

## ОСОБЛИВОСТІ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

**В.В. Овсяннікова,**

кандидат психологічних наук, доцент кафедри  
педагогіки та психології освітньої діяльності  
Запорізького національного університету

*У статті розкривається зміст основних понять, які стосуються синдрому професійного вигорання; аналізуються фактори професійного вигорання; розглядаються особливості професійного вигорання у викладачів ВНЗ; експериментально досліджується вплив факторів на формування професійного вигорання у викладачів ВНЗ.*

**Ключові слова:** стрес, професійний стрес, вигорання, професійне вигорання.

*В статье раскрывается содержание основных понятий, которые касаются синдрома профессионального выгорания; анализируются факторы профессионального выгорания; рассматриваются особенности профессионального выгорания у преподавателей ВНЗ; экспериментально исследуется влияние факторов на формирование профессионального выгорания у преподавателей ВНЗ.*

**Ключевые слова:** стресс, профессиональный стресс, выгорание, профессиональное выгорание.

Інтенсифікація життя, соціально-політичні та соціально-економічні зміни, які відбуваються в Україні сьогодні, висувають до працівників освітніх організацій нові, більш складні вимоги, що, безумовно, впливає на психологічний стан працівників, обумовлює виникнення емоційного напруження, розвиток значної кількості професійних стресів. Особливо яскраво вплив стресів проявляється у викладацькій діяльності через перенасиченість її такими стресогенами, як: відповідальність за розвиток підростаючого покоління, активна міжособистісна взаємодія, підвищена емоційна напруженість, недостатня соціальна оцінка тощо.

Одним із найважчих наслідків довготривалого професійного стресу є синдром професійного вигорання.

Професійне вигорання – це синдром, що розвивається на фоні хронічного стресу що призводить до виснаження емоційно-енергетичних та особистісних ресурсів працюючої людини.

Актуальність дослідження синдрому вигорання серед викладачів ВНЗ пов'язана з тим, що від стану психологічного благополуччя викладача безпосередньо залежить ефективність його виховного впливу на студентів: емоційний стан викладача відображається на якості всього навчально-виховного процесу.

Проблема синдрому професійного вигорання знайшла своє відображення у роботах зарубіжних і вітчизняних вчених присвячених змісту та структурі цього синдрому (Л.М. Карамушка, С.Д. Максименко), а також методам його діагностики (В.В. Бойко, Н.Є. Водоп'янова). Окрім того, деякі вияви синдрому професійного вигорання вивчалися, як зарубіжними, так і вітчизняними дослідниками, у представників різних професійних груп (Г.І. Каплан, Г.Е. Робертс, В.Є. Семеніхіна, Б. Вайт, Р. Сміт). Особливості професійного стресу, окремі вияви синдрому професійного вигорання, його причини і наслідки у працівників освітніх організацій досліджувались такими зарубіжними та російськими вченими як: Б. Фарбер, Л.О. Китаєв-Смик, Ю.Л. Львов, А.О. Реан та ін.

Отже, значущість і актуальність проблеми обумовили вибір теми статті.

Мета статті – науково-теоретичне та експериментальне вивчення особливостей синдрому професійного вигорання у викладачів ВНЗ.

Існують різні визначення «вигорання», однак у найбільш загальному вигляді воно розглядається як довгострокова стресова реакція чи синдром, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності. Але момент, коли стрес переходить у вигорання ясно не визначений. Тому, спочатку розглянемо, що представляє собою стрес.

Термін «стрес» об'єднує широке коло явищ, пов'язаних із його зародженням, особливостями розвитку, проявами та наслідками, у зв'язку з чим в нього вкладають різний зміст. Вивченням феномену стресу займаються різні науки, а саме: психологія, фізіологія, медицина тощо.

Дослівно слово стрес перекладається як «напруга», і досить часто ним позначається широке коло станів людини, що виникають у відповідь на екстремальні впливи. Уперше поняття «стрес» було введено канадським фізіологом Г. Сельє, який вважається родоначальником теорії стресів. Він розглядав стрес, як фізіологічну реакцію організму, яка виникає у результаті впливу фізичних, хімічних або органічних факторів.

Американський дослідник Р. Лазарус розглядав стресову ситуацію як результат відмінностей між вимогами середовища та ресурсами, якими володіє індивід. Тобто згідно з цією теорією організм людини завжди перебуває у стані бадьорості, очікуванні змін та постійному оцінюванні довкілля [1].

Таким чином, стрес є динамічним процесом, а не статичним явищем. І його виникнення залежить як від мінливого оточуючого середовища, так і від індивідуально-психологічних особливостей [1].

Важливим окремим напрямком дослідження є проблема професійного стресу.

Професійний стрес являє собою багатомірний феномен, що виражається у фізіологічних і психологічних реакціях на складну професійну ситуацію.

Зростання інтересу до професійних стресів останнім часом не випадково, тому що їхні негативні наслідки впливають не тільки на психічне і фізичне здоров'я окремого працівника, але і на організаційне середовище й ефективність організації в цілому. Професійний стрес – це багатоплановий феномен, сукупність фізіологічних і психологічних реакцій суб'єктів трудових відносин на складну професійну ситуацію [2].

Виникнення стресу залежить як від мінливого оточуючого середовища, так і від індивідуально-психологічних особливостей. Можна сказати, що професійний стрес є феноменом, що впливає на фінансову і соціально-психологічну стабільність організації і стан її «людських ресурсів».

Особливо яскраво вплив стресів проявляється у педагогічній діяльності, через перенасиченість її такими стресогенами, як: відповідальність за розвиток підростаючого покоління, активна міжособистісна взаємодія, підвищена емоційна напруженість, недостатня соціальна оцінка тощо. Одним із найважчих наслідків довготривалого професійного стресу є синдром професійного вигорання.

Уперше термін «вигорання» був введений американським психіатром Х. Дж. Фреденбергером у 1974 році для характеристики психічного стану здорових людей, що знаходяться в інтенсивному і тісному спілкуванні з клієнтами для надання їм професійної допомоги. Спочатку під «вигоранням» розумівся стан знемоги з відчуттям власної марності, потім воно стало змістовно неоднозначним і багатокомпонентним, що, на думку Є.П. Ільїна, і викликало значні затруднення в його вивченні.

Професор психології Каліфорнійського університету К. Маслач, одна з провідних спеціалістів по дослідженню професійного згорання, дає наступне визначення. Професійне згорання – це «синдром фізичного й емоційного виснаження, включаючи розвиток негативної самооцінки, негативного відношення до роботи і втрату розуміння і співчуття стосовно іншої людини»; це «не утрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу, а реакція виснаження, що виникає на тлі стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням» [3]. Таким чином, професійне вигорання є стресовою реакцією, яка виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності.

Професійне вигорання виникає в результаті внутрішнього нагромадження негативних емоцій без відповідної "розрядки" або "звільнення" від них. Власне кажучи, професійне вигорання - це дістрес або третя стадія загального адаптаційного синдрому - стадія виснаження.

Згідно М. Буріш «Вигорання – психологічний термін, який позначає симптомокомплекс наслідків тривалого робочого стресу і певних видів професійної кризи» [4, с. 24].

У наш час не існує єдиної точки зору на сутність вигорання і його структуру. Синдром «вигорання» деякі автори (Е. Махер, К. Кондо) розглядають як різновид стресу, де клієнти соціальних служб виступають у якості стресогенних факторів. Однак інші дослідники не ототожнюють ефекти вигорання і професійні стреси, розглядаючи «професійне вигорання» не як різновид стресу, а як результат впливу комплексу стресогенних факторів (С. Маслач, А.Г. Абрамова, В.В. Бойко).

В.В. Бойко дає наступне визначення терміна: «Професійне вигорання – це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на обрані психотравмуючого впливу» [5, с. 137].

Після того, як феномен вигорання став загальноновизнаним, виникло питання про фактори, що сприяють розвитку або, навпаки, гальмують його. Традиційно вони групувалися в два великі блоки, особливості професійної діяльності і індивідуальні характеристики самих професіоналів. Частіше ці фактори називають зовнішніми і внутрішніми або організаційними [6]. Деякі автори виділяли і третю групу факторів, розглядаючи змістовні аспекти діяльності як самостійні.

Розглянемо як приклад класифікацію В.В. Бойко, який виділяє ряд зовнішніх і внутрішніх факторів, що провокують «емоційне вигорання».

Зовнішні (організаційні) фактори, куди включаються умови матеріального середовища, зміст роботи і соціально-психологічні умови діяльності, є найбільш представницькою в області досліджень «вигорання».

До внутрішніх факторів, обумовлюючих «емоційне вигорання», В.В. Бойко відносить наступні фактори: схильність до емоційної ригідності, інтенсивна інтеріоризація (сприйняття і переживання) обставин професійної діяльності, слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності, етичні дефекти і дезорієнтація особистості.

Розвиток синдрому «вигорання» залежить від комбінації професійних, організаційних і особистісних факторів стресу. У залежності від частки тієї чи іншої складової процесу, буде розрізнятися і динаміка розвитку синдрому.

Професійне вигорання є вельми негативним явищем, яке послаблює професійну діяльність людини. Для багатьох професій виконання професійних функцій тісно пов'язане з ризиком професійного вигорання. В силу специфіки професійної діяльності викладачів ВНЗ синдром професійного вигорання є дуже поширеним серед них.

Професійна діяльність викладача ВНЗ є дуже складною як за своїм змістом, так і за своєю формою. Викладач не може обмежуватися тільки викладанням, від нього очікують чутливості до потреб студентів, спостережливості і розуміння їхніх індивідуальних здібностей, володіння умінням результативного взаєморозуміння зі студентами, батьками, колегами по роботі.

Емоційне навантаження, якому піддаються викладачі ВНЗ в зв'язку з перманентними реформами, змінами навчальних програм, створює почуття недостатньої стабільності, а також сумніву в результатах власної праці. «Люди, які своє професійне життя пов'язали з наданням допомоги іншим, повинні бути готові, що через деякий час вони опиняться в стані, який називаємо терміном вигорання. Його найбільш характерною ознакою є байдужість до власного стану і справ іншої людини та суттєве зниження рівня свідомих послуг людям, що потребують допомоги. Суб'єктивно результати професійного вигорання виявляються у хронічному почутті дискомфорту, збільшення втоми, дратівливості, виникає небажання працювати і незадоволення місцем праці, часті роздуми про зміну місця праці та навіть виду професійної діяльності» [7, с. 52].

Швидкість виникнення професійного вигорання викладача ВНЗ, насамперед, залежить від особистісних особливостей фахівця. До специфічних чинників професійного вигорання викладачів можна віднести: великий об'єм роботи, який повинен здійснити викладач; багатофункціональність професійної діяльності викладача; особливості комунікативної діяльності викладача; ідеологічна спрямованість професійної діяльності викладача.

Для викладача ВНЗ вкрай важливим є усвідомлення сутності феномену професійного вигорання для здійснення профілактики, ранньої самодіагностики та самокорекції даного негативного психологічного явища.

У дослідженні брали участь викладачі ВНЗ. За кількістю вибірка складалася з 12 викладачів Запорізького національного університету та 12 викладачів Запорізького національного технічного університету. Всі жінки віком від 27 до 53 років. Їх стаж роботи складав від 1 до 24 років.

На початку дослідження, за допомогою методики діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойко, нами були виявлені рівні сформованості синдрому емоційного вигорання у викладачів ВНЗ.

За результатами методики емоційного вигорання респонденти були поділені на три групи (за сформованістю фаз синдрому емоційного вигорання). У восьми викладачів (32%) синдром вигорання цілком сформувався хоча б в одній з фаз – 1 група досліджуваних. У чотирнадцяти викладачів (56%) синдром знаходиться в стадії формування хоча б в одній з фаз – 2 група. У трьох досліджуваних (12%) синдром вигорання не сформувався – 3 група.

Проаналізувавши отримані дані ми встановили, що в цілому фаза "Напруги" сформувалася у 16%, знаходиться в стадії формування у 48%, і не сформувалася у 36%. Таким чином, можна сказати, що більшість викладачів відчувають, або починають відчувати емоційну виснаженість, втому, що викликані власною професійною діяльністю.

В цілому фаза «Резистенції» сформувалася 20% респондентів, знаходиться в стадії формування 56% досліджуваних, і не сформувалася 24%. Більша кількість викладачів ВНЗ характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять цих людей емоційно закритими, відстороненими, байдужими. На такому тлі будь-яке емоційне залучення до професійних справ та комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми.

Фаза «Виснаження» сформувалася у 20% респондентів, знаходиться у стадії формування у 40% і не сформувалася також у 40% досліджуваних. Викладачі у яких сформувалась чи формується фаза виснаження характеризуються психофізичною перевтомою, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних зв'язків, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень.

Було встановлено, що домінуючим у фазі «Напруги» є симптом «переживання психотравмуючих обставин»; у фазі «Резистенції» – «синдром розширення сфери економії емоцій»; у фазі «Виснаження» – симптом «емоційної відчуженості».

Наступним кроком нашого дослідження було виявлення залежності професійного вигорання викладачів ВНЗ від стажу роботи. Було виявлено, що найвищі показники мають викладачів зі стажем роботи від 2 до 5 років та від 15 до 23 років. У фазі напруги найбільш високі показники припадають на стаж роботи 2-3 роки, 15-22 роки. У фазі резистенції – 1-5 років, 16-23 роки. У фазі виснаження – 2 роки і 16-22 роки.

Найнижчі показники вигорання припадають на стаж роботи від 6 до 9 років і від 11 до 14 років (за всіма трьома фазами).

Таким чином, найбільш високі показники вигорання у викладачів зі стажем роботи від 1 до 5 років та від 15 до 23 років.

Починаючи працювати, викладач ВНЗ не завжди отримує від роботи то, що він очікував. Молоді викладачі часто зіштовхуються з ситуаціями, до яких не були підготовлені. Тому перші роки праці молодий викладач адаптується до умов і нових вимог викладацької діяльності у вищому закладі. У цей період адаптації більшість викладачів схильні до проявів професійного вигорання.

В період від 15 до 25 років педагогічного стажу виявляється різке послаблення професійних якостей, деформуються якісні поведінково-характерологічні властивості викладача, які вже безпосередньо не забезпечують його професійну успішність (А.В. Осницький, О.Л. Свенцицький, Е.Ф. Зеєр).

На наступному етапі дослідження для діагностики особистісних якостей викладачів ВНЗ нами використовувалася методика багатофакторного дослідження особистості Р. Кеттелла.

Аналізуючи отримані дані ми виявили, що більшості викладачів з першої групи властиві такі якості як: скритність, відособленість, скептичність, невротичність, безвідповідальність, безпринципність, невпевненість у власних силах, заздрість, підозрілість, егоцентричність, неврівноваженість, тривожність, депресивність, залежність від оточуючих, недисциплінованість, погана пристосованість, незадоволеність досягнутим, пригніченість в міжособистісних конфліктах, стриманість, залежність, потреба підтримки і пошук її у людей. Всі ці якості є сприяючими факторами формування професійного вигорання у викладачів ВНЗ.

У другій групі досліджуваних домінують наступні фактори: доброта, відкритість, довірливість, емоційна нестійкість, мінливість у відносинах і нестійкість в інтересах, відмова від роботи, ворожість, упертість, стурбованість, серйозність, залежність, метушливість, багата уява, неврівноваженість, наївність, відвертість, нестриманість емоцій, сліпа віра до людей, незалежність від групи, високий рівень соціальної напруженості, труднощі в ухваленні рішень через надлишок роздумів.

Респонденти третьої групи відрізняються високим рівнем товариськості, зібрані, кмітливі, мають абстрактне мислення та високі загальні розумові здібності, емоційно стійкі, витримані, спокійні, легко уникають труднощів, мають сильний характер, наполегливі, рішучі, урівноважені, відверті, легко забувають труднощі, терпимі до незручностей, вольові, цілеспрямовані, повністю

контролюють свої емоції та поведінку, доводять справу до кінця, в цілому задоволені життям. Отже, всі ці якості знижують ризик професійного вигорання в процесі педагогічної діяльності.

Наступним кроком дослідження було застосування опитувальника дослідження задоволеності працею.

В ході дослідження були отримані наступні результати по кожній із трьох груп окремо.

Більшість досліджуваних з першої групи не отримають задоволення від процесу роботи, вони вважають свою роботу нецікавою, не намагаються підвищувати свої професійні знання, впевнені, що колеги і керівництво їх не розуміють.

Респонденти другої групи частково задоволені своєю роботою. Але більшість з них вважає, що керівництво не оцінює їх професійні якості належним чином. Майже всі досліджувані задоволені умовами праці та взаєминами з співробітниками.

Респонденти третьої групи цілком задоволені своїми досягненнями у роботі, вважають, що співробітники поважають їх, повністю задоволені умовами праці.

Проведене нами теоретико-емпіричне дослідження дало змогу зробити такі висновки:

Професійне вигорання – це синдром фізичного й емоційного виснаження, включаючи розвиток негативної самооцінки, негативного відношення до роботи і втрату розуміння і співчуття стосовно іншої людини; це не утрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу, а реакція виснаження, що виникає на тлі стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням.

Професійне вигорання є стресовою реакцією, яка виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності. Стрес – це фізіологічна реакція організму, яка виникає у результаті впливу фізичних, хімічних або органічних факторів. Виникнення стресу залежить як від мінливого оточуючого середовища, так і від індивідуально-психологічних особливостей. Професійний стрес є феноменом, що впливає на фінансову і соціально-психологічну стабільність організації і стан її «людських ресурсів».

В процесі вивчення особливостей професійного вигорання у викладачів ВНЗ встановлено, що швидкість виникнення професійного вигорання викладача ВНЗ, насамперед, залежить від особистісних особливостей фахівця, експериментальні дослідження підтверджують, що нетовариськість, сором'язливість, емоційна нестійкість, імпульсивність, реактивність і агресивність є корелятами швидкого розвитку професійного згорання особистості.

Найбільш високі показники вигорання були виявлені у викладачів зі стажем роботи від 1 до 5 років та від 15 до 23 років.

Викладачам у яких синдром вигорання цілком сформувався хоча б в одній з фаз властиві якості, які є сприяючими чинниками формування професійного вигорання у педагогів вищої школи (скритність, невротичність, не впевненість у власних силах, підозрілість, невірноваженість, тривожність, депресивність, залежність від оточуючих, незадоволеність досягнутим, стриманість, залежність, потреба підтримки і пошук її у людей).

У групі досліджуваних, де синдром знаходиться в стадії формування хоча б в одній з фаз, переважають наступні якості: відкритість, довірливість, емоційна нестійкість, стурбованість, серйозність, залежність, метушливість, багата уява, невірноваженість, наївність, відвертість, нестриманість емоцій, сліпа віра до людей.

Викладачам у яких синдром вигорання не сформувався притаманні якості, що знижують ризик професійного вигорання в процесі педагогічної діяльності (товариськість, зібраність, високі загальні розумові здібності, емоційна стійкість, сильний характер, урівноваженість, терпимість до незручностей, цілеспрямованість).

В ході дослідження задоволеності працею було встановлено: більшість викладачів у яких синдром вигорання цілком сформувався хоча б в одній з фаз не отримають задоволення від процесу роботи, вони вважають свою роботу нецікавою, не намагаються підвищувати свої професійні знання, впевнені, що колеги і керівництво їх не розуміють; респонденти у яких синдром знаходиться в стадії формування хоча б в одній з фаз частково задоволені своєю роботою. Але більшість з них вважає, що керівництво не оцінює їх професійні якості належним чином; викладачі у яких синдром вигорання не сформувався цілком задоволені своїми досягненнями у роботі, вважають, що співробітники поважають їх, повністю задоволені умовами праці.

Таким чином, можна стверджувати, що рівень професійного вигорання залежить від особистісних якостей викладачів ВНЗ, їх стажу роботи та задоволеністю роботою.

## Література

1. Лазарус Р. Теория стресса и психофизиологические исследования / Р. Лазарус // Эмоциональный стресс / Под ред. Л. Леви. – Л.: Медицина, 1970. – С. 178-208.
2. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса / А.Б. Леонова // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2001. – №11. – С. 2-16.
3. Самоукина Н.В. Синдром профессионального выгорания / Н.В. Самоукина // Управление персоналом, российский опыт. – М.: МГУ, 2000. – С. 201 – 215.
4. Малец Л. Внимание «выгорание» / Л. Малец // Персонал. – 2000. – №2. – С. 99-102.
5. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других / В.В. Бойко. – М.: Наука, 1996. – 154 с.
6. Орел В.Е. Феномен выгорания в зарубежной психологии. Эмпирическое исследование / В.Е. Орел // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 90-101.
7. Мартынова Т.Н. Исследование формирования синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности социальных работников / Т.Н. Мартынова, О.П. Бусовикова // Сибирская психология сегодня: сборник научных трудов. – Вып. 2. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 2003. – 410 с.