психічну нестабільність членів суспільства, загальний психічний стан та професійне благополуччя;
- ризик втрати місця роботи через брак коштів, пов'язаний з низьким або відсутнім фінансуванням організації, скорочення штату;
- відсутність гідної оплати працівника при його бажанні працювати максимально якісно;
- перевантаження спеціаліста робочими завданнями за відсутності відповідної виконуваний роботі оплати праці [32].

1.4. Особливості професійної діяльності педагога в контексті емоційного / професійного вигорання

Професійна діяльність вихователя вирізняється з-поміж інших професій особливою стресогенністю, напруженістю, підвищеною відповідальністю, неочікуваними ситуаціями, подекуди надмірним емоційним навантаженням

не завжди позитивного характеру, понаднормовою та самовідданою працею, складністю проблем, які виникають у її процесі та потребують швидкого вирішення. Вона потребує достатньої самовідданості та розвинутого самоуправління особистості. Також йому постійно потрібно отримувати й усвідомлювати величезний обсяг різноманітної інформації, що знову таки посилює його психологічне напруження й здатне призвести до виснаження та вигорання загалом. Окрім того, вихователь професійно вимушений постійно спілкуватися: з дітьми, педагогічним колективом закладів дошкільної освіти, батьками, адміністрацією закладу та департаменту освіти, щоразу змінюючи стиль та зміст спілкування. На прикладі вихователя закладу дошкільної освіти можна переконатися, що професійне вигорання – це складне багатоаспектне явище, що його можна розуміти як процес (оскільки воно відбувається у кілька етапів і триває певний час), як певний психічний стан, що визначає, наскільки педагог (вихователь) зумів вдало адаптуватися до швидко змінюваних умов, які створює педагогічна діяльність, що воно має свою структуру та причини прояву й активізації.

Під професійним вигоранням педагога/вихователя Ю.П. Жогно пропонує розуміти «процес неоптимального пристосування фахівця до робочого стресу» (з його складовими: напруженням, опором та виснаженням (за Г.Сельє)). Воно здатне змінити цілісність особистості, посилюючи певні, переважно негативні, переживання, в результаті чого людина переживає негативний емоційний стан, що характеризується емоційним виснаженням (може проявлятися як фізична втома), втратою відчуття цілісності особистості (деперсоналізація) та редукацією (зменшенням) як професійних обов'язків, так і особистих досягнень [21]. Ймовірною причиною прояву емоційного вигорання педагога може стати надмірність вимог, які пред'являє професія до нього, що переважає його адаптивні можливості та здібності. Розвитку професійного вигорання, як вважає А.В. Петрів [42], здатне сприяти те, що педагог повністю заглиблений в роботу, настільки, що «бере» її додому,

забуваючи про власні потреби та інші проблеми і в такий спосіб поступово виснажуючись. Далі він спочатку – частково, а пізніше – повністю намагається відгородитися від професійних проблем, навіть якщо вони потребують нагального вирішення. Наступним і логічним продовженням ситуації виступає зниження працездатності вихователя й оцінки педагогом власної праці та сумнів у її ефективності.

Емоційне вигорання починається з фази напруженості, якої достатньо в професії педагога. У результаті може постраждати його спрямованість (професійні і особистісна): до виконання професійних обов'язків він починає ставитися все більш формально, робота для нього стає не творчою з гуманістичними ідеалами справою, а рутинним обов'язком.

При цьому індивідуальними *факторами* (причинами) вигорання педагога є його особистісні та психофізичні якості, тоді як організаційних причин цього процесу можна визначити досить багато. Зокрема, до них належать: постійна напружена ненормована за часом праця, особливе ставлення вихователя до дітей, його щире бажання допомогти їм вирішити їхні проблеми, з одного боку, та поведінка самих дітей і їх ставлення до педагога у відповідь, - з іншого; необхідність спілкуватися з батьками дітей, які не завжди поважають працю вихователя, не завжди позитивно настроєні як до нього, так і до власної дитини; матеріальна винагорода вихователю за його напружену працю; те, що йому доводиться постійно спілкуватися (і вирішувати проблеми) різних за віком людей, брак часу, відсутність умов для психоемоційної чи фізичної реабілітації педагога, його невміння зберігати власне здоров'я чи відновлювати його тощо. Причому відомі дослідники вигорання Х.Маслач і В.Шауфелі переконані, що основними у провокуванні вигорання є саме організаційні чинники [60].

Дослідження, проведені А.В. Петрів [42], також виявили, що педагоги, які у цій професії більш тривалий час, постійно відчують нервову напруженість та емоційне виснаження, починають економити власні емоції поза

професійною діяльністю, намагаються не перевантажувати негативними емоціями власну сім'ю, через що вдома можуть замикатися в собі і не прагнуть говорити про роботу, поступово втрачають інтерес до спілкування з колегами та до роботи загалом, а з часом – перестають відчувати задоволення від власної роботи. Тобто, педагоги, які працюють більш тривалий час, мають більший стаж педагогічної діяльності схильні вигорати швидше за тих, хто у професії порівняно недавно. Проте емоційне, а іноді – і фізичне напруження та втому, які вони відчують, не відрізняються від того, що відчують молоді вчителі.

Т.О. Ковальковою [25] визначено три групи основних причин, здатних зумовити розвиток вигорання в учителів: рольові чинники (власне, невизначеність ролей), організаційні чинники (включають зміст і характер педагогічної діяльності, важко зрозумілий для неспеціаліста) й особистісні чинники: відчуття надмірної завантаженості відповідальною роботою, відсутність часу на відпочинок чи відновлення, незадоволеність рівнем професійного зростання тощо. Науковець також акцентує на тому, що знання цих чинників сприятиме попередженню емоційного / професійного вигорання педагогів.

І. А. Прокопенко, вважаючи педагогічну діяльність однією з найбільш напружених видів діяльності, схильний виділяти такі основні чинники стресу, що у випадку пролонгованого, може вивести до вигорання педагога: постійно психологічно напружена діяльність (учитель не має можливості розслабитися ні на мить); за змістом – комунікативна, протягом якої потрібно практично постійно вирішувати проблеми, що виникають, швидко сприймати нову інформацію, уважно на неї реагувати, запам'ятовувати потрібне; не завжди чітко організована діяльність, завищені вимоги до вчителя; його підвищена відповідальність за усе, що він виконує, що відноситься до сфери його діяльності; постійний контроль за усім; психологічно важка атмосфера професійної діяльності педагога, її проблемність і конфліктність; психологічно достатньо важкий контингент, з яким вихователю доводиться

працювати: це діти з різними характерами, вихованням, рівнем психічного та зокрема розумового розвитку, типом нервової системи, особливостями перебігу нервових процесів тощо [45, с.62].

1.5. Профілактика вигорання

Перш, ніж говорити про профілактику вигорання, яка, звичайно, є більш дієвою, ніж лікування його та його наслідків, зазначимо, що ми вважаємо цілком слушною думку О.Л. Бондаренко, що перше за все необхідно навчитися контролювати свої негативні емоції, пам'ятаючи, що стрес і тривогу у нас викликає не те, що з нами чи навколо нас відбувається, а саме те, як ми це сприймаємо [4].

Також абсолютно не зайве буде пам'ятати «Молитву про душевний спокій», яка звучить так: Господи, дай мені спокій прийняти те, чого я не можу змінити, дай мені мужність змінити те, що я можу змінити, і дай мені мудрість відрізнити одне від одного» [36].

К.Маслач і П.Лейтер виділяють такі сфери, які здатні сприяти протидії виникненню вигорання, зводячи його прояви до мінімальних:

- кероване робоче навантаження;
- оптимальний контроль (що підтримує певний рівень автономності спеціаліста);
- справедлива винагорода;
- почуття спільності;
- розділені цінності [26, с.8].

Н.Є. Водоп'янова у свою чергу пропонує таку ймовірнісну модель попередження виникнення та розвитку синдрому вигорання:

- покращення комунікативних і управлінських умінь за допомогою активних методів навчання: соціально-психологічних тренінгів, ділових ігор, тренінгу розв'язання конфліктних ситуацій тощо;
- тренінги, що стимулюють мотивацію саморозвитку, особистісне і професійне зростання;
- різні антистресові та корекційні програми (корекція самооцінки, впевненості, креативності тощо);
- програми підвищення емоційної стійкості та психофізичної гармонії шляхом оволодіння способами психічної саморегуляції, самоорганізації, планування особистого життя та професійної кар'єри [26, с.30].

Крім того, К.Тай – людина, яка сама пройшла через вигорання і впевнена, що саме воно не мине, пропонує такий алгоритм виходу з психічного вигорання:

- визнати, що є проблема;
- зупинитися, принаймні сповільнитися активно працювати;
- знайти підтримку в друзів чи сім'ї;
- зосередитись на базових потребах;
- переоцінити власні цінності та завдання, обдумати ситуацію;
- бути терплячим [7].

А.Черненко-Дибя пропонує власні способи попередження вигорання:

- бути в гармонії із собою, розуміти себе;
- бути реально присутнім з тими людьми, з якими є зараз, не відволікатися на інші питання;
- планувати цілі на перспективу;
- відпочивати;
- застосовувати фізичні навантаження;
- релаксація і відпочинок для мозку;

- професійний і особистісний розвиток;
- час для себе має бути завжди [55].

О.Л. Бондаренко пропонує свої, досить розумні, на нашу думку, та раціональні і дієві поради, як уникнути вигорання:

- любіть себе;
- будьте уважними до себе, це допоможе вчасно помітити перші симптоми вигорання;
- з'ясуйте, що вас насправді тривожить;
- припиніть шукати на роботі щастя чи порятунку;
- знаходьте час не лише на роботу, але й на приватне життя;
- припиніть жити життям інших людей;
- якщо хочете комусь допомогти, спочатку спитайте себе: «Чи потрібно це цій людині, може вона справиться сама?»;
- плануйте свій день;
- робіть тайм-аути;
- навчіться керувати своїми емоціями;
- відмовтеся від думки, що у вас щось не вийде;
- усміхайтеся;
- робіть фізичні вправи щоденно;
- вмійте сказати «НІ»;
- вживайте вітамін Е [5].

Психологи пропонують такі заходи, які, на їх думку, допоможуть уникнути синдрому професійного вигорання:

1. Давати вихід негативним емоціям – потрібно звільнитися від напруги після роботи. Наприклад – через фізичні заняття, у крайньому випадку – фізичне навантаження хатніми справами. Це зменшить психічне напруження і покращить самопочуття. Відбуватиметься відновлення організму.
2. Знайти власний, найбільш «екологічний» для себе спосіб

позбуватися негативних думок і переживань: можна поділитися ними з друзями, з близькими людьми, робочі ситуації варто обговорювати з колегами. Можна звернутися і до психолога/психотерапевта, говорити з ним про те, що турбує, які питання ви самі не владні вирішити. Це дуже важливо для тих людей, яким необхідно бути почутим, відчувати зворотний зв'язок, отримати розумну пораду, щоб розібратися з питанням, на яке не вистачає власного досвіду.

3. Для відновлення енергетичних ресурсів організму необхідно добре висипатися та потурбуватися про поліпшення якості сну. Варто також частіше проводити час на свіжому повітрі, насичуючи організм киснем. Особливо важливо навчитися розслаблятися, особливо перед сном, звільнитися від зайвих думок. Для цього потрібно підібрати вправи, які найбільше підходять людині.

4. Потрібно робити паузи в роботі, хоча б короткі відпустки. Між відпустками – хоча б день на тиждень присвячувати своєму відновленню та максимальному відпочинку від поточних справ на роботі.

5. Ставити цілі на перспективу та майбутнє, що мотивуватиме працювати, розуміючи, задля чого це робиться. Відстежувати досягнення та прогрес у роботі – це допоможе зберегти адекватну самооцінку, підтримає впевненість у собі.

6. Необхідно навчитися радіти – знайти спосіб наповнювати життя позитивними емоціями кожного дня. Знайти заняття, яке приносить радість і спокій (читати, слухати музику, спілкуватися з близькими). Починати можна з 10 хвилин перед сном. Варто виховати в собі звичку бачити більше позитивного і хорошого в житті; святкувати свої успіхи, навіть незначні перемоги. Це допоможе сприймати життя позитивно.

7. Самовдосконалення та професійний розвиток – важливі способи профілактики професійного вигорання. Постійно розвиваючись і вдосконалюючи свої професійні здібності, вміння та навички не залишить

людині часу для фіксації на стресах [46].

Л.О. Китаєв-Смик та Т.В. Колбіна в результаті проведеного дослідження виявили характеристики особистості не схильної до вигорання. Вони такі:

- врівноваженість психічних процесів, інтернальність;
- постійне бачення позитивних наслідків будь-яких своїх дій і починань;
- любов до роботи завдяки створенню в ній новизни;
- іронічність;
- задоволеність життям, вміння помічати нескінченну різноманітність світу і всього в ньому навіть у дрібницях;
- помірний фаталізм;
- така людина, не помічаючи, живить своїм теплом інших людей;
- їй завжди симпатизують службовці, що стоять нижче на службовій драбині;
- їй не заздять, оскільки вона іншим може видаватися «дивною» або незначною, або надто визначною;
- вона заперечує для себе захисту «зверху» [26, с.31-32].

Розглянувши різні варіанти профілактики емоційного вигорання, можна зазначити: ні один з них не є максимально досконалим, і не виключено, що профілактичні заходи, що стосуються вигорання людини, потрібно обирати цілком індивідуально, проте, дуже важливо, щоб спеціаліст був цілком поінформований про процес і результат професійного вигорання та його наслідки.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

2.1. Опис методик дослідження

Для того, щоб досягти мети дослідження, виконати його завдання та перевірити вірогідність його гіпотези, нами проводилося емпіричне дослідження у 2020 році. Вибіркою стали вихователі закладів дошкільної освіти (Чернівецької області) ($n = 45$). Середній вік описаних – 34,7 років. У закладах дошкільної освіти вони пропрацювали різну кількість років (від 4 до 29-ти), проте, ми не намагалися врахувати у нашому дослідженні педагогічний стаж вихователів – це не було предметом нашого дослідження.

У нашому дослідженні ми використали такі методики:

Опитувальник вигорання (перегорання) Маслач (англ. Maslach Burnout Inventory, MBI)

Опитувальник вигорання (перегорання) Маслач (англ. Maslach Burnout Inventory, MBI) – це методика, яка призначена для діагностики професійного вигорання. Методика була створена Х.Маслач і С.Джексоном у 1986 році.

Опитувальник містить 22 пункти, за якими визначається значення трьох шкал: емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції професійних обов'язків.

Емоційне виснаження – це переживання зниження емоційного тону, підвищеної психічної втомлюваності, афективної лабільності, втрати інтересу та позитивних почуттів щодо оточуючих, відчуття пересиченості роботою, незадоволеності життям в цілому.

Деперсоналізація передбачає формування деструктивних взаєностосунків з оточуючими людьми. Вона проявляється в емоційній відстороненості та байдужості, формальному виконанні професійних

обов'язків без особистої включеності та співпереживання, а в окремих випадках – в негативізмі та цинічному ставленні. Людина поводить зарозуміло, використовує професійний сленг, ярлики.

Редукція професійних обов'язків відображає ступінь задоволеності працівника роботою, собою як професіоналом. Незадовільне значення цього показника відображає тенденцію до негативної оцінки своєї компетентності та продуктивності, як наслідок – зниження професійної мотивації, наростання негативізму у службових стосунках, тенденцію до зняття із себе відповідальності, до ізоляції від оточуючих, до відстороненості та неучасті, униканні роботи спочатку психологічно, потім – фізично [39].

Респондентам дається така інструкція: «Прочитайте, будь ласка ці твердження і вирішіть, чи відчуваєте Ви себе так. Якщо ні – зазначте на бланку відповіді 0 – «ні, ніколи». Якщо таке почуття було – вкажіть наскільки часто Ви його відчували:

- 1 бал – дуже рідко;
- 2 – рідко;
- 3 – інколи;
- 4 – часто;
- 5 – дуже часто;
- 6 балів – щоденно.

Результати підраховуються згідно ключа до методики:

Таблиця 2.1.

Оцінка рівнів вигорання (рівні) []

Субшкала	низький	середній	високий
Емоційне виснаження (середня - 19,73 балів)	0-15	16-24	25 і більше
Деперсоналізація (середній показник - 7,78)	0-5	6-10	11 і більше
Редукція професіоналізму (середня - 32,93)	37 і більше	31-36	30 і менше

Методика діагностики синдрому професійного вигорання В.В.

Бойко

Методика діагностики синдрому професійного вигорання В.В. Бойко – це опитувальник, призначений для діагностики ступеня вигорання, створений у 1996 році. Зазначимо, що В.В. Бойко пропонує класифікувати синдром емоційного вигорання за стадіями, що відповідають стадіям стресу, виділеним Г.Сельє і розуміє вигорання як адаптаційний синдром (механізм психологічної адаптації).

Досліджуваного просять відповісти «так» чи «ні», визначивши свою згоду/незгоду з твердженнями.

Методика складається з 84-х пунктів, що групуються у 12-ть шкал, в подальшому – в три фактори (стадії вигорання, на думку автора цієї методики - В.Бойко), причому до кожного фактора входить однакова кількість – 4 симптоми вигорання; що об'єднуються в 1 загальний показник вигорання.

Це такі фактори:

- **напруження** – його складають такі показники:
 - переживання психотравмуючих обставин (людина починає сприймати умови своєї професійної діяльності та стосунки, що в ній виникають, як психотравмуючі),
 - незадоволеність собою (саме як професіоналом),
 - відчуття «загнаності в клітку» (відчуття повної безвиході, неможливість на високому рівні виконувати свої професійні обов'язки, через що виникає бажання змінити роботу),
 - тривога і депресія (збільшення тривожності та знервованості у професійній діяльності, депресивний настрій);
- **фаза резистенції** (людина стає закрито, байдужою, психологічно захищаючись від ситуації) складається з таких симптомів:
 - неадекватне вибіркове емоційне реагування,

- емоційно-моральна дезорієнтація,
- розширення сфери економії емоцій,
- редукція професійних обов'язків;
 - **фазу виснаження** формують такі симптоми:
- дефіцит емоцій,
- емоційна відстороненість,
- особистісна відстороненість (деперсоналізація);
- психосоматичні і психовегетативні порушення [31].

Показник вираженості кожного із симптомів знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

- 9 і менше балів – симптом не утворився;
- 10-15 балів – симптом формується;
- 16 і більше балів – симптом сформований.
- симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими в фазі

та в синдромі в цілому.

Методика дозволяє визначити провідні (головні) симптоми вигорання. Важливо також, до якої фази переживання стресу відносяться домінуючі симптоми, де їх найбільше.

Щоб отримати результати за факторами потрібно додати значення чотирьох субшкал кожного фактора. Відповідно, кількість балів по кожному фактору знаходиться в межах від 0 до 120 балів. Фактор з найбільшим числом балів є ведучим у загальній картині синдрому вигорання у респондента.

При цьому:

- 36 і менше балів – низький рівень прояву фактора;
- 37-60 – середній;
- 61 і більше – високий рівень.

Для визначення загального індексу вигорання потрібно додати значення всіх факторів. Підсумковий бал може змінюватися від 0 до 360 балів.

Опитувальник РСК (рівень суб'єктивного контролю) Дж.Роттера

Опитувальник РСК (рівень суб'єктивного контролю) Дж.Роттера дозволяє діагностувати локалізацію контролю особистості за значимими подіями, тобто рівень особистої відповідальності респондента.

В його основі – розрізнення двох локусів контролю: інтернального та екстернального і, відповідно двох типів людей: інтерналів та екстерналів [52].

Інтернальний тип. Людина вважає, що події, які з нею відбуваються, залежать перш за все від її особистісних якостей (компетентності, цілеспрямованості, рівня здібностей тощо) і є закономірними наслідками її власної діяльності.

Екстернальний тип. Людина переконана, що її успіхи та невдачі залежать перш за все від зовнішніх обставин – умов зовнішнього середовища, дій інших людей, випадковості, везіння чи невезіння тощо [52].

Кожна людина знаходиться на певній позиції на континуумі, що утворюють ці полярні локуси контролю.

Інструкція респондентам: «Вам буде запропоновано 44 твердження, що стосуються різних сторін життя і ставлення до них. Оцініть, будь ласка, ступінь своєї згоди або незгоди з наведеними твердженнями.

Тобто, поставте проти кожного твердження відповідний знак «+» (згода) або «-» (незгода)» [52].

Бали підраховуються за такими *шкалами*:

1. ІЗ – шкала загальної інтернальності.
2. ІД – шкала інтернальності у сфері досягнень.
3. ІН – шкала інтернальності у сфері невдач.
4. ІС – шкала інтернальності в сімейних стосунках.
5. ІВ – шкала інтернальності у сфері виробничих стосунків.
6. ІМ – шкала інтернальності у сфері міжособистісних стосунків.
7. ІЗд – шкала інтернальності у сфері здоров'я та хвороби.

Опис шкал

1. Шкала загальної інтернальності. «Високий показник за шкалою відповідає високому рівню суб'єктивного контролю над будь-якими значимими ситуаціями. Такі люди щиро вважають, що більшість важливих подій в їх особистому житті є результатом їх власних дій, що вони здатні ними керувати, і, таким чином, вони відчують власну відповідальність за ці події і за те, як складається їхнє життя в цілому. Низький показник за цією шкалою відповідає низькому рівню суб'єктивного контролю. Такі люди не бачать зв'язку між своїми діями і значущими для них подіями життя, не вважають себе здатними контролювати цей зв'язок і вважають, що більшість подій і вчинків є результатом випадку або дій інших людей» [52]. Отже, інтернали схильні брати на себе відповідальність за все те, що з ними відбувається, байдуже, погане воно чи хороше, екстернали – навпаки, схильні відповідальність за події власного життя перекладати на інших (людей чи обставини). Середній тип проявляє схильність брати відповідальність на себе чи перекладати її на інших, залежно від ситуації, що склалася.

2. Шкала інтернальності в сфері досягнень. Високі показники за цією шкалою відповідають високому рівню суб'єктивного контролю над емоційно позитивними подіями і ситуаціями. Такі люди вважають, що вони самі домоглися всього того хорошого, що було і є в їхньому житті, і що вони здатні успішно переслідувати свої цілі в майбутньому. Низькі показники за цією шкалою свідчать про те, що людина приписує свої успіхи, досягнення і радості зовнішнім обставинам – везінню, щасливій долі або допомозі інших людей [52].

3. Шкала інтернальності у сфері невдач. Високі показники за цією шкалою говорять про розвинене у людини почуття суб'єктивного контролю по відношенню до негативних подій і ситуацій, що проявляється у схильності звинувачувати саму себе у різноманітних неприємностях і стражданнях. Низькі показники – свідчать про те, що людина схильна приписувати

відповідальність за такі події іншим людям або вважати ці події результатом невезіння [52].

4. Шкала інтернальності в сімейних стосунках. Високі показники означають, що людина вважає себе відповідальною за події, що відбуваються в її сімейному житті. Низький показник вказує на те, що суб'єкт вважає не себе, а своїх партнерів причиною значущих ситуацій, що виникають в його родині [52].

5. Шкала інтернальності в сфері виробничих стосунків. Високий показник свідчить про те, що людина вважає свої дії важливим фактором організації власної виробничої діяльності, в складних відносинах в колективі, у своєму просуванні і т. ін. Низький показник вказує на те, що людина схильна надавати більшого значення зовнішнім обставинам – керівництву, товаришам по роботі, везінню-невдачі, пояснюючи ситуацію у своїх виробничих стосунках [52].

6. Шкала інтернальності в сфері міжособистісних стосунків. Високий показник за цією шкалою свідчить про те, що людина вважає себе здатною контролювати свої формальні і неформальні відносини з іншими людьми, викликати до себе повагу і симпатію. Низький показник, навпаки, вказує на те, що людина не може активно формувати своє коло спілкування і схильна вважати свої міжособистісні відносини результатом активності партнерів [52].

7. Шкала інтернальності стосовно здоров'я та хвороби. Високі показники за цією шкалою свідчать про те, що людина вважає себе багато в чому відповідальною за своє здоров'я: якщо вона хвора, то звинувачує в цьому саму себе і вважає, що одужання багато в чому залежить від її власних дій. Людина з низьким показником за цією шкалою вважає здоров'я і хворобу результатом випадку і сподівається на те, що одужання прийде в результаті дій інших людей, перш за все, лікарів [52].

Дослідження самооцінок людей з різними типами суб'єктивного контролю показало, що люди з низьким РСК характеризують себе як егоїстичних, залежних, нерішучих, несправедливих, метушливих, ворожих, невпевнених, нещирих, несамостійних, дратівливих. Люди з високим РСК вважають себе добрими, незалежними, рішучими, справедливими, здібними, дружелюбними, чесними, самостійними, незворушними. Таким чином, РСК пов'язаний з відчуттям людиною своєї сили, гідності, відповідальності за те, що відбувається, із самоповагою, соціальною зрілістю і самостійністю особистості [52].

2.2. Аналіз результатів дослідження

Щоб досягти мети роботи та мати змогу перевірити її гіпотезу, ми провели емпіричне дослідження. Вибіркою стали 45 вихователів закладів дошкільної освіти (Чернівецька область Вижницький район), середній вік опитаних – 34,7 років, це жінки (проте, зазначимо, що гендерний аспект проблеми вигорання не був предметом нашого дослідження).

У своєму дослідженні ми використали три методики:

- опитувальник вигорання (перегорання) Х.Маслач (англ. Maslach Burnout Inventory, МВІ);
- методику діагностики синдрому професійного вигорання В.В. Бойко;
- опитувальник РСК (рівень суб'єктивного контролю) Дж.Роттера.

Дослідження проходило у кілька етапів, на першому з яких ми використали методику Х.Маслач – МВІ.

Згідно опису цієї методики, вона призначена для діагностики рівня вигорання респондента.

За цією методикою визначається значення трьох шкал – складових вигорання: емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції професійних обов'язків.

Емоційне виснаження – це переживання людиною зниження емоційного тону, підвищеної психічної втомлюваності, афективної лабільності, втрати інтересу та позитивних почуттів щодо оточуючих, відчуття перевантаження роботою, незадоволеності життям в цілому.

Деперсоналізація передбачає формування деструктивних взаємовідносин з оточуючими людьми. Вона проявляється в емоційній відстороненості та байдужості людини, формальному виконанні нею професійних обов'язків без особистої включеності та співпереживання, а в окремих випадках – в негативізмі та цинічному ставленні. Людина поводить зарозуміло, використовує професійний сленг, ярлики.

Редукція професійних обов'язків відображає ступінь задоволеності працівника роботою, собою як професіоналом. Незадовільне значення цього показника відображає тенденцію до негативної оцінки своєї компетентності та продуктивності, як наслідок – зниження професійної мотивації, наростання негативізму у службових стосунках, тенденцію до зняття із себе відповідальності, до ізоляції від оточуючих, до відстороненості та неучасті, униканні роботи спочатку психологічно, потім – фізично [39].

Респондентам давалася така інструкція: «Прочитайте, будь ласка ці твердження і вирішіть, чи відчуваєте Ви себе так. Якщо ні – зазначте на бланку відповіді 0 – «ні, ніколи». Якщо таке почуття було – вкажіть наскільки часто Ви його відчували:

- 1 бал – дуже рідко;
- 2 – рідко;
- 3 – інколи;
- 4 – часто;
- 5 – дуже часто;

- 6 балів – щоденно.

Результати були підраховані згідно ключа до методики та занесені до таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Результати опитуваних за методикою К.Маслач

опитані	1	2	3	опитані	1	2	3
1	9	14	38	24	7	11	43
2	13	17	29	25	6	16	28
3	7	7	38	26	19	10	21
4	0	3	29	27	7	5	33
5	22	4	15	28	12	4	28
6	13	9	9	29	4	8	20
7	23	12	18	30	22	5	13
8	0	5	19	31	21	8	32
9	11	15	36	32	12	7	22
10	10	1	31	33	9	9	19
11	8	7	22	34	20	6	17
12	20	3	15	35	18	14	21
13	19	15	20	36	2	8	33
14	18	18	24	37	10	12	28
15	1	9	36	38	10	6	14
16	9	12	26	39	18	12	26
17	12	12	29	40	17	15	24
18	15	6	21	41	11	16	33
19	18	11	28	42	1	7	22
20	4	6	25	43	6	10	26
21	10	8	12	44	13	13	30
22	17	12	23	45	10	6	32
23	19	12	23				
Середні показники					11,84444	9,466667	25,13333

Зазначимо, що середні показники складових вигорання за методикою Х.Маслач свідчать, що перший показник (11,84 балів) знаходиться на низькому рівні прояву емоційного виснаження у вибірці (зазначимо, що це – з урахуванням, що кожний показник за цією методикою визначається своєю кількістю балів, зокрема, перший – 54-ма максимальними балами, 2-й – 30-ма балами, третій – 48-ма балами), що можна вважати сприятливим фактором.

Другий показник – деперсоналізації – 9,47 балів – говорить про середній рівень прояву цього показника вигорання у досліджуваній вибірці. Третій показник – редукція професійних обов’язків – підраховується у зворотному порядку: чим він вищий, тим менше проявляється згадана якість. Показник 25,13 балів є досить низьким, тому свідчить про відносно високий рівень редукції професіоналізму опитаними.

Можливо, ситуація досить закономірна: це вихователі, які вже добре знайомі з професійними обов’язками, але ще продовжують вчитися на власному досвіді. Тому емоційне виснаження від професійної діяльності відсутнє (проявляється порівняно менше). Однак, не виключено, що не всім їм хочеться продовжувати працювати за цією спеціальністю, або вони почуваються досить фізично виснаженими, можливо, через ситуацію з COVID-19, – цим можемо ймовірно пояснити високий рівень третього показника методики.

Для зручності подальшого аналізу ми розподілили показники респондентів за рівнями у таблиці 2.2.

Таблиця 2.3.

Рівні прояву емоційного вигорання опитаних

Рівні Показники методики	високий		середній		низький	
	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
I	-	-	16	35,56	29	64,44
II	20	44,44	15	33,33	10	22,22
III	28	62,22	10	22,22	7	15,56

Отже, згідно цієї таблиці, частіше за інші у досліджуваній вибірці високі рівні показників вигорання зустрічаються саме за третім показником – редукцією професіоналізму опитаних: він виявлений у 62,22 % вибірки (трьох чвертей), середній рівень цього показника діагностовано у 22,22 %, а низький – лише у 15,56 % вибірки. Можемо припустити, що ці опитані не прагнуть / дещо втомилися працювати за спеціальністю, оскільки уже незадоволені

роботою, її результатами та собою як професіоналом. Вони схильні до негативної оцінки своєї компетентності та продуктивності, як наслідок – до зниження професійної мотивації, наростання негативізму у службових стосунках, тенденція до зняття із себе відповідальності за результати своєї праці, до ізоляції від оточуючих, до відстороненості та неучасті, уникання роботи спочатку психологічно, потім – фізично.

Другим за рівнем вияву є другий показник методики – деперсоналізація. За цим показником ситуація краща, ніж за попереднім: високий рівень – у 44,44 %, середній – у 33,33 % опитаних, низький рівень деперсоналізації – у 22,22 % респондентів. Цей показник виражає певний ступінь формування деструктивних взаємостосунків з оточуючими людьми. Отже, ці опитані можуть проявляти емоційну відстороненість та байдужість при формальному виконанні професійних обов'язків без особистої включеності та співпереживання.

І дещо парадоксально, але, водночас, зрозуміло виглядає перший показник методики – емоційного виснаження, де високий рівень його прояву відсутній, середній виявлений у 35,56 %, а у більшості вибірки – 64,44 % - він низький.

Тобто опитані менше за решту симптомів емоційного вигорання відчують дію саме першого симптому, емоційного виснаження як стрес-реакції у відповідь на вимоги професійного середовища до людини через її надмірну відданість власній професії.

Наочно результати даного етапу дослідження ми проілюстрували такою діаграмою:

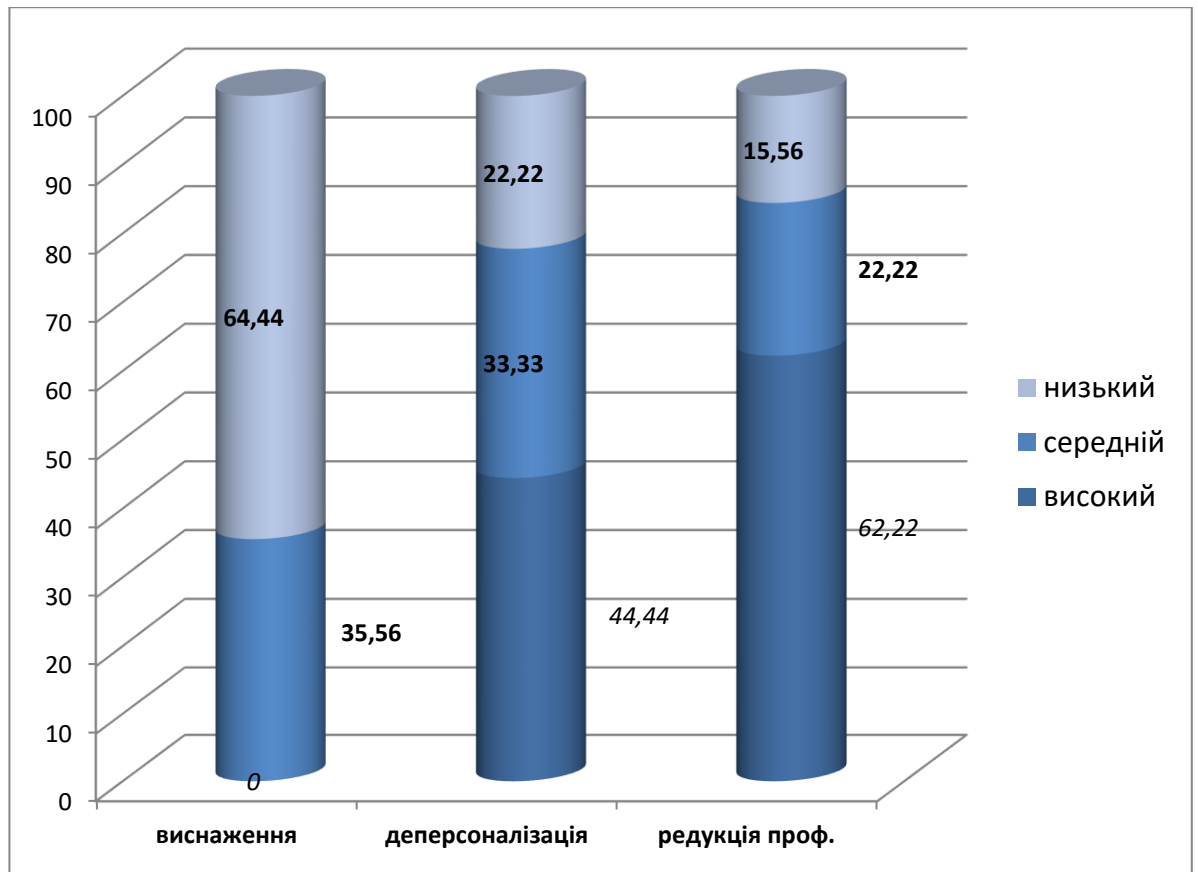


Рис.2.1. Рівні прояву показників вигорання за методикою Х.Маслач

Наступним ми використали опитувальник РСК (рівень суб'єктивного контролю) Дж.Роттера, який дозволяє діагностувати локалізацію контролю за значимими подіями, тобто рівень особистої відповідальності респондента.

В його основі – розрізнення двох локусів контролю: інтернального та екстернального і, відповідно двох типів людей: інтерналів та екстерналів.

Інструкція, яка давалася респондентам: «Вам буде запропоновано 44 твердження, що стосуються різних сторін життя і ставлення до них. Оцініть, будь ласка, ступінь своєї згоди або незгоди з наведеними твердженнями за 6-бальною шкалою: -3 -2 -1 +1 +2 +3, від повної незгоди (-3) до повної згоди (+3).

Тобто, поставте проти кожного твердження бал від одиниці до трійки з відповідним знаком «+» (згода) або «-» (незгода)» [52].

Бали підраховуються за такими *шкалами*:

1. ІЗ – шкала загальної інтернальності.

2. ІД – шкала інтернальності у сфері досягнень.
3. ІН – шкала інтернальності у сфері невдач.
4. ІС – шкала інтернальності в сімейних стосунках.
5. ІВ – шкала інтернальності у сфері виробничих стосунків.
6. ІМ – шкала інтернальності у сфері міжособистісних стосунків.
7. ІЗд – шкала інтернальності у сфері здоров'я та хвороби [40].

Отримані дані, підраховані, згідно ключа до цієї методики, занесені до таблиці нижче.

Таблиця 2.4.

Показники респондентів за методикою Дж.Роттера

№	Із	Ід	Ін	Іс	Ів	Ім	Ізд	№	Із	Ід	Ін	Іс	Ів	Ім	Ізд
1	36	9	8	7	10	3	4	24	28	7	8	5	9	3	1
2	24	8	6	4	7	4	2	25	25	6	9	5	5	2	2
3	19	7	4	6	4	2	1	26	26	10	7	6	9	3	3
4	25	6	9	6	5	3	2	27	33	10	9	6	10	4	2
5	29	8	9	7	7	3	2	28	18	3	4	3	4	2	1
6	24	5	6	5	7	2	4	29	27	12	6	5	6	3	3
7	24	6	7	6	6	4	4	30	32	10	8	7	9	4	4
8	27	11	5	5	7	3	3	31	26	6	8	5	7	3	3
9	24	5	7	6	3	2	3	32	25	7	8	5	5	4	2
10	29	7	9	7	8	3	4	33	27	9	6	6	8	2	2
11	20	5	5	4	5	2	3	34	19	7	4	6	4	2	1
12	31	8	8	7	8	4	4	35	25	6	9	6	5	3	2
13	24	7	8	8	4	3	3	36	24	8	6	4	7	4	2
14	32	8	8	5	8	4	3	37	19	7	4	6	4	2	1
15	27	8	7	4	6	4	2	38	29	8	9	7	7	3	2
16	25	6	9	7	7	2	3	39	24	8	6	4	7	4	2
17	24	5	7	6	3	2	3	40	21	6	7	6	5	3	3
18	26	6	8	5	7	3	3	41	31	8	8	7	8	4	4
19	25	7	8	5	5	4	2	42	20	5	5	4	5	2	3
20	27	9	6	6	8	2	2	43	31	8	8	7	8	4	4
21	21	6	7	6	5	3	3	44	29	7	9	7	8	3	4
22	24	7	7	4	5	3	0	45	20	5	5	4	5	2	3
23	26	8	6	5	4	1	2								
Середні показники									25,6	7,222222	7,044444	5,6	6,311111	2,933333	2,577778

Отже, аналіз середніх значень показників інтернальності опитаних у різних життєвих сферах показує, що загальна інтернальність опитаних

знаходиться в межах середнього показника, що означає, що респонденти ситуативно проявляють інтернальність чи екстернальність. Тоді як інтернальність у досягненнях, у невдачах та виробничій сфері (у навчанні) проявляється, згідно середніх показників, які дещо перевищують середнє значення (6 балів), опитаними, можливо, проявляється частіше, ніж екстернальність. Це саме стосується й прояву інтернальності у сімейних стосунках (середній показник – 5,6 балів при максимальному значенні 10 балів).

У випадку ж міжособистісних стосунків та ставлення до власного здоров'я, інтернальність переважає екстернальність: оскільки максимальні значення показників – 4 бали, а середні значення за вибіркою складають 2,93 та 2,58 балів відповідно.

У таблиці нижче представлено поділ результатів даної методики за рівнями прояву.

Ми виділили їх, виходячи з думки, що, оскільки кожний показник методики визначається різною кількістю питань, варто перевести їх у відсотки, і, згідно статистики, значення показника в межах до 30 % свідчить про низький, а більше 70 % - високий рівень прояву показника.

Таблиця 2.5.

Рівневий розподіл показників за методикою РСК Дж. Роттера (у %)

Рівні Показники методики	високий		середній		низький	
	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
Із	10	22,22	35	77,78	-	-
Ід	18	40	25	55,55	2	4,44
Ін	12	26,67	33	73,33	-	-
Іс	12	26,67	33	73,33	-	-
Ів	14	31,11	28	62,22	3	6,67
Ім	27	60	16	35,56	2	4,44
Ізд	25	55,55	13	28,89	7	15,56

Аналіз даних цієї таблиці показує:

- у досліджуваній вибірці більшість опитаних виявили середній рівень прояву інтернальності (77,78 %), що свідчить про ситуативність прояву у їх поведінці інтернальності/екстернальності, проте, з можливою перевагою саме інтернальності у їх поведінці; у решти опитаних вихователів – 22,22 % - п'ятої частини вибірки – високий рівень загальної інтернальності, тобто вони відносяться до інтернального типу особистості, який звик не перекладати відповідальність за зроблене / не зроблене на інших, а вважає відповідальним в усьому, що з ним відбувається, себе;

- 55,55 % опитаних так само ситуативно інтернальні у ситуаціях, пов'язаних з досягненнями, а 73,73 % - з невдачами, тоді як інтернальними постійно є 40 % респондентів у досягненнях, а 26,67 % - у невдачах; зазначимо також, що лише двоє опитаних виявилися екстерналами у досягненнях (тобто, вважають, що їх власні досягнення – це результат не їх діяльності чи поведінки, а удачі, впливу та рішень інших людей тощо, а від них самих усе залежало досить слабо;

- у сімейних та виробничих відносинах більша частина опитаних є ситуативно інтернальними/екстернальними, це, відповідно, 73,33 % та 62,22 % вибірки, ватро також зазначити, що решта вибірки в обох випадках (виробничих чи сімейних стосунках) є інтерналами, схильними брати відповідальність на себе;

- щодо міжособистісних стосунків та ставлення до свого здоров'я, то значна частина досліджуваної вибірки схильні проявляти інтернальність (це 60 % у міжособистісних стосунках та 55,55 % опитаних – у ставленні до здоров'я); ще 35,56 % опитаних за показником міжособистісних відносин схильні проявляти ситуативну інтернальність, за ставленням до власного здоров'я таких 28,89 %; зазначимо також, що за показником ставлення до власного здоров'я виявилось найбільше опитаних (порівняно з усіма рештою показників методики РСК) – 15,56 % вибірки, які є екстерналами, тобто, відповідальність за своє здоров'я та його стан вони схильні покладати на

інших людей, а не брати на себе; у сфері міжособистісних стосунків екстернальний локус контролю виявився властивий 4,44 % вибірки;

- отже, результати цієї методики показують, що більшість досліджуваних схильні проявляти екстернальність чи інтернальність залежно від ситуації, в якій вони опинилися, проте значній частині вибірки вихователів закладів дошкільної освіти властивий саме інтернальний локус контролю, тобто вони вважають саме себе відповідальними за все, що з ними (і в їх професії) з ними відбувається, не перекладаючи провину на інших чи обставини.

Наочно результати цього етапу емпіричного дослідження відображає така стрічкова діаграма:

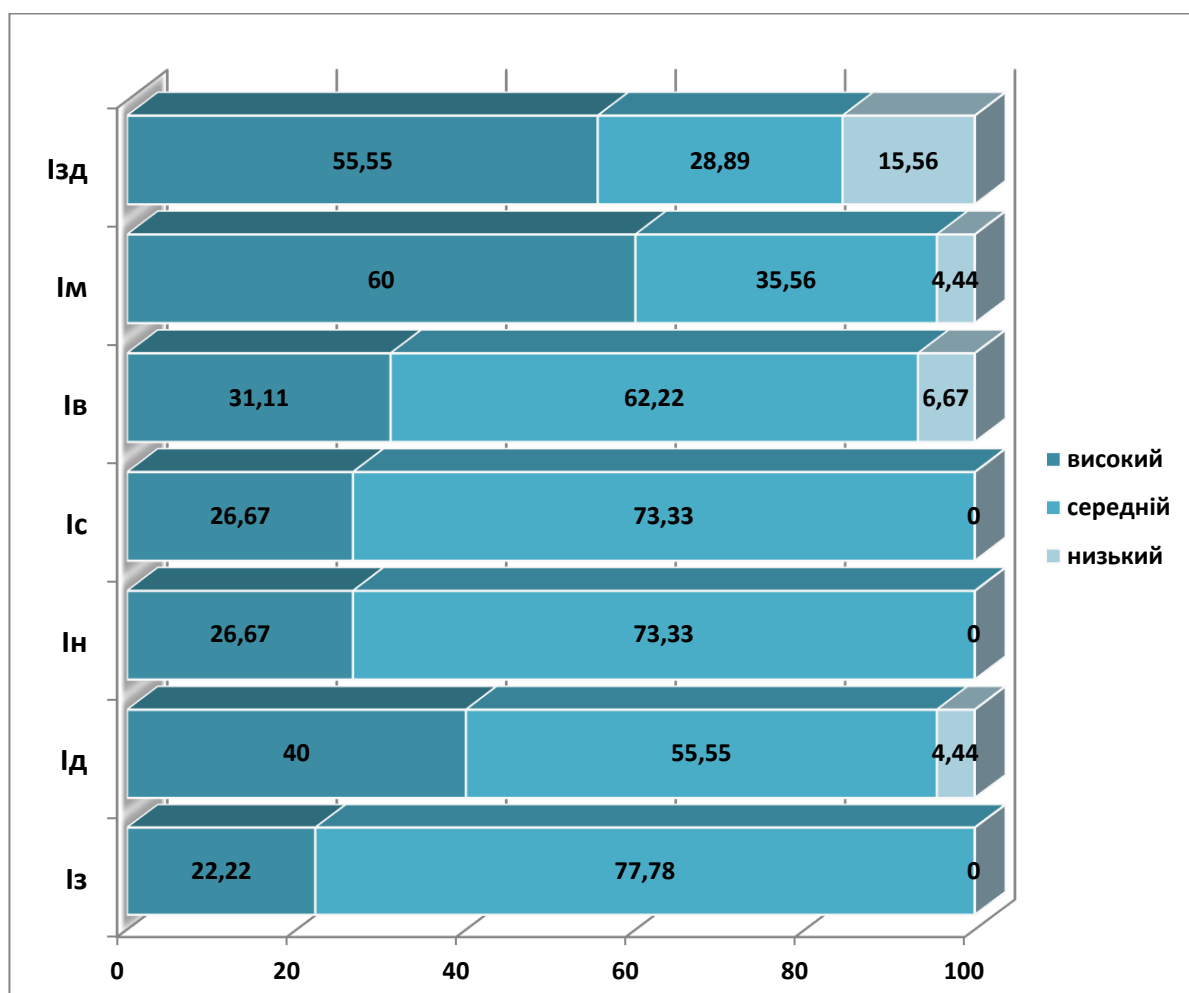


Рис. 2.2. Показники методики РСК за рівнями прояву (у %)

На передостанньому етапі нашого дослідження застосовувалася методика діагностики синдрому професійного вигорання В.В. Бойко – призначена для діагностики ступеня вигорання людини.

Досліджуваного просять відповісти «так» чи «ні», визначивши свою згоду/незгоду з твердженнями.

Методика складається з 84 пунктів, що групуються у 12 шкал, в подальшому – в три фактори (стадії вигорання), що об'єднуються в 1 показник вигорання.

Це такі фактори:

- **напруження** – його складають такі показники: переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, відчуття «загнаності в клітку», тривога і депресія;
- **резистенція** – неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, редукція професійних обов'язків;
- **виснаження** – дефіцит емоцій, емоційна відстороненість, особистісна відстороненість та психосоматичні і психовегетативні порушення [31].

Результати підраховувалися згідно ключа до цієї методики. Визначалися всі можливі параметри: показник вираженості кожного із симптомів, загальний показник вигорання, значення показників факторів вигорання.

Отримані дані занесені до таблиці 2.6.

Таблиця 2.6.

Показники респондентів за методикою В.В. Бойка

№	1	2	3	4	I	1	2	3	4	II	1	2	3	4	III	Σ
1	0	0	0	3	3	8	3	0	0	11	0	5	0	0	5	19
2	13	18	12	2	45	12	5	2	7	26	13	5	8	3	29	100
3	16	12	15	23	66	5	11	14	9	39	8	8	3	10	29	134
4	5	9	4	3	21	16	18	6	10	50	8	15	9	8	40	111
5	22	11	11	8	52	19	20	8	20	67	11	13	14	11	49	168
6	19	4	4	3	30	17	8	6	13	44	15	13	17	11	56	130
7	13	14	11	5	43	14	15	6	12	47	15	15	12	14	56	146
8	6	0	0	7	13	2	0	0	7	9	0	2	0	6	8	30

9	5	5	5	25	40	20	0	0	7	27	10	8	0	0	18	85
10	7	7	9	26	49	24	5	8	17	54	10	16	12	8	46	149
11	17	16	16	18	67	19	16	10	15	60	13	14	12	8	47	174
12	20	12	10	8	50	20	19	8	20	67	11	14	14	12	51	168
13	19	9	14	8	50	14	8	8	20	50	10	20	22	16	68	168
14	14	15	2	2	33	10	13	5	4	32	7	5	10	2	24	89
15	1	1	0	3	5	17	10	1	7	35	1	3	5	1	10	45
16	17	22	11	21	71	12	5	8	17	42	10	13	9	13	45	158
17	11	5	6	25	47	20	2	2	7	31	10	8	2	2	22	100
18	22	9	18	20	69	11	23	21	17	72	18	17	25	11	71	212
19	19	5	6	16	46	15	12	12	7	46	15	8	4	8	35	127
20	10	5	5	15	35	19	5	0	5	29	5	6	0	3	14	78
21	18	18	2	10	48	8	8	19	9	44	7	5	8	8	28	120
22	18	5	2	15	40	15	10	9	5	39	15	2	3	6	26	105
23	12	6	4	11	33	21	5	13	15	54	15	18	19	13	65	152
24	7	4	4	3	18	21	18	6	13	58	18	15	14	11	58	134
25	3	10	0	0	13	19	4	2	7	32	0	6	3	0	9	54
26	20	14	14	20	68	14	18	15	12	59	15	12	14	18	59	186
27	17	4	4	3	28	24	8	13	10	55	15	15	9	10	49	132
28	17	2	12	22	53	17	15	5	5	42	10	2	11	8	31	126
29	6	2	3	10	21	4	2	2	7	15	2	2	2	6	12	47
30	20	12	12	10	54	20	19	13	20	72	15	14	15	12	56	182
31	10	5	5	15	35	19	5	0	5	29	5	6	0	3	14	78
32	18	18	2	10	48	8	8	19	9	44	7	5	8	8	28	120
33	13	14	11	5	43	14	15	6	12	47	15	15	12	14	56	146
34	6	0	0	7	13	2	0	0	7	9	0	2	0	6	8	30
35	14	15	2	2	33	10	13	5	4	32	7	5	10	2	24	89
36	1	1	0	3	5	17	10	1	7	35	1	3	5	1	10	45
37	12	6	4	11	33	21	5	13	15	54	15	18	19	13	65	152
38	17	22	11	21	71	12	5	8	17	42	10	13	9	13	45	158
39	0	1	1	3	3	8	3	0	0	11	0	5	0	0	5	21
40	22	9	18	20	69	11	22	21	17	72	18	17	24	11	71	210
41	7	4	4	3	18	21	18	6	13	58	18	15	14	11	58	134
42	17	16	16	18	67	19	16	10	15	60	13	14	12	8	47	174
43	11	5	6	24	47	20	2	2	7	31	10	8	3	2	22	100
44	6	2	2	7	17	2	0	0	7	9	0	2	0	6	8	34
45	12	18	12	2	45	12	5	2	7	26	13	5	8	3	29	99
середня	12,44444	8,711111	6,888889	11,02222	39,06667	14,51111	9,6	7	10,35556	41,48889	9,644444	9,6	8,888889	7,555556	35,68889	115,9778
дв	7	2	-	10		12	3	2	5		-	1	3	-		

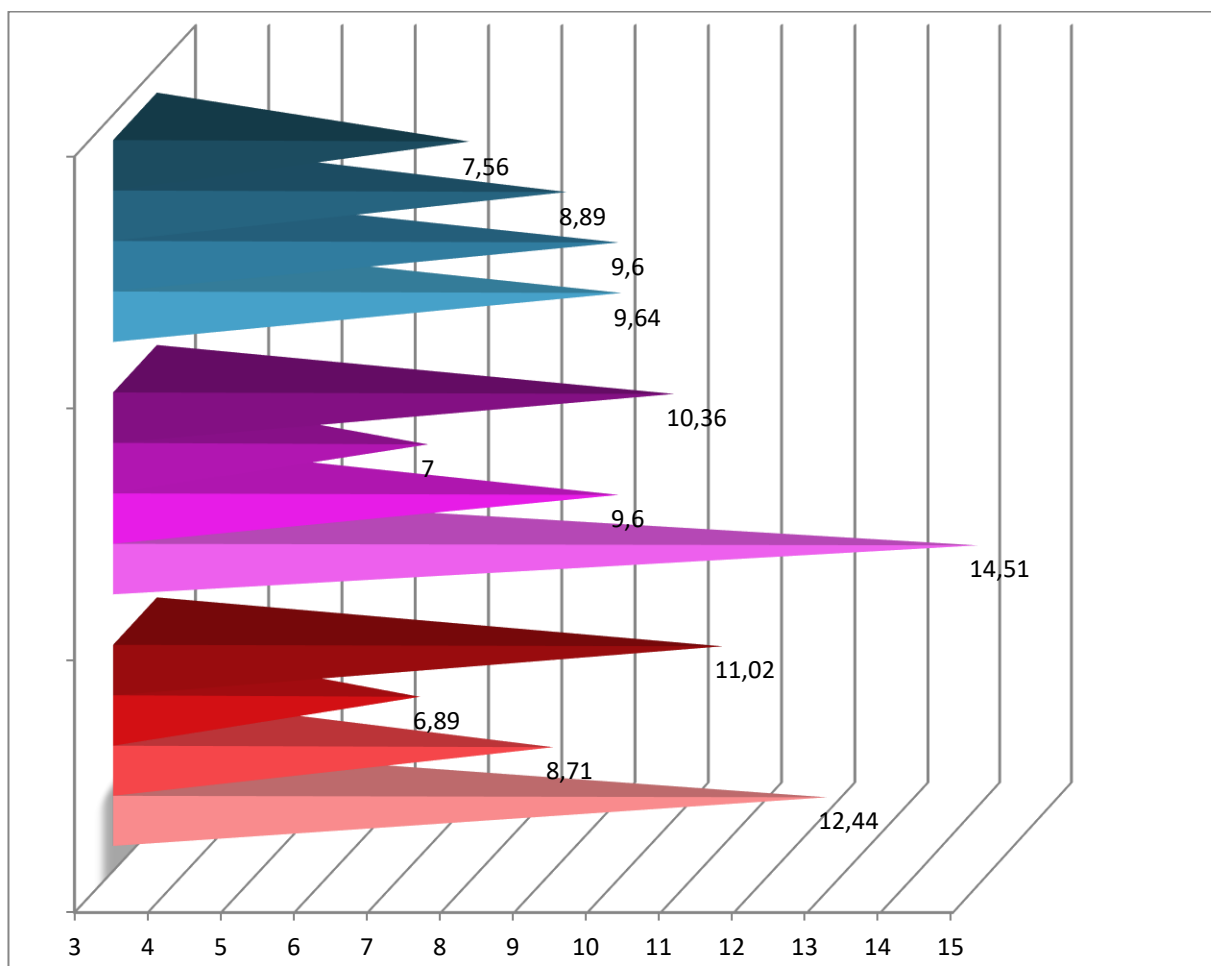
*** **дв** – дуже високий рівень прояву показника, 20 і більше балів.

Аналіз показників цієї таблиці свідчить:

- за середніми показниками по вибірці в цілому, серед окремих показників методики переважають: за першим фактором (**напруження**) – показник 1 – переживання психотравмуючих обставин - (12,45 балів); за

другим фактором (**резистенція**) – також перший показник (неадекватне вибіркоче емоційне реагування) – (14,51 балів); за фактором III (**виснаження**) – близькі за значеннями показники до фактора 1 (емоційний дефіцит) та 2 (емоційне відчуження) (9,64 та 9,6 балів); зазначимо, що значення показників свідчать про формування даного симптому в опитаних вихователів закладів дошкільної освіти, принаймні, про його початок, що не є сприятливим фактором для них;

• наочно ситуацію із середніми показниками за методикою В.В. Бойко може продемонструвати така діаграма (на ній помітна різниця між середніми показниками за методикою та те, що показники одних середніх дещо переважають інші, як ми зазначили в своєму аналізі вище:



*** На рисунку послідовно різними кольорами (червоний – 1 фактор, бузковий – 2 фактор, синій – 3 фактор) показані симптоми трьох факторів вигорання (від більш світлого відтінку – 1 симптом, до найтемнішого відтінку 4 симптом)

Рис.2.3. Середні показники симптомів вигорання
за методикою В.В. Бойко

- серед факторів, що включаються до складу показника вигорання, переважає II (резистенція), середній показник прояву якого у вибірці переважає середні за іншими факторами – 41,49 балів; тоді як середній показники за першим і другим факторами вигорання – 39,07 балів та 35,69 балів відповідно; усі середні показники за факторами знаходяться в межах середнього рівня прояву;

- загальний середній показник вигорання у досліджуваній вибірці становить 115,97 балів, що відповідає середньому рівню прояву вигорання; проте у вибірці за загальним показником вигорання варіаційний розмах показників становить 212 балів (максимальне значення показника) – 19 балів (мінімальне значення показника по вибірці) = 93 бали; це означає (підтверджує) для нас те, що вибірка неоднорідна, вона поєднує тих вихователів, які працюють в закладах дошкільної освіти вже тривалий час, та тих хто відносно недавно почав працювати з дітьми дошкільного віку;

- найбільше показників дуже високого рівня прояву, що свідчить про їх домінування в процесі вигорання, згідно В.В. Бойка, за показниками 4 (тривога і депресія) (фактор I) – 10 випадків, та 1-м (неадекватне вибіркоче емоційне реагування) (фактор II) – 12 випадків;

- аналіз симптомів вигорання (їх середніх показників) показує, що окремі з них у досліджуваній вибірці проявляються значно більше за інші, а саме:

- найсильніше, згідно середніх показників, у досліджуваній вибірці проявляються такі симптоми вигорання: переживання психотравмуючих обставин – середня – 12,44 балів і тривога та депресія – 11,02 балів (1-й фактор вигорання) та симптоми неадекватне вибіркоче емоційне реагування (14,51 балів) та редукція професійних обов'язків (10,36 балів) – 2-й фактор вигорання;

➤ дещо менше за ці симптоми, проте теж досить сильно проявляться у досліджуваній вибірці такі симптоми вигорання, як: незадоволеність собою (середній показник - 8,71 балів) (1-й фактор вигорання); емоційно-моральна дезорієнтація (9,6 балів відповідно) (2-й фактор вигорання, за В.Бойко); емоційний дефіцит (9,64 балів), емоційна відстороненість (9,6 балів), особистісна відстороненість (деперсоналізація) – 8,8 балів (3-й фактор вигорання);

➤ найменші у досліджуваній вибірці прояви таких симптомів вигорання: відчуття «загнаності в клітку» (у безвихідь) – 6,89 балів середній показник, розширення сфери економії емоцій – 7 балів, психосоматичні та психовегетативні порушення – 7,56 балів.

Для подальшого аналізу результатів опитаних за цією методикою ми оформили їх у таблицю нижче.

Таблиця 2.7.

Показники респондентів за методикою діагностики вигорання В.В. Бойка за рівнями прояву (у %)

Рівні Показники методики	високий		середній		низький	
	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
I	5	<u>11,11</u>	23	51,11	17	37,78
1	24	53,33	8	17,78	13	28,89
2	7	15,56	13	28,89	25	55,55
3	5	<u>11,11</u>	15	33,33	25	55,55
4	14	<u>31,11</u>	10	22,22	21	46,67
II	8	<u>17,78</u>	23	51,11	14	31,11
1	26	57,78	13	28,89	6	<u>13,33</u>
2	13	28,89	8	17,78	24	53,33
3	4	<u>8,89</u>	10	22,22	31	68,89
4	9	20	12	26,67	24	53,33
III	4	<u>8,89</u>	17	37,78	24	53,33
1	5	<u>11,11</u>	27	60	13	28,89
2	7	15,56	14	31,11	24	53,33
3	8	17,78	12	26,67	25	55,55
4	3	6,67	14	31,11	28	62,22
Σ	4	8,89	27	60	14	31,11

*** підкреслені найнижчі показники, виділені жирним – найвищі.

Отже, аналіз результатів за цією таблицею показує, що:

1. Усі три фактори вигорання уже почали формуватися в досліджуваних, проте головними у цьому процесі є такі фактори, як 1-й та 2-й - «напруження» та «резистенція», де середній рівень їх прояву переважає (51,11 % та 51,11 % відповідно), а для третього фактора – «виснаження» - домінуючим є низький рівень показника (53,33 %); тоді як високий рівень показника знаходиться в межах від 8,89 % до 17,78 % прояву у вибірці;

2. Вигорання в цілому також почало формуватися у досить значної кількості респондентів: у 60 % з них виявлено середній, ще у 8,89 % - високий рівень розвитку професійного вигорання;

3. Високий рівень прояву переважає за показниками 1 - «переживання психотравмуючих обставин» (фактор «напруження») та 1 – «неадекватне вибіркове емоційне реагування» (фактор «резистенція»);

4. Середній рівень прояву показників методики домінує за показниками 1 «емоційний дефіцит» та 4 «психосоматичні та психовегетативні порушення» (фактор «виснаження»), тоді як низький явно переважає за показниками 2 «емоційне відчуження» та 3 «особистісне відчуження» (фактор «виснаження»), 3 «розширення сфери економії емоцій» (фактор «резистенція») і 2 «незадоволеність собою» та 3 «загнаність у клітку, відчуття безвиході» (фактора «напруження»).

Наочно результати цього етапу дослідження представлені на такій діаграмі:

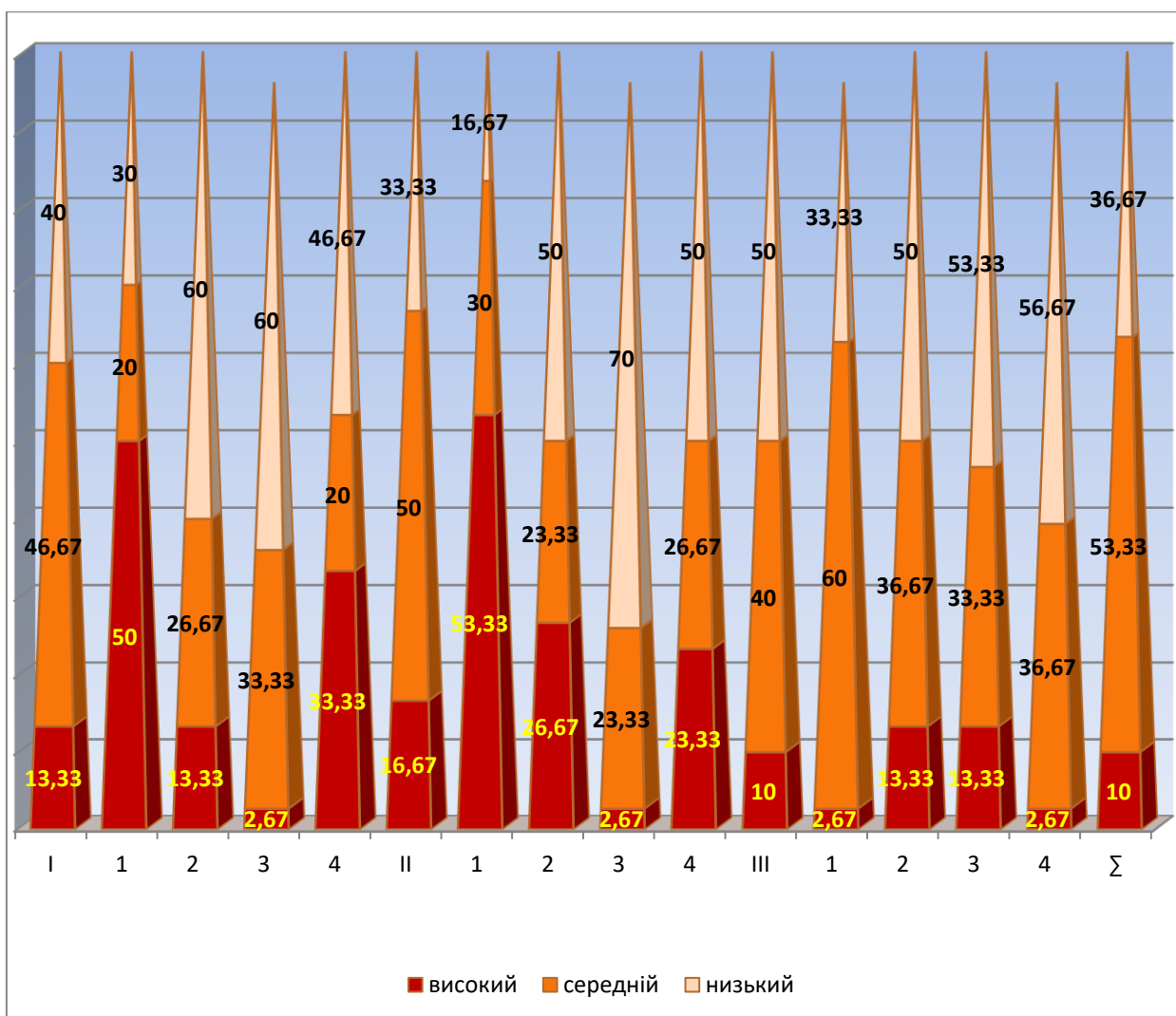


Рис.2.4. Показники вигорання опитаних за методикою В.В. Бойка (за рівнями прояву, у %)

Зокрема, за діаграмою очевидно, що три показника: «загнаність у клітку», «розширення сфери економії емоцій» та «емоційний дефіцит», - у досліджуваній вибірці проявляються найменше.

На останньому етапі дослідження ми провели комп'ютерний кореляційний аналіз результатів за методикою Ч.Пірсона.

Аналізуючи його результати, ми зосередимося на кореляціях між різними методиками, хоча наявні і кореляційні зв'язки всередині методик між їх складовими.

Отже, статистично значимі кореляційні зв'язки (при $p \leq 0,05$) виявлені між показниками:

- за методикою Х.Маслач, «емоційне виснаження» пов'язане статистично значимим кореляційним зв'язком з переживанням психотравмуючих ситуацій ($r = 0,68$), фактором напруження ($r = 0,50$), фактором резистенції ($r = 0,53$) та фактором виснаження ($r = 0,59$) за методикою В.В. Бойка;

- за методикою Х.Маслач, «деперсоналізація» - з фактором резистенції ($r = -0,41$) за методикою В.В. Бойка, тобто, чим більше опору вигоранню може чинити людина, тим менше проявляється в неї деперсоналізація;

- за методикою Х.Маслач, «редукція особистих досягнень» пов'язана з переживанням психотравмуючих обставин ($r = -0,59$) (за методикою В.В. Бойка) та інтернальністю у ставленні до здоров'я ($r = -0,44$) – методика РСК;

- загальна інтернальність корелює з відчуттям «загнаності в клітку» - $r = -0,38$; тривогою та депресією ($r = -0,42$) та фактором «напруження» за методикою В.В. Бойка ($r = -0,42$);

- інтернальність у досягненнях – із загальним показником вигорання за методикою В.В. Бойка ($r = -0,38$) – ці кореляційні зв'язки свідчать про те, що екстернали більше схильні до вигорання;

- інтернальність у невдачах кореляційним зв'язком пов'язана з неадекватним вибірковим емоційним ставленням – $r = 0,38$; редукцією професійних обов'язків ($r = 0,37$), фактором резистенції ($r = 0,38$) та емоційним відчуженням ($r = 0,42$) за методикою В.В. Бойка;

- інтернальність у сімейних стосунках – з редукцією професійних обов'язків ($r = 0,50$), емоційним відчуженням ($r = 0,52$) та загальним рівнем вигорання ($r = 0,38$) за методикою В.В. Бойка;

- інтернальність у виробничих (навчальних) відносинах – з тривогою та депресією ($r = -0,39$) за методикою В.В. Бойка;

- інтернальність у міжособистих стосунках – з тривогою та депресією ($r = -0,41$) та емоційною та моральною дезорієнтацією ($r = 0,38$) за методикою В.В. Бойка;

- інтернальність у ставленні до свого здоров'я корелює з показником редукції особистих досягнень за методикою Х.Маслач ($r = -0,44$).

Отже, можемо зробити висновок, що така особистісна якість, як рівень суб'єктивного контролю, пов'язаний з емоційним вигоранням особистості, що і підтверджує гіпотезу нашого дослідження.

ВИСНОВКИ

Проведений нами теоретичний аналіз наукової психологічної літератури з проблеми емоційного (психічного) вигорання та результати власного емпіричного дослідження дозволяють зробити такі основні висновки:

1. До аналізу явища емоційного вигорання в психології зверталися багато науковців. Серед них варто зазначити: Г.Фрейденбергер, К.Маслач, М.Буріш, В.О. Орел, Т.І. Ронгінська, В.В. Бойко, А.Черненко-Діба, О.Л. Бондаренко, І.Коваль, Т.А. Колтунович Х.Маслач, Т.Ковалькова та багато інших.

2. В науковій літературі існує багато різних визначень феномену вигорання, що відображають дещо різне його розуміння в психології. Ми розуміємо психічне вигорання як психічний стан, цілісний синдром, що може виникнути на різних етапах професійної діяльності людини і та характеризується поступовою втратою нею під дією тривалого професійного стресу емоційної, когнітивної і фізичної енергії, і проявляється через психоемоційне виснаження, хронічну втому, цинічне ставлення до роботи і її об'єктів та зниження задоволення від отриманого результату виконаної роботи.

3. Вигорання науковцями розуміється як тривалий процес. Так, згідно К.Маслач, він проходить три стадії на шляху до професійної непридатності особистості: приглушення емоцій, гостроти почуттів, наростає почуття нудьги, зникають позитивні емоції, з'являється певна відстороненість у стосунках з близькими; виникає стан тривожності, незадоволеність; виникають непорозуміння з клієнтами, неприязнь до них починає проявляти у їх присутності; роздратування, обмеження спілкування через почуття самозбереження; нівелюються уявлення про життєві цінності, ставлення до світу стає одновимірним, людина байдужіє до всього [26]. Інші науковці схильні виділяти інші за кількістю та змістом стадії вигорання.

4. Більшість науковців типовими групами симптомів вигорання вважають: фізичні; емоційні; поведінкові; інтелектуальні; соціальні; мотиваційні та внутрішньо особистісні.

5. Науковцями на сьогоднішній день визначена значна кількість причин вигорання, проте, на нашу думку, головною детермінантою виникнення та розвитку психічного вигорання є невідповідність обраного людиною способу справитися з професійним стресом та його значна тривалість.

6. Вигорання відноситься до тієї категорії професійних і життєвих проблем, які краще попередити, ніж потім намагатися з ними справитися. Розглянувши різні варіанти профілактики емоційного вигорання, можна зазначити: ні один з них не є максимально досконалим, і не виключено, що профілактичні заходи, що стосуються вигорання людини, потрібно обирати цілком індивідуально, проте, дуже важливо, щоб спеціаліст був цілком поінформований про процес і результат професійного вигорання та його наслідки.

7. Результати емпіричного дослідження свідчать, що: середні показники складових вигорання за методикою Х.Маслач свідчать, що перший показник (11,84 балів) знаходиться на низькому рівні прояву емоційного виснаження у вибірці, що можна вважати сприятливим фактором. Другий показник – деперсоналізації – 9,47 балів – говорить про середній рівень прояву цього показника вигорання у досліджуваній вибірці. Третій показник – редукація професійних обов'язків – 25,13 балів - свідчить про відносно високий рівень редукації професіоналізму опитаними.

Частіше за інші у досліджуваній вибірці високі рівні показників вигорання зустрічаються саме за третім показником – редукацією професіоналізму опитаних: він виявлений у 62,22 % вибірки (трьох чвертей), середній рівень цього показника діагностовано у 22,22 %, а низький – лише у 15,56 % вибірки. Можемо припустити, що ці опитані не прагнуть / дещо втомилися працювати за спеціальністю, оскільки уже незадоволені роботою,

її результатами та собою як професіоналом. Вони схильні до негативної оцінки своєї компетентності та продуктивності, як наслідок – до зниження професійної мотивації, наростання негативізму у службових стосунках, тенденція до зняття із себе відповідальності за результати своєї праці, до ізоляції від оточуючих, до відстороненості та неучасті, уникання роботи спочатку психологічно, потім – фізично.

Другим за рівнем вияву є другий показник методики – деперсоналізація. За цим показником ситуація краща, ніж за попереднім: високий рівень – у 44,44 %, середній – у 33,33 % опитаних, низький рівень деперсоналізації – у 22,22 % респондентів. Цей показник виражає певний ступінь формування деструктивних взаємостосунків з оточуючими людьми. Отже, ці опитані можуть проявляти емоційну відстороненість та байдужість при формальному виконанні професійних обов'язків без особистої включеності та співпереживання.

Високий рівень прояву вигорання за першим показником відсутній, середній виявлений у 35,56 %, а у більшості вибірки – 64,44 % - він низький.

Тобто опитані менше за решту симптомів емоційного вигорання відчують дію саме першого симптому, емоційного виснаження як стрес-реакції у відповідь на вимоги професійного середовища до людини через її надмірну відданість власній професії.

Аналіз середніх значень показників інтернальності опитаних у різних життєвих сферах показує, що загальна інтернальність опитаних знаходиться в межах середнього показника, що означає, що респонденти ситуативно проявляють інтернальність чи екстернальність. Тоді як інтернальність у досягненнях, у невдачах та виробничій сфері (у навчанні) проявляється, згідно середніх показників, які дещо перевищують середнє значення (6 балів), опитаними, можливо, проявляється частіше, ніж екстернальність. Це саме стосується й прояву інтернальності у сімейних стосунках (середній показник – 5,6 балів при максимальному значенні 10 балів).

У випадку міжособистісних стосунків та ставлення до власного здоров'я, інтернальність переважає екстернальність: оскільки максимальні значення показників – 4 бали, а середні значення за вибіркою складають 2,93 та 2,58 балів відповідно.

У досліджуваній вибірці більшість опитаних виявили середній рівень прояву інтернальності (77,78 %), що свідчить про ситуативність прояву у їх поведінці інтернальності/екстернальності, проте, з можливою перевагою саме інтернальності у їх поведінці; у решти опитаних вихователів – 22,22 % - п'ятої частини вибірки – високий рівень загальної інтернальності, тобто вони відносяться до інтернального типу особистості, який звик не перекладати відповідальність за зроблене / не зроблене на інших, а вважає відповідальним в усьому, що з ним відбувається, себе. 55,55 % опитаних так само ситуативно інтернальні у ситуаціях, пов'язаних з досягненнями, а 73,73 % - з невдачами, тоді як інтернальними постійно є 40 % респондентів у досягненнях, а 26,67 % - у невдачах; зазначимо також, що лише двоє опитаних виявилися екстерналами у досягненнях (тобто, вважають, що їх власні досягнення – це результат не їх діяльності чи поведінки, а удачі, впливу та рішень інших людей тощо, а від них самих усе залежало досить слабо). У сімейних та виробничих відносинах більша частина опитаних є ситуативно інтернальними/екстернальними, це, відповідно, 73,33 % та 62,22 % вибірки, ватро також зазначити, що решта вибірки в обох випадках (виробничих чи сімейних стосунках) є інтерналами, схильними брати відповідальність на себе. Щодо міжособистісних стосунків та ставлення до свого здоров'я, то значна частина досліджуваної вибірки схильні проявляти інтернальність (це 60 % у міжособистісних стосунках та 55,55 % опитаних – у ставленні до здоров'я); ще 35,56 % опитаних за показником міжособистісних відносин схильні проявляти ситуативну інтернальність, за ставленням до власного здоров'я таких 28,89 %; зазначимо також, що за показником ставлення до власного здоров'я виявилось найбільше опитаних (порівняно з усіма рештою показників методики РСК) –

15,56 % вибірки, які є екстерналами, тобто, відповідальність за своє здоров'я та його стан вони схильні покладати на інших людей, а не брати на себе; у сфері міжособистісних стосунків екстернальний локус контролю виявився властивий 4,44 % вибірки.

Отже, результати цієї методики показують, що більшість досліджуваних схильні проявляти екстернальність чи інтернальність залежно від ситуації, в якій вони опинилися, проте значній частині вибірки вихователів закладів дошкільної освіти властивий саме інтернальний фокус контролю, тобто вони вважають саме себе відповідальними за все, що з ними (і в їх професії) з ними відбувається, не перекладаючи провину на інших чи обставини.

За середніми показниками по вибірці, серед окремих показників методики переважають: за першим фактором (напруження) – показник 1 – переживання психотравмуючих обставин - (12,45 балів); за другим фактором (резистенція) – також перший показник (неадекватне вибіркоче емоційне реагування) – (14,51 балів); за фактором III (виснаження) – близькі за значеннями показники до фактора 1 (емоційний дефіцит) та 2 (емоційне відчуження) (9,64 та 9,6 балів); зазначимо, що значення показників свідчать про формування даного симптому в опитаних вихователів **ЗАКЛАДИ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ**, принаймні, про його початок, що не є сприятливим фактором для них. Серед факторів, що включаються до складу показника вигорання, переважає II (резистенція), середній показник прояву якого у вибірці переважає середні за іншими факторами – 41,49 балів; тоді як середній показники за першим і другим факторами вигорання – 39,07 балів та 35,69 балів відповідно; усі середні показники за факторами знаходяться в межах середнього рівня прояву.

Загальний середній показник вигорання у досліджуваній вибірці становить 115,97 балів, що відповідає середньому рівню прояву вигорання. Найбільше показників дуже високого рівня прояву, що свідчить про їх

домінування в процесі вигорання, згідно В.В. Бойка, за показниками 4 (тривога і депресія) (фактор I) – 10 випадків, та 1-м (неадекватне вибіркоче емоційне реагування) (фактор II) – 12 випадків. Аналіз симптомів вигорання (їх середніх показників) показує, що окремі з них у досліджуваній вибірці проявляються значно більше за інші, а саме: найсильніше, згідно середніх показників, у досліджуваній вибірці проявляються такі симптоми вигорання: переживання психотравмуючих обставин – середня – 12,44 балів і тривога та депресія – 11,02 балів (1-й фактор вигорання) та симптоми неадекватне вибіркоче емоційне реагування (14,51 балів) та редукція професійних обов'язків (10,36 балів) – 2-й фактор вигорання; дещо менше за ці симптоми, проте теж досить сильно проявляються у досліджуваній вибірці такі симптоми вигорання, як: незадоволеність собою (середній показник - 8,71 балів) (1-й фактор вигорання); емоційно-моральна дезорієнтація (9,6 балів відповідно) (2-й фактор вигорання, за В.Бойко); емоційний дефіцит (9,64 балів), емоційна відстороненість (9,6 балів), особистісна відстороненість (деперсоналізація) – 8,8 балів (3-й фактор вигорання); найменші у досліджуваній вибірці прояви таких симптомів вигорання: відчуття «загнаності в клітку» (у безвихідь) – 6,89 балів середній показник, розширення сфери економії емоцій – 7 балів, психосоматичні та психовегетативні порушення – 7,56 балів.

Усі три фактори вигорання уже почали формуватися в досліджуваних, проте головними у цьому процесі є такі фактори, як 1-й та 2-й - «напруження» та «резистенція», де середній рівень їх прояву переважає (51,11 % та 51,11 % відповідно), а для третього фактора – «виснаження» - домінуючим є низький рівень показника (53,33 %); тоді як високий рівень показника знаходиться в межах від 8,89 % до 17,78 % прояву у вибірці. Вигорання в цілому також почало формуватися у досить значній кількості респондентів: у 60 % з них виявлено середній, ще у 8,89 % - високий рівень розвитку професійного вигорання. Високий рівень прояву переважає за показниками 1 - «переживання

психотравмуючих обставин» (фактор «напруження») та 1 – «неадекватне вибіркове емоційне реагування» (фактор «резистенція»).

7. Отже, за результатами проведеного нами емпіричного дослідження та їх аналізом результатів можемо зробити висновок, що така особистісна якість, як рівень суб'єктивного контролю, пов'язаний з емоційним вигоранням особистості та переживанням нею стресового стану, що і підтверджує гіпотезу нашого дослідження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Бегун-Трачук Л. О. Структурні компоненти синдрому емоційного вигорання фахівця з музичного мистецтва. Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка. Серія : Педагогічні науки. 2019. Вип. 1. С. 12-15. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnuchkpn_2019_1_5.
2. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб.: Питер, 1999. 216 с.
3. Бойко В.В. Энергия эмоций. СПб.: Питер, 2004. 474 с.
4. Большакова Т.В. Личностные детерминанты и организационные факторы психического выгорания у медицинских работников: автореф. дис. на соискание степени канд. психол. н. по специальности: 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика». Ярославль, 2004. 27 с.
5. Бондаренко О. Л. «Як запобігти виникненню синдрому «професійного вигорання» [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://osvita.ua/school/lessons_summary/psychology/45136/.
6. Бутиріна М., Новолаєв А. Шляхи попередження «професійного вигорання» педагогів. Актуальні питання гуманітарних наук. 2016. Вип.15. С.265-270.
7. Відновлення від емоційного вигорання та депресії. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://theukrainians.org/vidnovlennya-vid-vygorannya/>.
8. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб. : Питер, 2010. 334 с.
9. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2008. 336 с.

10. Вознюк Н. Феномен вигорання практичного психолога, його причини та способи подолання. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/2942>
11. Главацька О.Л. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. Науковий вісник ужгородського університету. Серія: «педагогіка. соціальна робота». 2019. Вип. 2 (45). С.41-45.
12. Глинянников Ю. Эмоциональное выгорание. Вестник психологии. 2018. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://psychologyjournal.ru/author/yuriy-glinyannikov/>.
13. Грицук О.В. Основні принципи та підходи в дослідженні синдрому емоційного вигорання у зарубіжній психології. Актуальні проблеми психології. 2012. № 1. Вип. 35. С. 30-33. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://appspsychology.org.ua/data/jrm/v1/i35/8.pdf>.
14. Гріщенко А. А. Синдром емоційного вигорання та його вплив на людину. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://ir.lib.vntu.edu.ua/handle/123456789/17807>.
15. Дослідження синдрому «професійного вигорання» у вчителів / Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова, О. С. Ковальчук, Г. Л. Федосова, О. Ф. Філатова, О. А. Філь. К. : Міленіум. 2004. 24 с.
16. Дудяк В. Емоційне вигорання. К.: Главник, 2007. 125 с.
17. Емоційне вигорання на роботі. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://ehokor.com.ua/psihologiya/emotsiyne-vigorannya-na-roboti/>.
18. Емоційне вигорання на роботі: основні симптоми та причини виникнення. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://24tv.ua/health/emotsiyne_vigorannya_na_roboti_osnovni_simptomi_ta_prichini_viniknennya_n859307
19. Емоційне вигорання як профзахворювання. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://ohoronapraci.kiev.ua/emotsiyne-vigorannya-yak-profzahvoryuvannya/>

20. Емоційне вигорання: що робити і хто винен? [Електронний ресурс].
Режим доступу: <https://uamodna.com/articles/emociyne-vygorannya-scho-robyty-i-hto-vynen/>.
21. Жогно Ю.П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів.
Дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. н. за спец.: 19.00.07
«Педагогічна та вікова психологія». Одеса: ПНПУ ім. К.Д. Ушинського,
2009. 249 с.
22. Калошин В. Ф. Як долати стрес у педагогічній діяльності. Практична
психологія та соціальна робота. 2004. № 9. С. 60–66.
23. Коваль І. Синдром емоційного вигорання у лікарів онкологічного профілю
та шляхи його подолання. Психосоматична медицина та загальна практика.
2017. Т.2. № 1. DOI: [10.26766/PMGP.V2I1.25](https://doi.org/10.26766/PMGP.V2I1.25).
24. Ковалькова Т.О. Вивчення синдрому емоційного вигорання у
педагогічних фахівців. [Електронний ресурс]. Режим доступу:
https://library.krok.edu.ua/media/library/category/statti/kovalkova_0033.pdf.
25. Ковалькова Т.О. Психологічні чинники попередження емоційного
вигорання вчителів старших класів. *Український науковий вісник:
Соціальна психологія*. 2010. № 1 (39). С. 166-177. URL:
https://library.krok.edu.ua/media/library/category/statti/kovalkova_0043.pdf
26. Колтунович Т.А. Як не згоріти в полум'ї професії. Корекційна програма
для вихователів дошкільних навчальних закладів. Чернівці : ЧНУ, 2012.
200 с.
27. Кулакова С.В. Специфика проявлений синдрома профессионального
выгорания у практикующих психологов [Электронный ресурс]
Психология и право. 2015. № 1. Режим доступа:
<http://psyandlaw.ru/jornal/2015/n1/Kulakova.phtml>.
28. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального
стресса. *Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной
работы*. 2001. № 11. С.2-16.

29. Лучик А.В., Колесниченко Е.В. Синдром «эмоционального выгорания» у врачей-психиатров. БМИК. 2016. № 4. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sindrom-emotsionalnogo-vygoraniya-u-vrachey-psihiatrov-1> (дата обращения: 22.02.2020).
30. Максименко С. Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій. За ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. К.: Міленіум, 2004. 264 с.
31. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://psylist.net/praktikum/19.htm>.
32. Мирончук Н.М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи: зб. наук.-метод. праць / за ред. О.А. Дубасенюк. Житомир: Вид-во Євенок О.О., 2017. С. 62-67.
33. Мишкина Е. А. Профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности сотрудников предприятия. Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. Т. 10. С. 96–100. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2015/95063.htm>.
34. Міщенко М. С. Особливості синдрому емоційного вигорання. Актуальні проблеми психології. 2013. Т. 11 : Соціальна психологія. Вип. 6, кн. 2. С. 103-113.
35. Міщенко М.С. Профілактика та корекція емоційного вигорання у практичних психологів. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія Психологія. 2015. № 1150. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://periodicals.karazin.ua/psychology/article/view/5103>.

36. Молитва про душевний спокій. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://psychologis.com.ua/molitva_o_dushevnom_pokoe.htm.
37. Моцонелідзе І.О., Слюсар І.М. Емоційне вигорання: історія, сучасний стан та перспективи досліджень в органах внутрішніх справ України [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://vuzlib.com/content/view/906/94/>.
38. Неруш Т.Г. Профессиональное выгорание как специфическая форма профессиональных деструкций. Известия Саратовского университета. 2012. Т. 12. Сер. Философия. Психология. Педагогика, Вып. 3. С.83-87.
39. Опросник выгорания Маслач [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://psylab.info/Опросник_выгорания_Маслач.
40. Орел В.Е. Синдром психического выгорания. Мифы и реальность. Харьков : Гуманитарный центр, 2014. 296 с.
41. Орел В.Е. Феномен выгорания в зарубежной психологии: Эмпирические исследования и перспективы. Психологический журнал. 2001. Т.22. № 1. С. 90-101.
42. Петрів А.В. Особливості емоційного вигорання у вчителів з різним досвідом роботи. URL: http://ekhsuir.kspu.edu/bitstream/handle/123456789/10651/%D0%9F%D0%B5%D1%82%D1%80%D1%96%D0%B2_%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F.pdf?sequence=2&isAllowed=y.
43. Пономарева Г.А. Синдром «эмоционального выгорания» у педагогов, работающих с особыми детьми» и способы его профилактики в условиях образовательного учреждений. Специальная психология. 2006. № 1 (7). С. 48–57.
44. Порошок В.Г. Синдром «Емоційного вигорання». Крайова освіта. 2006. 28 квіт. (№16). С.7.

45. Прокопенко І. А. Професійне вигорання педагогів як психолого-педагогічна проблема. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2019. Вип. 45. С. 59-64. DOI: 10.26565/2074-8167-2019-45-07.
46. Професійне вигорання – профілактика і відновлення. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://powerpact.com.ua/articles/profesiine-vyhorannia-profilaktyka-i-vidnovlennia?hl=uk>
47. Ронгинская Т.И. Специфика синдрома выгорания в профессиях с высоким уровнем стресса. Вестник С.-Петербур. ун-та. Серия 16. Психология. Педагогика. Вып.2. С.107-121.
48. Семенова Н.В., Вяльцин А.С., Авдеев Д.Б., Кузюкова А.В., Мартынова Т.С. Эмоциональное выгорание у медицинских работников. Современные проблемы науки и образования. 2017. № 2. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=26209>
49. Сингач Т. Я. Интеграционная основа синдрома «эмоционального выгорания» [Электронный ресурс]. Фестиваль педагогических идей «Открытый урок». Разд.: Школьная психологическая служба. URL: <http://festival.1september.ru/articles/521980/>.
50. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій : гендерні аспекти / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. К., 2006. 365 с.
51. Синдром емоційного вигорання. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://staff-capital.com/uk/articles/syndrom-emotziijnogo-vygorannya-ta-jak-jogo-unyknuty.html>
52. Тест на уровень субъективного контроля (Тест УСК) Дж. Роттера (Адаптация Е.Ф. Бажина, С.А. Гольнкиной, А.М. Эткинда) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://psycabi.net/testy/61-kto-upravlyayet-vashej-zhiznyu-test-na-uroven-sub-ektivnogo-kontrolya>.
53. Тилка Н. Глибинні причини професійного вигорання. [Електронний

- ресурс]. Режим доступу: <http://lits.ua/article/blogs/natalya-tylka-prychyny-profesiynoho-vyhorannya>.
54. Червенкова А.Г. Професійне вигорання медичних працівників [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.guoz.lviv.ua/ukr/themes/98.html>.
55. Черненко-Дибя А. Професійне вигорання: як не «перегоріти», коли дуже припече. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://dou.ua/lenta/columns/job-burnout/>.
56. Чутко Л.С., Козина Н.В. Синдром емоціонального вигорання. Клинические и психологические аспекты. М.: МЕДпресс-информ, 2014. 256 с.
57. Юрьева Л.Н. Профессиональное выгорание у медицинских работников. Формирование, профилактика, коррекция. К.: Сфера, 2004. 272 с.
58. Enzmann D., Schaufeli W. B., Janssen P., Rozeman A. Dimensionality and validity of the Burnout Measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1998. Vol. 71. P. 331-351.
59. Maslach C. Job burnout: how people cope. Washington: Public Wealf, 1978. 356 p.
60. Maslach C., Schaufeli W.B. Historical and conceptual development of burnout. Professional burnout: recent developments in the theory and research. Washington D.C. : Taylor & Francis, 1993. Pp.1-16.
61. Maslach C. Burnout: A multidimensional perspective. Professional burnout: Recent developments in the theory and research / Ed. W.B. Schaufeli, C. Maslach and T. Marek. Washington D.C : Taylor & Trancis, 1993. P. 19-32.