

САМОСТАВЛЕННЯ ТА ПЕРФЕКЦІОНІЗМ ЯК КОРЕЛЯТИ ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ ДИТЯЧИХ ДОШКІЛЬНИХ УСТАНОВ

Колтунович Тетяна Анатоліївна¹, Чуйко Галина Василівна²

¹Кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та психології дошкільної освіти, Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, м. Чернівці (Україна)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4573-430X>
Researcher ID: E-3345-2015

²Кандидат філологічних наук, доцент кафедри психології, Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, м. Чернівці (Україна)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3424-3348>
Researcher ID: D-9477-2016

UDC: 159.9

АНОТАЦІЯ

Стаття присвячена теоретичному аналізу розуміння феномену вигорання у психології та емпіричному дослідженню взаємозв'язку самоствалення та перфекціонізму вихователів закладів дошкільної освіти з рівнем їх професійного вигорання.

Зазначено, що, незважаючи на факт, що на сьогоднішній час вигорання є однією з найбільш популярних і досліджуваних тем у науці, його цілісна психологічна концепція досі відсутня, як і загальне розуміння поняття вигорання, його структури, симптомів, стадій розвитку та причин.

Констатується, що в психології численні вчені – дослідники вигорання схильні пропонувати власні його визначення, виділяти свою його структуру, симптоми та причини, мимоволі, чи свідомо орієнтуючись на ідеї щодо процесу вигорання, висловлені Г.Фрейденбергером та К.Маслач з колегами.

Проведене дослідження виявило наявність як кореляційних, так і каузальних взаємозв'язків між професійним вигоранням та її перфектної мотивації.

Зроблено висновок, що професійне вигорання можна тлумачити як процес поступового спустошення смислової наповненості професійної діяльності людини.

Результати емпіричного дослідження свідчать, що між професійним вигоранням вихователів і особливостями їх самооцінки та перфектною мотивацією наявні статистично значущі кореляційні та каузальні взаємозв'язки: складові самоствалення більшою мірою детермінують професійне вигорання, на яке впливає також постійне прагнення особистості до досконалості, висунення завищено нереалістичних вимог до себе при неприйнятті нею власних недоліків. Виявлено, що вигорання детермінує впевненість суб'єктів, що вимоги до них завищені, але їх необхідно дотримуватися через прагнення бути прийнятими і отримати схвалення колег та керівництва закладу тощо.

Ключові слова: професійне вигорання, стрес, напруга, виснаження, перфекціонізм, самоствалення, вихователі дитячих дошкільних установ.

Постановка проблеми. Усі професіонали можуть вигорати, тільки в одних (людей і професіях) це починається швидше і стає помітним уже на такому етапі професійного вигорання, коли необхідна серйозна корекція їх стану, в інших – процес триває роками, поступово і малопомітно накопичуючи тривожні симпто-

ми. Своєрідним і негативним за наслідками поштовх цьому процесу надає ситуація небезпеки і нестабільності, не лише соціально-економічної, але й екзистенційної; невпевненості у завтрашньому дні й нездатності переробити й усвідомити нескінченні потоки інформації, що надходять з різних сторін, посилюючи дезорієн-

Address for correspondence, e-mail: editpsychas@gmail.com
Copyright: © Tetyana Koltunovych, Halyna Chuyko

This is an Open Access journal, all articles are distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0) License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>), allowing third parties to copy and redistribute the material in any medium or format and to remix, transform, and build upon the material, provided the original work is properly cited and states its license.

тованість людини у масштабах не лише світу, але й соціуму. Отож, професійне вигорання, отримавши таку благодатну базу ненадійності сьогодення, активно проявляється не лише у представників допомагаючих професій, але й давно перетворилося на серйозну проблему, яка потребує нагального вирішення.

Вигорання, на нашу думку, є тристоронньою проблемою: для самого професіонала, який вигорає та відчуває себе душевно спустошеним і нездатним виконувати професійні обов'язки на адекватному рівні; для тих, з ким він спілкується, як у процесі своєї професійної діяльності (від співробітників, колег і клієнтів, з якими він працює і кому прагне допомогти, до начальників і керівників організації), так і поза нею: із сім'єю, друзями та близькими; для самої професійної діяльності: її якості, результативності, ефективності й успішності (Chujko, Komisaryk, 2018 : 72).

Аналіз досліджень і публікацій. На сьогоднішній день вченими досить ґрунтовно досліджено та проаналізовано різні аспекти проблеми вигорання. Зокрема, до її вивчення зверталися (Bakker, Schaufeli et al., 2007; Wojko, 1996; Burish, 2006; Cherniss, 1995; Greenglass et al, 1998; Edelwich & Brodsky, 1980; Formanjuk, 1994; Friedman, 2000; Freudenberger, 1974; Iwanicki & Schwab, 1981; Kitaev-Smyk, 2015; Lengle, 2008; Maslach & Leiter, 1997; Orel, 2014; Perlman & Hartman, 1982; Roberts, 1997; Rukavishnikov, 2001; Schwab, et al., 1986; Vodop'janova & Starchenkova, 2008; Yur'jeva, 2004; Yatsenko, et. al, 2008; Zajchykova, 2005; Zhogno, 2009 та багато інших).

Особливо стресогенною та деформуючою у професійному плані, на думку науковців (Beznosov, 2004; Borysova, 2009; Formanyuk, 1994; Kūūnarpuu, 1984; Lewis, 1997; Markova, 1996; Vodop'janova & Starchenkova, 2008) є професія педагога: саме серед учителів виявляють дослідники найбільше вигорілих фахівців (Cunningham, 1983; Schwab, Jackson & Schuler, 1986; Rukavishnikov, 2001; Vodop'janova & Starchenkova, 2008 et al.).

Вчені (зокрема, С. Cherniss (1995) вважає, що професія педагога буквально «створена, щоб вигорати», оскільки він стикається з неможливістю приділити увагу всім учням; R. Lewis (1997) додає його нездатність підтримувати дисципліну та оптимальні взаємини між

дітьми; G. Kovacs (2010) схильна вважати, що причиною вигорання педагога є надмірні очікування від професії, що на практиці стикаються з реальністю, яка їм не відповідає; V.V. Wojko (1996) підкреслює, що вчителі змушені працювати з такою самовіддачею, що витрачені життєві ресурси просто не можуть вчасно відновитися; M.V. Borisova (2009) акцентувала увагу на особистісних рисах педагогів, що уможливають їх посилене вигорання: невротичності, недостатній саморегуляції, неузгодженості в мотиваційно-ціннісній сфері); M. Huberman (1993) виявив залежність вигорання від того, де працює вчитель: педагоги міських шкіл вигорають швидше і сильніше, ніж сільських) виділили і вивчили таку велику кількість чинників вигорання педагога, що це привело нас до закономірного висновку, що практично будь-яка обставина, ситуація, аспект, чи специфіка роботи вчителя здатні зумовити його вигорання, якщо він обрав цю професію, щоб «сіяти розумне, добре, вічне», а не випадково, зі скептично-цинічним ставленням до сучасної школи. Якщо ж особистісні риси педагога долучать його до групи ризику, то його професійне вигорання стане незворотним.

Так, вченими виявлено, що частіше вигорають ті педагоги, які є перфекціоністами, трудоголіками, ентузіастами. Вони орієнтовані на досконалість, і все в професії та праці, що не відповідає таким вимогам, нівелює їх задоволення від процесу та результату праці, породжуючи почуття неповноцінності, яке змушує їх працювати ще більш наполегливо. А оскільки результат – той самий і цілком передбачуваний – вони ніби опиняються в порочному колі: прагнення досконалості (вищості) – відсутність результату – почуття зневіри, вразливості – наполегливі зусилля, щоб досягти досконалості – знову відсутність бажаного результату... Так наростає перевтома і виснаження. У цьому контексті заслуговує на увагу цікава думка J. Lafferty & L. Lafferty (1997), що найважливішим чинником негативного впливу перфекціоністської спрямованості особистості на ефективність і продуктивність праці є «прив'язування» прагнення суб'єкта власної значимості чи досконалості до професійної діяльності, що приводить до фіксації на дрібних деталях.

Однак, не зважаючи на те, що сьогодні вигорання є об'єктивно одним з найбільш досліджуваних

психологічних феноменів, який має міждисциплінарний статус, цілісне й узгоджене його розуміння в психології досі відсутнє і потребує подальшого аналізу. Крім того, на тлі серйозного інтересу науковців до процесу вигорання вчителів загалом, недостатньо дослідженою є проблема вигорання вихователів закладів дошкільної освіти.

Мета цієї статті – теоретично проаналізувати основні аспекти проблеми вигорання в психології та емпірично дослідити окремі особистісні особливості професійного вигорання у вихователів закладів дошкільної освіти.

В роботі використані такі **методи дослідження**: *теоретичні*: аналіз наукових джерел, що стосуються проблематики професійного вигорання (з метою порівняння, осмислення й узагальнення їх положень); *емпіричні*: методика діагностики рівня «емоційного вигорання» V.V. Воjко (1996); опитувальник самоставлення V.V. Stolín & S.R. Pantileev (1988); багатомірна шкала перфекціонізму P.L. Hewitt & G.L. Flett (2002), адаптована І.І. Gracheva (2006); *математико-статистичні методи обробки результатів*: описова статистика, кореляційний (коефіцієнт r -Spearman), порівняльний (Н-критерій Крускала-Уолліса) аналізи, методи групової поляризації Дж. Фланагана, визначення кореляційного відношення (η та коефіцієнта детермінації (η^2)) (для обробки одержаних емпіричних та формуально-експериментальних даних, їх систематизації і наочної демонстрації).

Виклад основного матеріалу дослідження.

Значимо, що, розглядаючи поняття «вигорання», ми не зможемо охопити всі його визначення, тому зупинимось на окремих.

Наукова історія феномену вигорання почалася у 70-х рр. ХХ ст., від застосування терміну «*staff burnout*» американським психіатром Н. Freudenberger (1974), який в 1974 році написав роботу, де проаналізував вигорання персоналу психіатричної клініки, де працював волонтером, лікуючи наркозалежних, і описав 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» (Orel, 2014). Вчений розу-

мів його як психічний феномен, що «супроводжує» представників «допомагаючих» професій (*helping professions*) і пов'язаний певною мірою з особистісними властивостями вигоряючого. Незалежно від нього S.G. Ginsburg (1974 : 599), досліджуючи хронічний стрес адміністративних працівників, також використав поняття «вигорання персоналу».

Отже, Н. Freudenberger описував вигорання («burnout») як «виснаження, яке виникає у людини на шляху до досягнення нереальних цілей, які на професіонала накладає суспільство» (Luchik, Kolesnichenko, 2016).

Подальші ґрунтовні дослідження вигорання здійснила у 1976 р. соціальний психолог С. Maslach, назвавши його терміном «*burnout*» (Schaufeli, Maslach, & Marek, 1993 : 2, 19-32).

Вчена досліджувала способи, «з допомогою яких люди, які працюють у стресогенних професіях, справляються з емоційним збудженням» (Orel, 2014), особливу увагу звертаючи на їх когнітивні стратегії психічного захисту: відчуження, дегуманізацію. Провівши ряд досліджень представників «допомагаючих» професій, вчена 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 (Orel, 2014). С. Maslach з колегами тлумачать вигорання як певні порушення психіки, які не виходять за межі норми та проявляються у симптомах афективного, розумового та фізичного виснаження. Вигорання, на думку вченої, виникає у процесі професійної діяльності суб'єкта і зумовлюється суттєвою розбіжністю між очікуваннями щодо неї і реальними результатами (Maslach, Leiter, 1997 : 156; Maslach, Schaufeli, 1993). Характерною ознакою цих професій, на думку V.O. Orel, є «наявність компетентності у взаємостосунках з людьми», а зміст праці полягає у міжособистій взаємодії типу «професіонал-реципієнт», у допомозі людям (Orel, 2014 : 249).

Таке розуміння професійного вигорання дозволило дослідникам з часом розширити сферу його вивчення з професій «суб'єкт-суб'єктного» типу, на інші, суміжні. Крім того, як вважає V.B. Schaufeli, «...

вигорання увійшло в науку, так би мовити, «через задні двері»: спочатку воно постало як соціальна проблема, а вже потім стало дослідницьким конструктом» (Maslach, Jackson, 1984 : 139). Тому назріла необхідність створення теоретичної бази для дослідження цього феномену, яка б дозволила ефективного справлятися з ним. Одна з таких теоретичних моделей належить саме С. Maslach і S. Jackson (1981 : 99-113).

У результаті активізації теоретичного вивчення професійного вигорання в наступні роки з'явилася значна кількість як практичних досліджень цього феномену, так і науково-популярних публікацій, що стосувалися цієї проблеми; крім того, зросло число спроб різних учених пояснити феномен вигорання, його структуру, компоненти, причини, ймовірний зв'язок з особистісними рисами; було розроблено методики його діагностики.

Термін «вигорання» (англ. – *«burnout»*) походить від *«burned-out»* (Zabotkina, 1989 : 14), що початково сприймався як синонімічний до «згорання». Проте V.O. Orel (2014 : 31) наголошував на відмінності цих термінів: «згорання» можна порівняти із цілковитим руйнуванням об'єкта, тоді як «вигорання» – лише зі знищенням його середини, тоді як зовнішня форма, залишившись неушкодженою, продовжує сприйматися як цілісна.

На думку G.A. Roberts (1997), 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 та певного різновиду професійної кризи».

У вітчизняну науку проблема професійного вигорання потрапила пізніше, у 90-х рр. минулого століття (зі зрозумілих причин: будівник комунізму не міг «вигоряти»). Одразу ж виявилось, що вчені схильні були використовувати різні назви для цього феномену: «емоційна слабкість», «психічне виснаження», «вигорання емоцій», «емоційне вигорання», «вигорання» і ін. Так, до прикладу, Л.О. Китаєв-Смик вживав терміни «вигорання душі» та «вигорання особистості», «виснаження інтелекту» (Китаєв-Смик, 2015 : 488). I.R. Hardi (1988), досліджуючи медичний персо-

нал, змушений професією працювати зі значно кількістю людей, стикатися з їх настроями і проблемами, використовує поняття *«отруєння людьми»*, що проявляється у психофізичному виснаженні та втраті бажання працювати й задоволеності своєю діяльністю, що супроводжувалося негативними переживаннями.

V.V. Vojko (1996) вважає вигорання, з одного боку, – певною професійною деформацією, що є наслідком стресу і проявляється у стереотипізації поведінки спеціаліста, з іншого, – захисним механізмом «виключення» емоцій у відповідь на негативні впливи професійної діяльності. Тоді як L.A. Kitaev-Smyk (2009) розуміє вигорання дещо по-іншому, називаючи його станом «сплюснених емоцій», а людину, яка вигорає, – «живим мерцем». Проте, внаслідок такого «сплюснення» людина рятується від психосоматичних наслідків стресів.

Надалі одні вчені схилилися до думки, що вигорання більше залежить від особистісних характеристик професіоналів, інші – що в його розвитку домінуючу роль відіграють організаційні чинники.

Підсумком розгляду історії розвитку дослідження вигорання може бути виділення A. Lengele (2008) підходів до пояснення феномену вигорання, існуючих у науці: 1) індивідуально-психологічного, що акцентує увагу на невідповідності вимог професії очікуванням і здібностям людини; 2) соціально-психологічного, де причину вигорання шукають у специфіці самої діяльності, її надмірних навантажень на психіку; 3) організаційно-психологічного, що пояснює причину вигорання проблемами особистості, що виникають у структурі організації (Chujko, Komisaryk, 2018).

A.M. Pines et. al (1981) пропонують власне поширене в науці визначення вигорання: це «стан фізичного, психічного і емоційного виснаження, викликаний тривалим включенням у ситуацію, яка ставить високі вимоги до емоційної сфери» (Orel, 2014 : 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.

C. Cherniss схильний тлумачити вигорання як «процес негативної зміни професійної поведінки у відповідь на стресовий характер робочого середови-

ща» (Orel, 2014 : 37). P.L.Brill – як «виключно опосередкований, пов'язаний з роботою, дисфоричний і дисфункціональний стан людини», яка до цього не мала ніяких проблем з психікою, адекватно виконувала свої професійні обов'язки протягом тривалого часу і «не здатна відновити попередній рівень без сторонньої допомоги, або відповідних змін робочої ситуації» (Luchik, Kolesnichenko, 2016).

Т.А. Колтунович пропонує розуміти вигорання так: це «стан, який характеризується поступовою втратою суб'єктом життєвого тону під впливом пролонгованого стресу у професійній діяльності, що виявляється у симптомах хронічної втоми, загальному виснаженні, деперсоналізації, редукції професійних досягнень» (Koltunovych, 2016 : 3).

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) (Chernenko-Dyba, n.d.).

Підсумуємо: як цілком слушно зазначають М. Бутиріна та А. Новоласєв (Butyrina, Novolajev, 2016), 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». На наш погляд, саме ця думка містить вказівку на основну причину емоційного / психічного вигорання: переживання людиною руйнівного професійного стресу, який Н. Selye (1992) 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.

Зараз синдром вигорання вважається медико-психологічною проблемою, його внесено до міжнародного статистичного класифікатора хвороб і проблем, пов'язаних зі здоров'ям, ICD-11, до розділу «Проблеми, пов'язані з працевлаштуванням або безробіттям» за номером QD85 – «Burnout». В МКХ-11 вигорання тлумачиться як синдром, концептуалізований як

«результат хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося успішно впоратись» (ICD-11, 2019).

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 (Koval', 2017).

На думку О.В. Грицук, синдром емоційного вигорання є «особистісною деформацією внаслідок емоційно ускладнених або напружених відносин у системі «людина-людина», що розвивається в часі» (Grycuk, 2012 : 33).

Е.А. Mishkina (2015) 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 (Mishkina, 2015). Додамо, що науковці визначили значний за обсягом перелік особистісних «чинників» вигорання, серед яких: надмірна емоційна лабільність (неврівноваженість) та 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, браку комунікативних навичок, емпатійності, песимістичне ставлення до життя в цілому, невміння вирішувати конфлікти.

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» (Grishhenko, n.d.).

На думку Т.Г. Неруш (Nerush, 2012), який певним чином узагальнює теоретичні аспекти аналізу феномену вигорання в науці, основні властивості професійного вигорання як специфічного виду професійних деструкцій, деформацій, виділені науковцями, такі: во-

но пов'язане з емоційним виснаженням людини, що проявляється як почуття внутрішньої спустошеності та втоми, викликані роботою; приводить до особливих форм деперсоналізації особистості, що виражається у цинічному ставленні до праці та її об'єктів; супроводжується редукцією 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 на певний час загальмувати його розвиток; постає як регрес, деградація професійного розвитку, торкаючись особистості в цілому, руйнує її та негативно впливає на ефективність трудової діяльності; є загально-професійним феноменом, тобто не обмежується окремою професійною сферою; усвідомлюється суб'єктом – його основні симптоми, що проявляється у прагненні змінити роботу; істотно впливає на основні параметри професійної діяльності та професійну ідентичність особистості; може проявитися і на початку професійного становлення як результат невідповідності між вимогами професії та домаганнями особистості (Nerush, 2012 : 85).

Загальноприйнятим у психології є розуміння *структури* вигорання за К.Маслач. Вчена описала емоційне вигорання як багатофакторний синдром, ключовим аспектом якого є зростання почуття емоційного виснаження; працівники, оскільки емоційні ресурси їх спустошуються, відчувають, що вони не можуть більше віддаватися роботі на потрібному рівні. Другий симптом вигорання – деперсоналізація (негативні, цинічні установки і почуття щодо клієнтів). К. Маслач зазначає, що таке безсердечне і навіть дегуманізоване сприйняття інших може привести персонал до бачення клієнтів як таких, що певною мірою заслужили свої проблеми. Третій аспект вигорання, зменшення особистих досягнень, стосується тенденції оцінювати себе негативно, особливо з урахуванням роботи з клієнтами. Працівники можуть почуватися нещасними і незадоволеними своїми досягненнями в професії

(Proskurnjak, Chaplak, & Chujko, 2017 : 151).

В.В. Бойко, вітчизняний вчений, пропонує класифікувати синдром емоційного за стадіями, що мають власні характерні ознаки/рисни, розуміючи його як процес та механізм психологічного захисту водночас. Він трактує його як 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» (Войко, 1996). Симптоми вигорання вчений вважає індивідуальними, як і реакцію на стрес: вони не проявляються водночас, а його розвиток – таким, що визначається комбінацією професійних, організаційних та особистісних факторів стресу.

Отже, V.V. Войко (1996) розглядає вигорання з точки зору загального адаптаційного синдрому Г. Сельє, виділяючи три стадії (фази) його розвитку, кожна з яких проявляється через чотири симптоми:

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, тривогу та депресію.

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

Фаза виснаження. Характеризується падінням загального енергетичного тону та ослабленням нервової системи: емоційний дефіцит, емоційна відстороненість, особистісна відстороненість (деперсоналізація), психосоматичні та вегетативні прояви (Войко, 1996). Саме на цій стадії переживання дистресу, власне, і можна діагностувати вигорання (Orel, 2014 : 39).

Відповідає теорії стресу Г. Сельє і модель вигорання, запропонована В. Perlman & А.Е. Hartman (1982). Науковці виділили такі реакції людини на організаційний стрес: фізіологічні (ступінь напруження та

виснаження), афективно-когнітивні (ступінь переживання негативних емоцій, деперсоналізація, деморалізація) та поведінкові (дезадаптація, дистанціювання від професійних обов'язків), власне вигорання – «згасання», припинення горіння у результаті браку «палива».

Ще Н. Freudenberger (1974) зазначав, що вигорання не одномоментний акт, а досить тривалий процес, що триває більше року, а, згідно К. Маслач, процес вигорання проходить три стадії на шляху до професійної непридатності:

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 однорівневим, людина байдужа до всього (Mishhenko, 2013).

D. Etzion (1987 : 16-17) наголошує, 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.

К.Черніс, у свою чергу, пропонує у процесі вигорання вирізняти три стадії (Orel, 2014 : 37): 1. Дисбаланс між внутрішніми ресурсами людини та вимогами середовища, що породжує стан стресу. 2. Виникає короточасна емоційна напруга, втома та виснаження. 3. Зміни в мотиваційній сфері особистості та її поведінці: бездушне ставлення до клієнтів.

M. Burish (2006) схильний виділяти вже шість фаз вигорання: 1) попереджувальну, що передбачає надмірну включеність людини до професійної діяльності, бажання всю роботу брати на себе, відмову від соціальних контактів і всього не пов'язаного з роботою; це супроводжується значними енергетичними витратами, що завершуються відчуттям втоми та підвищеним ризиком нещасних випадків; 2) зниження рівня власної

участі: 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) емоційні реакції: поглиблення розчарованості роботою, втрата інтересу до неї, емоційні реакції агресивності до соціального оточення, або депресивності, необґрунтованих страхів і підозрливості; 4) деструктивної поведінки: порушення функціонування інтелектуальної, мотиваційної, емоційної сфери особистості, сфери соціальних контактів, байдужість, уникання тем, пов'язаних з роботою тощо; 5) психосоматичних реакцій – 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. та 6) розчарування: особистісно-смилова сфера людини визначається негативними установками, відчаєм, втратою життєвого сенсу (Orel, 2014 : 38-39).

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» (Semenova, Vjal'cin, Avdeev, Kuzjukova, & Martynova, 2017).

Так само психології немає однозначності в класифікації симптомів вигорання: кожний вчений схильний виділяти різну їх кількість і якість, або групувати їх. Найбільш поширеною є класифікація W. Schaufeli & D. Enzmann (1998). Вчені, початково виділивши 132 симптоми вигорання, пізніше об'єднали їх у п'ять груп.

Афективні симптоми: депресивний настрій, песимістичне світосприйняття, емоційні та фізичні ресурси людини – на межі виснаження, тривожність і знервованість; почуття провини, роздратованість, надмірна чутливість, емоційна черствість, що супроводжується спалахами гніву; результат – незадоволеність роботою.

Когнітивні: порушення протікання вищих психічних процесів і функцій, що супроводжується відчут-

тям безпомічності, безнадії, страхом втрати контролю за своїми емоціями, зниженням самооцінки, втечею від реальності та соціального оточення, відчуттям самотності; людині важко виконувати складні завдання чи приймати рішення.

Фізичні: людина жаліється на прояви фізичного дистресу: головний біль, нервові тики, запаморочення; зміну ваги, загальну втому, психосоматичні порушення.

Поведінкові: зростання рівня збудження, гіперактивність, погана концентрація, нерішучість або імпульсивність, 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.

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 тощо.

Значимо, що більшість науковців (і ми схильні погодитися з їх думкою) 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); соціальні (знижена соціальна активність, обмеження соціальних контактів аж до самотності, брак соціальної підтримки, нерозуміння оточуючих) (Koltunovych, 2012 : 20).

Говорячи про причини 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, само-

почуття 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. При цьому, на думку К.Черніса, головною детермінантою виникнення вигорання є невідповідність обраного людиною способу справитися зі стресом (Orel, 2014 : 37).

У цілому науковці виділяють три найпоширеніші підходи (групи чинників) до визначення причин вигорання: інтерперсональний (причина вигорання – міжособистісна взаємодія), індивідуальний (причина вигорання – індивідуально-психологічні особливості особистості) та 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) (Koltunovych, 2012 : 21).

D. Etzion (1987 : 16-17) припускає, що джерелом (причиною) повільного процесу «психологічної ерозії» (вигорання), який може тривати певний час до виявлення, є «безперервна, ледь пізнана і здебільшого неусвідомлена невідповідність між характеристиками особистості й оточуючого».

C. Maslach, M. P. Leiter (1997 : 149) акцентують на таких чинниках 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 зважається говорити про конфлікт, хоча вас мовчки підтримують).

B. Perlman & A.E. Hartman (1982) виділили три групи показників, які впливають на розвиток синдрому емоційного вигорання у професіях типу «людина – людина»: особистісні: екстраверсія / інтроверсія, реактивність, стать, вік, самоповага, авторитаризм, трудового лізм, поведінкова реакція на стрес за типом А, рівень емпатії, мотивація, стаж роботи та ступінь задоволення професією і результатами роботи; рольові: конфлікти та невизначеність ролей, низький соціальний статус, ро-

льові 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 (Vodop'janova, Starchenkova, 2008 : 21-22).

Крім того, К. Масляч і М. Лейгер створили модель вигорання, що зосереджується на ступені відповідності / невідповідності між людиною та шістьма сферами її робочого оточення; емоційне вигорання виникає внаслідок тривалих розбіжностей між людиною та її роботою в кількох чи усіх шести організаційних факторах діяльності, які можуть стати передумовами вигорання: 1) робоче навантаження: надмірні вимоги вичерпують енергію особистості так, що вона не встигає відновитися, як і невідповідність вимог діяльності здібностям особистості; 2) контроль – надмірна відповідальність за результат роботи контрастує з некомпетентністю людини у відповідній сфері діяльності і позбавляє людину можливості контролювати свої сили, які витрачаються на виконання роботи; 3) винагорода: брак гідної винагороди за зроблене та досягнуте (фінансової, соціальної, психологічної, визнання) приводить до появи почуття неефективності діяльності; 4) співробітники – втрата позитивного зв'язку з колегами, можливості спілкуватися з ними та ділитися емоціями, брак соціальної підтримки, різні цінності, – це може провокувати міжособистісні конфлікти; 5) справедливість, яка збільшує самоповагу і самооцінку особистості: відсутність справедливих стосунків на робочому місці – серйозна причина вигорання; при цьому несправедливість може стосуватися різних аспектів роботи; вона емоційно виснажує і формує цинічне ставлення до професійних обов'язків; 6) цінності: конфлікт між особистими й організаційними цінностями та принципами (тим, що вимагає робота і тим, що людина вважає цінним). Саме вимір цінностей, на думку вчених, може відігравати основну роль у провокуванні вигорання, хоча все залежить від того, якому з шести факторів людина надає найбільше значення та скільки часу вона може терпіти цю невідповідність за рахунок її компенсації позитивним впливом іншого фактора. Ці критичні

фактори складають основу кризи порушення стосунків людини з її роботою (Proskurnjak, Chaplak, & Chujko, 2017 : 153).

А.Черненко-Діба, орієнтуючись на власний досвід, виділяє такі причини вигорання: 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 (Chernenko-Dyba, n.d.).

На нашу думку, оптимальний перелік причин, що можуть привести до вигорання спеціаліста, такий: відсутність поваги до працівника серед колег і з боку керівництва, конфлікти «по вертикалі» та «по горизонталі»; пресинг / мобінг (постійне цькування співробітника у колективі, зниження його авторитету; зазвичай – з метою його звільнення) з боку керівників; 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, на одному місці протягом тривалого часу, відсутність перспектив професійного росту; нерозуміння сенсу своєї роботи (людина не бачить, щоб її робота була кому-небудь потрібна) (*Profesijne vygorannja...*, n.d.).

V.V. Војко (1996) вважає, що вигорання де термінується як зовнішніми, так і внутрішніми чинниками: *зовнішні*: умови матеріального середовища, зміст роботи та соціально-психологічні умови діяльності. Серед них головна роль у розвитку синдрому емоційного вигорання належить дестабілізуючій організації діяльнос-

ті (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; *внутрішні*: 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 (Војко, 1996).

О.О. Мішкіна ділить фактори, що провокують емоційне вигорання, також на зовнішні (об'єктивні) та внутрішні (суб'єктивні). Серед зовнішніх факторів крім того вирізняються рольові (рольовий конфлікт («по вертикалі» та «по горизонталі»), рольова невизначеність (професійних обов'язків робітника), рольова переваженість (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: особистісні (особливості характеру, темпераменту) та професійні (пов'язані з характером професійної діяльності) (Mishkina, 2015).

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; переваженість спеціаліста робочими завданнями за відсутності відповідної виконуваний роботі оплати праці (Myronchuk, 2017).

Отже, професійне вигорання пов'язане з втраченою людиною зв'язку з власним внутрішнім світом, з усвідомленням себе, та неминуче призводить до деформації самоствавлення як важливого регулятора поведін-

ки особистості як смислової диспозиції, що включена до структури особистості.

Зазначимо, що поняття «самоствавлення» до наукового обігу ввів грузинський психолог N.I. Sardzhveladze, який трактував його як «ставлення суб'єкта потреби до ситуації її задоволення, яке спрямоване на самого себе» (Sardzhveladze, 1974). Самоствавлення, як важливий регулятор поведінки особистості, впливає на емоційну оцінку та ставлення людини до світу, на рівень стабільності її зв'язків з оточенням та на формування її внутрішньої готовності до саморозвитку (Stolin, Pantileev, 1988). Проте, варто додати, що різне тлумачення цього поняття неминуче призводить до наявності відмінностей як у принципах, так і в інструментах його дослідження.

У своїй роботі ми виходимо з розуміння самоствавлення як поняття, що вказує на специфіку стосунків особистості із собою. Категоріями такого ставлення є самооцінка, самоповага, відчуття ефективності, компетентності, аутосимпатія, самоприйняття, самооцінка, почуття власної гідності тощо. Як зауважують N. Vodop'janova & A. Gusteleva (2010 : 168), саме «ціннісне ставлення до себе показує готовність людини чинити позитивні дії по відношенню до себе».

N. Sardzhveladze (2007 : 174-194) вказує також на суттєву роль самоствавлення у прийнятті людиною себе, її самореалізації, саморегуляції і здійсненні самоконтролю; у збереженні внутрішньої стабільності та постійності свого «Я», у відчутті захищеності тощо. Позитивне самоствавлення створює і умови для формування здатності особистості до саморегуляції та саморозвитку, а негативне – зумовлює втрату людиною свого центру, внутрішнього «Я», відчуття власної ідентичності, приводить до неможливості успішного самоздійснення, сприяє формуванню професійних деформацій і професійного вигорання (так, Gusteleva, 2009; Smirnova, 2009; Vodop'janova & Starchenkova, 2008 й ін. розглядають позитивне самоствавлення як чинник протидії вигоранню). Закономірно, що позитивне самоствавлення пов'язане з прагненням людини до досконалості, до неперервного саморозвитку, пізнання власних можливостей, обмежень тощо. І тільки таке ставлення особистості до себе може забезпечити сприятливий процес протікання самовдосконалення та розвитку.

E.F. Novgorodova (2014) також пише про самоставлення як «регулятор конструктивних проявів перфекціоністських тенденцій».

Тому, у своєму дослідженні ми перевіряли припущення про те, що:

1) самоставлення відіграє роль своєрідного медіатора зв'язку між природним прагненням людини до досконалості, з одного боку, та чинником запобігання професійному вигоранню, з іншого;

2) між позитивним самоставленням і професійним вигоранням наявний взаємозв'язок;

3) патологічний перфекціонізм, що проявляється як порушення самореалізації, негативне самоставлення, невдоволення і розчарування у собі тощо, може бути чинником професійного вигорання.

Методи та методики дослідження

В основу комплексу методик емпіричного дослідження було покладено «Методику діагностики рівня емоційного вигорання» V.V. Воїко (1996), яка складається з 84 тверджень, до яких досліджуваний повинен висловити своє ставлення в однозначних відповідях «так» чи «ні». Методика дозволяє виділити 3 фази розвитку стресу: «напругу», «резистенцію», «виснаження», описані в роботі вище. Автором тесту застосована власна схема підрахунків результатів тестування, де кожен варіант відповіді попередньо було оцінено експертами кількістю балів, які вказуються в «ключі». Це зроблено, оскільки ознаки, включені до симптому, мають різне значення при визначенні тяжкості вигорання. Максимальну оцінку – 10 балів – отримала від експертів ознака, найбільш показова для даного симптому.

Зазначимо, що автор методики застерігає від порівняння середніх цих фаз, оскільки, на його думку, вони не відображають внесок кожної з них у синдром вигорання в цілому: їх симптоми неоднорідні (це реакція на зовнішні та внутрішні чинники, прийоми психічного захисту, стан нервової системи тощо). За кількісними показниками правомірно судити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася в більшій чи меншій мірі.

«Багатовимірна шкала перфекціонізму» (Multidimensional Perfectionism Scale, MPS-H), розроблена у 1991 році P.L. Hewitt & G.L. Flett (2002), адаптована I.I. Gracheva (2006 : 73-81), дає змогу визначи-

ти рівень перфекціонізму загалом та його структуру і характер співвідношення між складовими. Автори вважали, що перфекціонізм – це прагнення професіонала бути цілком бездоганим в усьому; він «визначає величину особистих стандартів індивіда, незалежно від здатності досягти їх» (Grubi, Karamushka, 2016 : 36). Методика містить 45 питань і три шкали, відповіді на які знаходяться в межах від повної згоди до цілковитого заперечення твердження про перфекціонізм: орієнтований на себе; орієнтований на інших; соціально приписаний і загальний показник перфекціонізму опитаного, що визначається сумою балів за шкалами.

Основою «Опитувальника самоставлення» V.V. Stolin & S.R. Pantileev (1988 : 123-130) є розуміння ставлення суб'єкта до себе як наслідку причин, породжених його діяльністю, її результатами. Це, на нашу думку, вказує на ймовірність зв'язку самоставлення та його складових: самоповаги, аутосимпатії, самоінтересу, очікуваного ставлення до себе, – з професійним вигоранням особистості. Опитувальник містить 57 тверджень та 12 шкал і побудований за принципом стандартизованого самозвіту. Його використання дає змогу виявити три рівні самоставлення: 1) глобальне; 2) диференційоване за самоповагою, аутосимпатією, самоінтересом й очікуваним ставленням до себе; 3) на рівні конкретних дій чи готовності до них – впевненість у собі, ставлення інших, самоприйняття, самоуправління, самопослідовність, самозвинувачення, самоінтерес, саморозуміння. Опитувальник базується на відмінності між образом «Я» (тим, що людина знає про себе, як себе уявляє і позиціонує) та ставленням до себе, адже, як вважають автори методики, людині небайдужі її знання про себе, зокрема, те, що в них розкривається та стає об'єктом її емоцій, оцінок, і предметом відносно стійкого самоставлення.

Достовірність отриманих у ході дослідження результатів забезпечувалась послідовною та систематичною реалізацією теоретичних засад розв'язання завдань емпіричного дослідження, відповідністю обраних методів діагностики меті дослідження, валідністю та надійністю використаних методик, ґрунтовним якісним і кількісним аналізом на основі коректного використання методів математичної статистики: описової статистики; кореляційного (*r-Spearman*), порівняльного (*H*-

критерій *Крускала-Уолліса*) аналізів; вимірювання нелінійних зв'язків між змінними (кореляційне відношення (η) та коефіцієнт детермінації (η^2)); методу «полярних груп» (Дж. Фланаган). Статистична обробка даних здійснювалась з допомогою пакета програм Microsoft Excel та SPSS 22.

Вибірку дослідження склали 408 вихователів закладів дошкільної освіти. Вік досліджуваних варіював від 18 до 67 років ($32,16 \pm 0,57$, $SD = 11,44$). Педагогічний стаж – від 1 до 48 р. ($9,9 \pm 0,57$, $SD = 10,22$). Вибірка гомогенна.

Базову фахову освіту мають переважна більшість вихователів – 76,23%; 23,77 % вихователів працюють не за спеціальністю.

Результати дослідження

У дослідженні було визначено три групи вихователів з різними рівнями професійного вигорання: до сильного вигорання схильні 18,87 % з них ($n=77$), середній рівень виявлено у 43,14 % ($n=176$) вихователів, не схильні до вигорання 37,99 % ($n=155$) вихователів. Отже, більш як половині вихователів (62 %) властиві середній та високий рівні професійного вигорання. Як видно з рис. 1, у структурі їх вигорання на стадії формування знаходяться фази «резистенція» та

«виснаження», що характеризуються опором стресу, який наростає, та більш або менш вираженим падінням енергетичного тону й ослабленням нервової системи. На рівні симптомів, що формуються, знаходяться усі 4 симптоми фази «резистенція».

Загалом по вибірці три фази вигорання сформовано у 4,17 % респондентів, дві – у 11,28 %, одна – у 30,40 %, жодної – у 14,46 %. Хоча б одна фаза сформована у 45,84 % респондентів, у 70,59 % респондентів хоча б одна фаза перебуває на етапі формування; у 4,66 % – усі три фази перебувають на стадії формування, у 26,96 % – дві, у 38,97 % – одна.

Виходячи з отриманих даних, бачимо, що психологічний захист у процесі вигорання починається на фоні: «неадекватного й вибіркового емоційного реагування» як втрати можливості вловлювати різницю між двома явищами, що принципово відрізняються: економним проявом емоцій і неадекватним вибірково емоційним реагуванням: вихователь починає неадекватно «економити» на емоціях, обмежує емоційну віддачу за рахунок вибіркового реагування на ситуації; встановлює емоційний контакт з іншими за принципом «хочу – не хочу» ($X=15,77$, симптом домінує у 35,79 % досліджуваних, у 83,1% – сформований чи перебуває на етапі

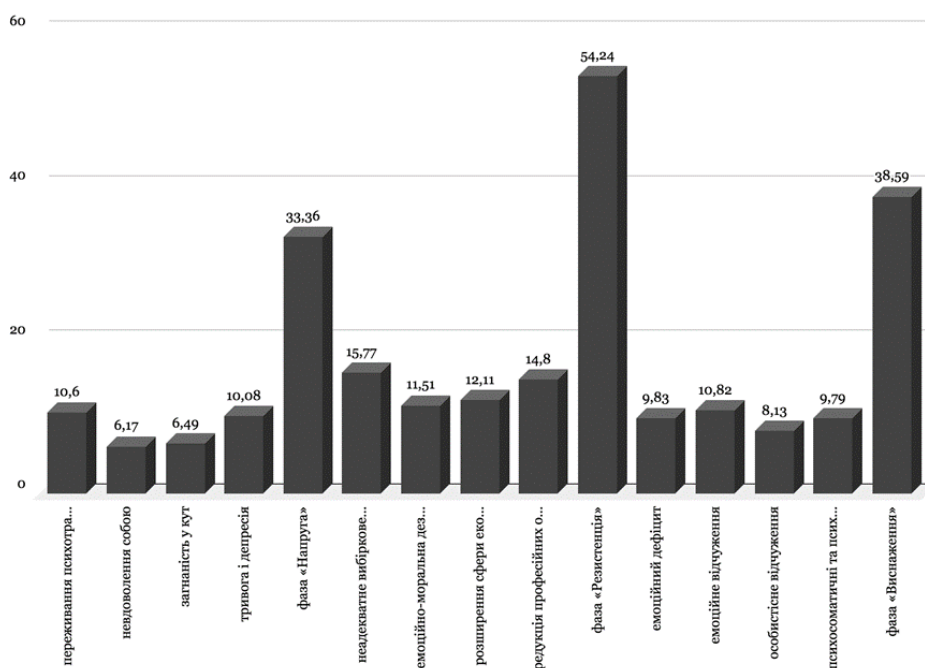


Рис. 1. Усереднені показники за «Методикою діагностики емоційного вигорання» В.В. Бойка ($n = 408$)

пі формування); «редукції професійних обов'язків» ($X=14,8$, симптом домінує у 35,79 % досліджуваних, у 74,76% – сформований, чи перебуває на етапі формування), що характеризується згортанням професійних обов'язків у діяльності, бажанням якомога менше часу витратити на неї; «розширення сфери економії емоцій» ($X=12,11$, симптом домінує у 24,51 % досліджуваних, у 56,62% сформований чи перебуває на етапі формування), що виявляється в емоційній замкнутості, відчуженні, бажанні припинити будь-які комунікації; «емоційно-моральної дезорієнтації» ($X=11,51$, симптом домінує у 14,22 %, у 55,4% сформований чи перебуває на етапі формування), що супроводжується розвитком байдужості у професійних стосунках; «емоційному відчуженні» ($X = 10,82$, симптом домінує у 12,26 %, у 52,46 % сформований чи перебуває на стадії формування) як виключенні емоцій зі сфери власної професійної діяльності. Як бачимо, чотири з домінуючих симптомів – складові фази «резистенція».

Отже, вихователям з високим та середнім рівнями вигорання властиві: тривожно-депресивна симптоматика, пов'язана з роботою, за відсутності вдовolenня від неї; усвідомлення психотравмуючих чинників професійної діяльності; зниження контактів поза робочим середовищем на фоні загальної напруги та виснаження; спустошення, цілковита чи часткова втрата інтересу до вихованців та інших учасників навчально-виховного процесу; відхилення в соматичних і психічних станах; почуття безвиході, інтелектуально-емоційний затор; порушення професійних стосунків, цинічне ставлення до колег, вихованців, професії; емоційна нечуттєвість на фоні перевиснаження; мінімізація емоційного внеску в роботу; автоматичне виконання професійних обов'язків тощо.

Надалі, використовуючи метод «полярних груп» Дж. Фланагана, за критерієм показників фаз вигорання та його підсумкового показника вибірку було розділено на 3 групи ($n=180$) по 60 досліджуваних кожна. Подальший аналіз здійснювався з урахуванням рівня сформованості синдрому вигорання.

Необхідність дослідження існування взаємозв'язків між професійним вигоранням і самотавленням та перфекціонізмом зумовлена тим, що останні є інтегративною диспозицією у структурі спрямованості й моти-

вації суб'єкта, а тому, залежно від змісту, можуть або сприяти професійному вигоранню, або протидіяти йому. З цієї метою було застосовано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена, результати якого вказують на наявність значної кількості статистично значущих кореляцій між змінними, а, отже, про підтвердження гіпотетичного припущення нашого дослідження. Крім того, нами з'ясовано такі закономірності: переважна більшість статистично значущих кореляційних взаємозв'язків між підсумковим показником сформованості вигорання, його складовими та компонентами самотавлення обернені; у групах вихователів з високим і середнім рівнями вигорання виявлено більшу кількість статистично значущих взаємозв'язків за показниками цих методик, аніж у групі з низьким; між шкалою «самотавлення» та складовими фази «виснаження» виявлено прямі статистично значущі зв'язки в усіх групах. Це, на нашу думку, означає, що зростання усвідомлення неспроможності емоційно допомагати іншим, виключення емоцій зі сфери професійного життя, падіння енергетичного тону пов'язане зі зростанням інтрапунітивності, звинувачень тільки себе за власні невдачі та недоліки.

Проаналізувавши найбільш статистично значущі кореляційні зв'язки між підсумковим показником сформованості вигорання та компонентами самотавлення в усіх групах, ми виявили: у групі досліджуваних з високим рівнем вигорання наявні зворотні взаємозв'язки вигорання зі шкалами «самотавлення» ($r_s = - 0,344$, $p \leq 0,01$), «глобальне самотавлення» ($r_s = - 0,318$, $p \leq 0,05$), «самотавлення» ($r_s = - 0,310$, $p \leq 0,05$) та «самотавлення» ($r_s = - 0,298$, $p \leq 0,05$). Це може свідчити про те, що розвиток вигорання супроводжується зниженням внутрішньо-недиференційованого почуття «за» щодо себе, розуміння власних дій і вчинків та спрямованості на самопізнання і аналіз власного потенціалу; в групах досліджуваних з середнім і низьким рівнями вигорання виявлено обернені взаємозв'язки між підсумковим показником сформованості вигорання і шкалою «очікуване ставлення з боку інших» ($r_s = - 0,398$, $p \leq 0,01$, $r_s = - 0,279$, $p \leq 0,05$, відповідно), тобто зростання вигорання у них супроводжується усвідомленим очікуванням негативного ставлення з боку значущих інших; у групі з середнім рівнем вигорання наявні обернені

зв'язки зі шкалами «ставлення з боку інших» та «аутосимпатія» ($r_s = -0,296$ та $r_s = -0,283$, відповідно, $p \leq 0,05$), тобто зі зростанням рівня вигорання позитивне ставлення суб'єкта до себе та ставлення до нього інших погіршується.

Між професійним вигоранням і перфекціонізмом виявлено найбільше прямих статистично значущих взаємозв'язків у групі респондентів з високим рівнем вигорання; винятком стали взаємозв'язки між симптомами «емоційне відчуження» ($r_s = -0,407$, $p \leq 0,01$), «редукція професійних обов'язків» ($r_s = -0,259$, $p \leq 0,05$) і «перфекціонізм, орієнтованим на інших» та між симптомом «неадекватне вибіркове емоційне реагування» ($r_s = -0,340$, $p \leq 0,01$) і «соціально-приписаним перфекціонізмом».

Отже, чим більше вихователь виключає емоції зі сфери професійної діяльності, намагається спростити, зменшити сферу своїх професійних обов'язків, які вимагають значних емоційних затрат, тим менш вимогливим він стає до інших. Водночас, неадекватне обмеження діапазону емоцій вихователем редукує його переконання, що до нього висувають завищені вимоги.

Прямі статистично значущі кореляційні зв'язки виявлено також між: «підсумковим показником сформованості вигорання» та «соціально приписаним перфекціонізмом» і «загальною шкалою перфекціонізму» ($r_s = 0,329$, $p \leq 0,05$), симптомом «психосоматичні і психовегетативні порушення», фазою «виснаження» та «соціально-приписаним перфекціонізмом» ($r_s = 0,645$ та $r_s = 0,525$, відповідно, $p \leq 0,001$). Тобто, зростання порушень у психічних і/чи соматичних станах (поганій настрій, безсоння, страх, загострення хронічних хвороб тощо) респондента, падіння енергетичного тону, ослаблення нервової системи вихователя посилюють його переконання в тому, що стандарти його праці нереалістично високі.

Аналогічний взаємозв'язок ($r_s = 0,445$, $p \leq 0,001$) виявлено між симптомом «емоційний дефіцит» і загальним рівнем перфекціонізму. Це може означати, що зростання у вихователя відчуття неспроможності допомогти іншим, співпереживати, співчувати їм, переважання здебільшого негативних емоційних переживань, усвідомлення того, що ще зовсім недавно цього всього не було, стимулює зростання прагнення бути ще більш

досконалим і бездоганим у роботі.

На рівні статистичної значущості $p \leq 0,01$ наявні прямі взаємозв'язки між: *симптомами* «редукція професійних обов'язків», «неадекватне вибіркове емоційне реагування» та «перфекціонізм, орієнтованим на себе» ($r_s = 0,394$, $r_s = 0,405$, відповідно). Отже, зростання спроб суб'єкта полегшити, зменшити перелік обов'язків, які вимагають від нього емоційних витрат, неадекватне обмеження інтенсивності та діапазону емоцій у професійному спілкуванні, спричиняє надмірне, нереалістичне завищення ним своїх професійних стандартів і водночас прагнення відповідати їм, а відтак хронічну незадоволеність собою як фахівцем і руйнівні коливання самооцінки; і педагог потрапляє у безкінечне порочне коло, що пов'язує перфектне спрямування з вигоранням; *симптомами* «особистісне відчуження», «розширення сфери економії емоцій» і «соціально приписаним перфекціонізмом» ($r_s = 0,382$, $r_s = 0,354$, відповідно). Тобто, втрата суб'єктом інтересу до професійної діяльності, небажання спілкуватися в трудовому колективі стимулюють зростання його переконання, що висунуті до нього вимоги завищені, відповідати їм дуже важко, але необхідно, щоб не позбутись схвалення, прийняття, позитивного ставлення; *симптомом* «емоційний дефіцит» і «перфекціонізм, орієнтованим на інших» ($r_s = 0,392$). Це означає, що посилення відчуття неспроможності емпатійно допомагати вихованцям і колегам стимулює зростання перебільшених і нереалістичних вимог щодо них, нетерпимість, небажання вибачати помилки, недосконалість (неперфектність) тощо.

Натомість у групі вихователів з середнім рівнем вигорання виявлено зворотний зв'язок між симптомом «розширення сфери економії емоцій» та «перфекціонізм, орієнтованим на інших» ($r_s = -0,346$), тобто, втома від спілкування і редукція бажання спілкуватися навіть з рідними знижує вимоги суб'єкта щодо досконалості інших.

У групі досліджуваних з низьким рівнем вигорання існує прямий статистично значущий зв'язок між симптомом «емоційне відчуження» та «соціально приписаним перфекціонізмом» ($r_s = 0,518$), і зворотний – між «соціально приписаним перфекціонізмом» та симптомами «загнаність у кут», «емоційно-моральна дезорі-

ентація», «невдоволення собою» ($r_s=0,369$, $r_s = 0,386$, $r_s = 0,332$, відповідно). Тобто, психічний захист шляхом майже цілковитого «вимкнення» емоцій зі сфери своєї праці стимулює переконання суб'єкта, що професійні вимоги до нього надто завищені, нереалістичні, але він мусить їм відповідати, щоб заслужити схвалення, позитивне ставлення інших; а от наростання невдоволення собою як фахівцем, своєю працею, байдужості до неї, почування безвиході редукує це переконання.

Застосування однофакторного дисперсійного аналізу Крускала-Уолліса (табл. 1) показало наявність статистично значущих відмінностей ($p \leq 0,01$) між групою досліджуваних з низьким та групами з високим і середнім рівнями вигорання за шкалами (I) «самоповага» та (7) «саморозуміння»; між групою з високим та групами з середнім і низьким рівнями вигорання за шкалою (III) «очікуване ставлення з боку інших»; між групами з високим і низьким рівнями вигорання за шкалою (5) «самозвинувачення». Ці коефіцієнти дають підставу констатувати, що вихователів з низьким рівнем вигорання суттєво відрізняють від вихователів з його високим рівнем віра у власні сили та здібності, самостійність, вміння контролювати власне життя і бути послідовним, розуміння себе, очікування позитивного ставлення до себе. Водночас, у досліджуваних з високим рівнем вигорання переважають звинувачення себе, актуалізація психічних захистів, підвищена внутрішня напруга, фрустрація значущих потреб.

Між групою досліджуваних з високим рівнем вигорання та групами з середнім і низьким рівнями виявлено статистично значущі відмінності за субшкалою «перфекціонізм, орієнтований на себе» та «загальною шкалою перфекціонізму», а між групами з високим і низьким рівнями – за субшкалою «соціально приписаний перфекціонізм».

Отже, професійне вигорання вихователів закладів дошкільної освіти пов'язане зі зростанням «самозвинувачення», зниженням «самоповаги», «саморозуміння» й «очікуваного негативного ставлення з боку інших». Вихователі з високим рівнем вигорання прагнуть бути більш досконалими та бездоганними в усьому, вони, з одного боку, дуже вимогливі до себе, а з іншого, – вважають професійно-рольові експектації щодо себе завищеними, нереалістичними, а себе – неспроможними їм відповідати. Ця позиція узгоджується з результатами досліджень J.H. Childs, J. Stoeber (2010, 2012); G.L. Flett, P.L. Hewitt et. al (2002); T.W. Taris, I.V. Beek, W.B. Schaufeli (2010); та ін., які виявили зв'язок між високим рівнем перфекціонізму та професійним вигоранням і пояснили його виснаженням психічної енергії суб'єкта внаслідок перфектної моделі його поведінки (Taris, et. al, 2010 : 1) та довели, що високий рівень соціально приписаного перфекціонізму педагогів – потенційний чинник ризику їх професійного вигорання, зокрема, тому, що він пов'язаний з глибоким переконанням щодо вельми високих професійних стандартів,

Таблиця 1.

Достовірність відмінностей в групах досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання за шкалами самоставлення та перфекціонізму ($N = 180$)

Шкали самоставлення та перфекціонізму	Групи, між якими виявлено значущі відмінності	Н-критерій Крускала-Уолліса, p
(I) самоповага	1, 2 < 3	13,168, p = 0,001
(III) очікуване ставлення з боку інших	1 < 2, 3	16,877, p = 0,000
(5) самозвинувачення	1 > 3	13,730, p = 0,001
(7) саморозуміння	1, 2 < 3	23,084, p = 0,000
перфекціонізм, орієнтований на себе	1 > 2, 3	10,055, p = 0,007
соціально приписаний перфекціонізм	1 > 3	10,873, p = 0,004
загальна шкала перфекціонізму	1 > 2, 3	12,165, p = 0,002

Примітки: 1 – група досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання, 2 – з середнім, 3 – з низьким.

а відтак фахово-рольових експектацій стосовно них, неналежна відповідність яким веде за собою відчутні негативні наслідки (Childs, Stoeber, 2012). Водночас, J.Y. Childs & J. Stoeber (2010) довели, що зниження рівня соціально приписаного перфекціонізму та підвищення рівня перфекціонізму, орієнтованого на себе, можуть істотно знизити рівень вигорання. Проте результати нашого дослідження показують, що саме висування надто високих професійних стандартів щодо себе та прагнення їм відповідати є підґрунтям професійного вигорання вихователів, оскільки спричинюють хронічне невдоволення собою як фахівцем, а відтак деструктивні коливання самооцінки.

На цьому етапі дослідження неможливо говорити про існування каузальних зв'язків між досліджуваними конструктами. Тому логіка дослідження вимагала встановлення детермінантних зв'язків між досліджуваними змінними. Для цього було застосовано метод кореляційного відношення. Як видно з табл. 2, не всі компоненти самоставлення та перфекціонізму кауза-

льно впливають на професійне вигорання і навпаки. Різною є і сила впливу. Усе це свідчить про складність і взаємність зв'язків між досліджуваними конструктами.

У результаті проведених підрахунків більшість із визначених коефіцієнтів, що є індикаторами детермінації вигорання з боку компонентів самоставлення, виявилися статистично достовірними на рівні $p \leq 0,01$. Зважаючи на чималу їх кількість, було проаналізовано тільки ті з них, сила зв'язку яких з вигоранням вища за слабку (0,1–0,3).

Як видно з табл. 2, формування професійного вигорання вихователів у 15,3 % випадків зумовлене помірним впливом «очікуваного ставлення з боку інших», низькими показниками «аутосимпатії» (у 12,8 %) та «самоповаги» (у 9,6 %). Водночас, індикатором зворотного впливу вигорання на компоненти самоставлення у 16,5 % випадків є погіршення «саморозуміння», у 9,2 % – зростання «самозвинування».

Варіація випадків формування професійного вигорання на 13,2 % обумовлює завищені чи нереалі-

Таблиця 2.
Коефіцієнти кореляційного відношення та детермінації між професійним вигоранням, самоставленням і перфекціонізмом та їх компонентами

Вплив самоставлення на професійне вигорання			Вплив професійного вигорання на самоставлення		
Шкали самоставлення та перфекціонізму	η	η^2	η^2	η	Шкали самоставлення та перфекціонізму
(S) глобальне самоставлення	0,293**	0,086**	0,009	0,095	(S) глобальне самоставлення
(I) самоповага	0,310**	0,096**	0,093**	0,305**	(I) самоповага
(II) аутосимпатія	0,358**	0,128**	0,024	0,155	(II) аутосимпатія
(III) очікуване ставлення з боку	0,391**	0,153**	0,128**	0,358**	(III) очікуване ставлення з боку інших
(IV) самоінтерес	0,158	0,025	0,003	0,055	(IV) самоінтерес
(1) самовпевненість	0,251**	0,063**	0,016	0,126	(1) самовпевненість
(2) ставлення з боку інших	0,268**	0,072**	0,042*	0,205*	(2) ставлення з боку інших
(3) самоприйняття	0,130	0,017	0,001	0,032	(3) самоприйняття
(4) самокерівництво	0,032	0,001	0,013	0,114	(4) самокерівництво
(5) самозвинування	0,226**	0,051**	0,092**	0,303**	(5) самозвинування
(6) самоінтерес	0,281**	0,079**	0,042*	0,205*	(6) самоінтерес
(7) саморозуміння	0,395**	0,156**	0,165**	0,406**	(7) саморозуміння
перфекціонізм, орієнтований на себе	0,363**	0,132**	0,210*	0,044*	перфекціонізм, орієнтований на себе
перфекціонізм, орієнтований на інших	0,200*	0,040*	0,003	0,054	перфекціонізм, орієнтований на інших
соціально приписаний перфекціонізм	0,214*	0,046*	0,121**	0,348**	соціально приписаний перфекціонізм
загальна шкала перфекціонізму	0,349**	0,122**	0,101**	0,318**	загальна шкала перфекціонізму

Примітки: * – $p \leq 0,05$, ** – $p \leq 0,01$.

тичні вимоги до себе та неприйняття власних недоліків і невдач ($p \leq 0,01$), на 12,2 % зумовлена варіацією постійного прагнення до досконалості ($p \leq 0,01$) і на 4 % – висунанням перебільшених і нереалістичних вимог до інших ($p \leq 0,05$). А у 12,1% випадків вигорання детермінує впевненість суб'єктів, що вимоги до них завищені, але їх варто дотримуватися, щоб бути прийнятним, отримати схвалення тощо ($p \leq 0,01$). Водночас, кореляція *r-Spearman* не підтверджує наявності лінійного зв'язку між «підсумковим показником сформованості вигорання» та «перфекціонізмом, орієнтованим на інших» в усіх групах досліджуваних, а коефіцієнт кореляційного відношення має достовірне значення ($p \leq 0,05$), що свідчить про існування нелінійного зв'язку між цими змінними.

Висновки. Теоретичний аналіз наукових доробків різних вчених, які досліджують вигорання, свідчить про відсутність у психологічній науці єдиного підходу як до трактування даного поняття, так і до виділення та пояснення його структури, симптомів, причин та специфіки розвитку. Проте, з-поміж існуючих зараз моделей і теорій вигорання найбільше поширеною і такою, що часто використовується іншими авторами, в чому числі для створення власних теорій вигорання, є трифакторна модель вигорання К. Маслач і С. Джексона, автори якої розуміють вигорання як комплексний феномен, що поєднує емоційне виснаження, депersonалізацію та редукцію особистих досягнень, який є результатом пролонгованого дистресу через невідповідність можливостей і здібностей людини вимогам її професійної діяльності.

Базуючись на положеннях наукової літератури, що стосується проблеми вигорання, можна виділити такі основні групи його симптомів: афективні, когнітивні, мотиваційні, поведінкові, соціальні, психосоматичні (фізіологічні).

Проаналізована нами симптоматика професійного вигорання дозволяє нам сформулювати таке робоче визначення вигорання: професійне вигорання – це процес поступового спустошення смислової наповненості професійної діяльності, що проявляється в психофізичному виснаженні внаслідок перенапруги енергетичних ресурсів людини через постійні спроби справитися з надмірними вимогами професії; це зумовлює економ-

не використання енергії, що відображається на знеособленому ставленні до людей, з якими доводиться працювати, зниженні рівня власної участі та механічно-стереотипному виконанні професійних обов'язків й уникненні складних завдань.

Результати емпіричного дослідження вказують на те, що між професійним вигоранням і компонентами самоставлення та перфекціонізму наявні статистично значущі кореляційні та каузальні взаємозв'язки. Компоненти самоставлення більшою мірою детермінують професійне вигорання, яке є лише індикатором самозвинувачення та поганого саморозуміння. На формування професійного вигорання впливає постійне прагнення до досконалості, висунення завищених чи нереалістичних вимог до себе, неприйняття власних недоліків. Тоді як вигорання детермінує впевненість суб'єктів, що вимоги до них завищені, але їх необхідно дотримуватися, щоб бути прийнятним і отримати схвалення колег тощо.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у вивченні особливостей професійного вигорання в умовах карантину через COVID-2019.

References:

- Bakker, A.B., Le Blanc, P.M., & Schaufeli, W.B. (2005). Burnout contagion among intensive care nurses. *Journal of advances nursing*, 51 (3), 276–287.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Demerouti, E., & Euwema, M.C. (2007). *An organizational and social psychological perspective on burnout and work engagement*. In M. Hewstone, H. Schut, J. de Wit [Eds.] *The Scope of Social Psychology : Theory and Applications* (pp. 227–250). New York: Psychology Press.
- Beznosov, S.P. (2004). *Professional'naja deformacija lichnosti [Professional personality deformation]*. Sankt Peterburg: Rech' [in Russian].
- Bojko, V.V. (1996). *Jenergija jemocij v obshhenii: vzgljad na sebja i na drugih [The energy of emotions in communication: looking at yourself and others]*. Moskva: Filin [in Russian].
- Borisova, M. V. (2009). Professional'noye vygoraniye kak negativnyy fenomen professional'nogo stanovleniya lichnosti [Professional burnout as a negative phenomenon of professional formation of a personality]. *Psikhologicheskkiye aspekty professional'nogo stanovleniya: sb. materialov Vseros. mezhvuzovskoy nauch. konf. Moskva: RIPO IGUMO & IT* [in Russian].
- Burisch, M. (2006). *Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung*. 3. Auflage. Berlin: Heidelberg Springer Medizin Verlag.

- Butyrina M., Novolajev A. (2016). Shljahy poperedzhennja «profesijnogo vygorannja» pedagogiv [Ways to prevent "professional burnout" of teachers]. *Aktual'ni pytannja gumanitarnyh nauk, 15*, 265–270 [in Ukrainian].
- Chernenko-Dyba, A. (n.d). Profesijne vygorannja: jak ne «peregority», koly duzhe prypeche [Professional burnout: how not to "burn out" when it is very hot]. Retrieved from: <https://dou.ua/lenta/columns/job-burnout/> [in Ukrainian].
- Cherniss, C. (1995). *Beyond burnout : helping teachers, nurses, therapists, and lawyers recover from stress and disillusionment*. New York: Routledge.
- Childs, J.Y. Stoeber, J. (2012) Do you want me to be perfect? Two longitudinal studies on socially prescribed perfectionism, stress and burnout in the workplace. *Work & Stress, 26 (4)*, 347–364.
- Childs, J.Y, Stoeber, J. (2010). Self-oriented, other-oriented, and socially prescribed perfectionism in employees: Relationships with burnout and engagement. *Journal of workplace behavioral health, 25(4)*, 269–281.
- Chujko, G.V. Komisaryk, M.I. (2018). Problema emocijnogo vygorannja studentiv – predstavnykiv «dopomagajuchyh» profesij [The problem of emotional burnout of students – representatives of «helping» professions]. *Virtus, 20*, Part.1, 70-73. Retrieved from: <http://virtus.conference-ukraine.com.ua/Journal20.pdf> [in Ukrainian].
- Cunningham, W.G. (1983). Teacher burnout – solutions for the 1980s: A review of the literature. *Urban Review, 15*, 37–51.
- Edelwich, J., Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of Disillusionment in the Helping Profession*. New York: Human Sciences Press.
- Etzion, D. (1987). Burnout : The hidden agenda of human distress, IIBR series in Organizational Behavior and Human Resourcesn. [working paper no 930/87]. (pp. 16-17). Israel: The Israel Institute of Business Research, Faculty of Management, Tel Aviv University.
- Flett, G.L., Hewitt, P.L. (Eds.) (2002) Perfectionism. *Theory, Research and Treatment*. American Psychological Association: Washington. Retrieved from: <https://doi.org/10.1002/erv.543>
- Formanjuk T. V. Sindrom «jemocional'nogo sgoranija» kak pokazatel' professional'noj dezadaptacii uchitelja [The syndrome of "emotional burnout" as an indicator of professional maladaptation of a teacher]. *Voprosy psihologii, 6*, 57–64 [in Russian].
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues, 30*, 159–165.
- Freudenberger, H.J., Richelson, G. (1980). *Burn-out : The high cost of high achievement*. Garden City, NY: Anchor Press.
- Friedman, I.A. (2000). Burnout in teachers : Shattered Dreams of Impeccable Professional Performance. *Psychoterspy in Practice, 56 (5)*, 595–606.
- Ginsburg, S.G. (1974). The Problem of the Burned Out Executive. *Personal Journal, 53*, 598–600.
- Gracheva, I.I. (2006). Adaptacija metodiki «Mnogomernaja shkala perfekcionizma» P. H'juitta i G. Fletta [Adaptation of the methodology "Multidimensional scale of perfectionism" by P. Hewitt and G. Flett]. *Psihologicheskij zhurnal, 27 (6)*, 73–81 [in Russian].
- Greenglass, E.R., Burke, R.J., & Konarsi, R. (1998). Components of burnout, resources, and gender-related differences. *Journal of Applies Social psychology, 28 (12)*, 1088–1106.
- Grishhenko, A. A. (n.d.). Syndrom emocijnogo vygorannja ta jogo vplyv na ljudyndu [Emotional burnout syndrome and its impact on humans]. Retrieved from: <http://ir.lib.vntu.edu.ua/handle/123456789/17807> [in Ukrainian].
- Grubi, T., Karamushka, L. (2016). Diagnostychnyj instrumentarij vyznachennja perfekcionizmu osobystosti [Diagmotic methods of measuring perfectionism of personality]. *Aktual'ni problemy psihologii, 1, 45*, 35–40 [in Ukrainian].
- Grycuk, O.V. (2012). Osnovni pryncypy ta pidhody v doslidzhenni syndromu emocijnogo vygorannja u zarubizhnij psihologii' [Basic principles and approaches in the study of emotional burnout in foreign psychology]. *Aktual'ni problemy psihologii, 1, 35*, 30–33. Retrieved from: <http://appsychology.org.ua/data/jm/v1/i35/8.pdf> [in Ukrainian].
- Gusteleva, A.N. (2009). *Lichnostnyye faktory ustoychivosti k sindromu vygoraniya v professii uchitelja [Personal factors of resistance to burnout syndrome in the teaching profession]*. Candidate thesis. Khabarovsk.
- Hardy, I.R. (1988). *Vrach, sestra, bol'noy. Psikhologiya raboty s bol'nymy [Doctor, sister, patient. Psychology of work with patients]*. Per. s veng. M. Aleksa. Budapesht: Izd-vo AN Vengrii [in Russian].
- Huberman, M. (1993). Burnout in Teaching Careers. *European Education, 25(3)*, 47–69.
- ICD-11. International Classification of Diseases 11th Revision. Retrieved from: <http://icd.who.int/en/>
- Iwanicki E. F., Schwab, R.L. (1981). Across-validation of the Maslach Burnout Inventory. *Educational and Psychological Measurement, 41*, 1167–1174.
- Kitaev-Smyk, L.A. (2009). *Psihologiya stressa. Psihologicheskaya antropologiya stressa [Psychology of stress. Psychological anthropology of stress]*. Moskva: Academic project, 2009.
- Kitaev-Smyk, L.A. (2015). *Soznanie i stress : Tvorchestvo. Sovladanie. Vygورانie. Nevroz [Consciousness and Stress: Creativity. Coping. Burnout. Neurosis]*. Moskva: Smysl [in Russian].
- Koltunovych, T.A. (2016). *Psychological conditions of professional burnouts' correction with preschool teachers at child educational institutions. Candidate's thesis*. Ostrog: National University of Ostrog Academy [in Ukrainian].

- Koltunovych, T. A. (2012). Jak ne zgority v polum'yi profesii'. Korekcijsnii program dlia vyhovateliv doshkil'nyh navchal'nyh zakladiv [How not to burn in the flames of the profession. Correctional program for educators of preschool educational institutions]. Chernivci : ChNU [in Ukrainian].
- Koval', I. (2017). Syndrom emocijnogo vygorannja u likariv onkologichnogo profilju ta shljahy jogo podolannja [Emotional burnout syndrome in oncologists and ways to overcome it.]. *Psyhosomatychna medycyna ta zagal'na praktyka*, 1, vol.2. DOI: 10.26766/PMGP.V2I1.25 [in Ukrainian].
- Kovacs, G. (2010). Stressors leading to teacher burnout in adult education and ways of prevention helping the language teacher. *AARMS*, 9 (1), 117–123.
- Küünarpuu, H. (1984). The burnout syndrome. *Problems in practical psychology: Studies in social psychology*. Ed. by Henn Mikkin. (pp. 65–75). Tallinn: Tallinn pedagogical institute [in Estonian].
- Kyriacou C. (2001). Teacher stress : Directions for future research. *Educational Review*, 53 (1), 27–35.
- Lafferty, J.C., Lafferty, L. (1997). *Perfectionism: a sure care of happiness*. CA : Wilshire Book Co.
- Leiter, M.P., Maslach, C. (2005). *Banishing Burnout: six strategies for improving your relationship with work*. SF, CA: John Wiley & Sons.
- Lewis, R. (1997). *The discipline dilemma : control, management, influence*. Melbourne: Australian Council for Educational Research.
- Lengle, A. (2008). Emociional'noe vygoranie s pozicii jekzistencial'nogo analiza [Burnout from an existential analysis perspective]. Per. s nem. O.M. Larchenko. *Voprosy psihologii*, 2, 3–16 [in Russian].
- Luchik, A.V., Kolesnichenko, E.V. (2016). Sindrom «jemociional'nogo vygoranija» u vrachej-psihiatrov [Burnout syndrome in psychiatrists]. *BMK*, 4. Retrieved from: <https://cyberleninka.ru/article/n/sindrom-emotsionalnogo-vygoraniya-u-vrachej-psihiatrov-1> [in Russian].
- Markova, A.K. (1996). *Psihologija professionalizma [Psychology of professionalism]*. Moskva: Znanie [in Russian].
- Maslach, C. (1982). *Burnout. The cost of caring*. New York: Prentice-Hall.
- Maslach, C., Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior*, 2, 99–113. Retrieved from: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Jackson, S.E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology*; ed by S. Oskamp. [Annual 5]. (pp. 135–154). Beverly Hills, CA: Sage.
- Maslach, C., Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout : How organizations cause personal stress and what to do about it*. SF, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli W.B. (1993). *Historical and conceptual development of burnout*. Professional burnout: recent developments in the theory and research (pp.1–16). Washington D.C. : Taylor & Francis.
- Maslach, C., Jackson, S.E., & Leiter, M.P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, California: Consulting Psychological Press Inc.
- Mishhenko, M. S. (2013). Osoblyvosti syndromu emocijnogo vygorannja [Features of emotional burnout syndrome]. *Aktual'ni problemy psihologii*. Vol. 11 : *Social'na psihologija*, 6, kn. 2, 103–113 [in Ukrainian].
- Mishkina, E. A. (2015). Profylaktika sindroma jemociional'nogo vygoranija v professional'noj dejatel'nosti sotrudnikov predprijatja [Prevention of emotional burnout syndrome in the professional activities of employees of the enterprise]. *Nauchno-metodicheskij jelektronnyj zhurnal «Koncept»*, 10, 96–100. Retrieved from: <http://e-koncept.ru/2015/95063.htm>.
- Myronchuk, N.M. (2017). *Profesijne vygorannja vykladacha vyshhoi' shkoly: chynnyky, oznaky, sposoby protydiv' [Professional burnout of a high school teacher: factors, signs, methods of counteraction]*. In O.A. Dubasenjuk (Ed.) *Teoretychni i metodychni zasady rozvytku i samovdoskonalennja osobystosti pedagoga-novatora v konteksti modernizacii' novoi' ukraïns'koi' shkoly* (pp. 62-67). Zhytomyr: Vyd-vo Jevenok O.O. [in Ukrainian].
- Nerush, T.G. (2012). Professional'noe vygoranie kak specificheskaja forma professional'nyh destrukcij [Professional burnout as a specific form of professional destruction]. *Izvestija Saratovskogo universiteta*, 3, 12, 83–87.
- Novgorodova, E.F. (2014). Vzaimosvjaz' projavlenij perfekcionizma i samootnoshenija lichnosti [The relationship between the manifestations of perfectionism and self-attitude of the individual]. *The Emissia. Offline Letters: Jelektronnoe nauchnoe izdanie*. Retrieved from: <http://www.emissia.org/offline/2014/2263.htm> [in Russian].
- Orel, V.E. (2014). *Sindrom psihicheskogo vygoranija. Mify i real'nost' [Burn-out syndrome: myths and reality]*. Har'kov: Gumanitarnyj centr [in Russian].
- Perlman, B., Hartman, A.E. (1982). Burnout: summary and future research. *Human Relations*, 35 (4), 283–305.
- Pines, A.M., Aronson, E., Kafry, D. (1981). *Burnout: from tedium to personal growth*. New York: Free Press.
- Profesijne vygorannja – profylaktyka i vidnovlennja [Occupational burnout – prevention and recovery] (n.d.). Retrieved from: <https://powerpact.com.ua/articles/profesiine-vyhorannia-profylaktyka-i-vidnovlennia?hl=uk/> [in Ukrainian].
- Schaufeli, W., Maslach C., Marek (Eds.) (1993). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington DC: Taylor & Francis. Retrieved from: <https://doi.org/10.4324/9781315227979>.

- Proskurnjak, O.P., Chaplak, Ja.V., & Chujko, G.V. (2017). Perezhyvannja emocijnogo vygorannja ta depresii' u students'komu vici [The experience of emotional burnout and depression in a student's age]. *Psychologichnyj chasopys*, 10 (6), 149-162. DOI: 10.31108/1.2017.6.10 [in Ukrainian].
- Roberts, G.A. (1997). Prevention of burn-out. *Advances in Psychiatric Treatment*, 3, 282-289.
- Rukavishnikov, A.A. (2001). Lichnostnye determinanty i organizacionnye faktory genezisa psihicheskogo vygorannja u pedagogov [Personal determinants and organizational factors of the genesis of mental burnout in teachers]. *Candidate's thesis*. Jaroslavl': JGU [in Russian].
- Sardzhveladze, N.I. (1974). Struktura samootnoshenija lichnosti i sociogenne potrebnosti [The structure of the personality's self-attitude and sociogenic needs]. *Problemy formirovanija sociogennyh potrebnostej: M-ly I Vsesojuznoj konferencii* (pp. 103-107). Tbilisi: Mecniereba [in Russian].
- Sardzhveladze, N.I. (2007). Samootnosheniye lichnosti [Personality self-attitude]. *Psikhologiya samosoznaniya: khrestomatiya po sotsial. psikhologii lichnosti / sost. D.Ya. Raygorodskiy*. (pp. 174-194). Samara: Izd. dom «BAKHRAKH-M» [in Russian].
- Schaufeli, W.B., Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice. A Critical Analysis*. Ed. by Tom Cox and Amanda Griffiths. London : Taylor & Francis.
- Schwab, R.L., Jackson, S.E., & Schuler, R.S. (1986). Educator Burnout: Sources and Consequences. *Educational Research Quarterly*, 10, 14-30.
- Selye, H. (1992). Stress without distress Riga: Veda
- Semenova, N.V., Vjal'cin, A.S., Avdeev, D.B., Kuzjukova, A.V., & Martynova, T.S. (2017). Emocional'noe vygoranie u medicinskih rabotnikov [Burnout in healthcare professionals]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovanija*, 2. Retrieved from: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=26209>
- Smirnova, O.B. (2009). *Razvitiye samootnosheniya v strukture Ya-kontseptsii uchitelja nachal'nykh klassov [The development of self-attitude in the structure of the self-concept of a teacher of primary classes]*. *Candidate's thesis*. Moscow : MGU.
- Stolin, V.V., Pantileev, S.R. (1988). *Oprosnik samootnosheniya [Self-attitude questionnaire]*. In A.A. Bodalev, I.M. Karlinskaja, S.R. Pantileev, & V.V. Stolin (Eds.) *Praktikum po psihodiagnostike. Psihodiagnosticheskie materialy* (pp. 123-130). Moskva: Izd-vo Mosk. un-ta [in Russian].
- Taris, T.W., Beek, I., Schaufeli, W.B. (2010). Why do perfectionists have a higher burnout risk than others? The mediational effect of workaholism. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 12 (1), 1-7.
- Vodop'janova, N.E., Gusteleva, A.N. (2010). Pozitivnoe samootnoshenie kak faktor ustojchivosti k professional'nomu vygorannju uchitelej [Positive self-attitude as a factor of resistance to professional burnout of teachers]. *Vestnik SPbGU*, 12 (4), 166-172. Retrieved from: <https://cyberleninka.ru/article/n/positivnoe-samootnoshenie-kak-faktor-ustojchivosti-k-professionalnomu-vygorannju-uchitelej> [in Russian].
- Vodop'janova, N.E., Starchenkova, E.S. (2008). *Sindrom vygorannja: diagnostika i profilaktika [Burnout syndrome: diagnosis and prevention]*. Sankt-Peterburg: Piter [in Russian].
- Yur'jeva, L.M. (2004). *Profesijne vyhorannja u medychnykh pratsivnykiv. Formuvannya, profilaktyka i korektsiya [Occupational burnout in medical professionals. Formation, prevention and correction]*. Kyiv: Sfera [in Ukrainian].
- Yatsenko, T., Ivanenko, B., Yevtushenko, I. (2008). *Hlybnyna psikhokorektsiya ta uperedzhennja psyhichnoho vyhorannja [Deep psychocorrection and prevention of mental burnout]*. Part 2. Kyiv: Hlavnyk [in Ukrainian].
- Zabotkina, V.I. (1989). *Novaja leksika sovremennogo anglijskogo jazyka [New vocabulary of modern English]*. Moskva: Vysshaja shkola [in Russian].
- Zajchykova, T.V. (2005). Social'no-psihologichni determinanty syndromu «profesijnogo vygorannja» u vchyteliv [Socio-psychological determinants of the syndrome of "professional burnout" in teachers]. *Candidate's thesis*. Kyi'v: IP APNU [in Ukrainian].
- Zhogno, Ju. P. (2009). Psihologichni osoblivosti emocijnogo vygorannja pedagogiv [Psychological features of emotional burnout of teachers]. *Candidate's thesis*. Odesa: ODU [in Ukrainian].

Tetyana Koltunovych

PhD (psychology), associate professor of the of pedagogy and psychology of preschool education department, Yuri Fedkovich Chernivtsi National University, Chernivtsi (Ukraine)

Halyna Chuyko

PhD (philology), Assistant Professor of the Department of Psychology of Chernivtsi National University named after Yuri Fedkovich, Chernivtsi (Ukraine)

SELF-ESTEEM AND PERFECTIONISM AS CORRELATES OF BURNOUT OF TEACHERS PRESCHOOL EDUCATION INSTITUTIONS

ADSTRACT

The article is devoted to a theoretical analysis of the understanding of the phenomenon of burnout in psychology and an empirical study of the relationship between self-esteem and perfectionism of preschool teachers and the level of their professional burnout.

It is noted that, despite the fact that today burnout is one of the most popular and researched topics in science, its integral psychological concept is still missing, as well as a general understanding of the concept of burnout, its structure, symptoms, stages of development and causes.

It is noted that in psychology, numerous scientists - researchers of burnout are inclined to offer their own definitions of it, to highlight its structure, symptoms and causes, unwittingly or consciously focusing on the ideas about the process of burnout expressed by H. Freudenberger and K. Maslach and colleagues.

The conducted research revealed the presence of both correlational and causal relationships between professional burnout and perfect motivation.

It was concluded that professional burnout can be interpreted as a process of gradual devastation of the meaningfulness of a person's professional activity. The results of the empirical study show that there are statistically significant correlational and causal relationships between the professional burnout of educators and the features of their self-esteem and perfect motivation: the components of self-attitude to a greater extent determine professional burnout, which is also influenced by the individual's constant striving for perfection, putting forward excessively unrealistic demands for herself when she does not accept her own shortcomings. It was found that burnout determines the confidence of the subjects that the requirements for them are excessive, but they must be followed due to

the desire to be accepted and get the approval of colleagues and management of the institution, etc.

Key words: professional burnout, stress, tension, exhaustion, perfectionism, self-attitude, educators of children's preschool institutions.

How to cite (як цитувати):

Koltunovych, T., & Chuyko, H. (2022). SELF-ESTEEM AND PERFECTIONISM AS CORRELATES OF BURNOUT OF TEACHERS PRESCHOOL EDUCATION INSTITUTIONS. *PSYCHOLOGICAL JOURNAL*, 8 (4), 7-27. <https://doi.org/10.31108/1.2022.8.4.1>

Дата отримання статті: 05.02.2022

Дата рекомендації до друку: 04.04.2022

Дата оприлюднення: 30.04.2022