

Продоус Д. Ю. Теоретико-методологічні засади вивчення синдрому професійного вигорання працівників ДНЗ. *Актуальні проблеми особистісного зростання: Збірник наукових праць за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (м. Житомир, 13 травня 2021 р.). Житомир, Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2021. С. 162-164.*

Продоус Дарина Юріївна

магістрантка спеціальності "Психологія"

Науковий керівник:

Пирог Г. В. , кандидат філософських наук, доцент,
доцент кафедри соціальної та практичної психології

*Житомирський державний університет імені І Я. Франка
м. Житомир, Україна*

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДНЗ

Професійне вигорання – це один із механізмів психологічного захисту. Феномен емоційного вигорання трактується лише із негативного боку через те, що людина перебуває у стані особистісної та емоційної відстороненості від інших, незадоволеності собою. Він може супроводжуватися агресією, тривожністю, депресивними станами, неадекватним реагуванням на явища навколишньої дійсності.

Дослідженням проблеми емоційного вигорання займалось багато зарубіжних та вітчизняних дослідників, зокрема серед них можна виділити: Н.Г.Фреуденберг, Н.Кунарру, Б.Пелман та Є.Хартман, Е.Магер, К.Маслач, С.Джексон, В.В.Бойко, Н.Є.Водоп'янова, О.С.Старченкова, А.К.Маркова, Н.В.Гришина, В.Е.Орел та інші. Ряд науковців розглядають «професійне вигорання» як синдром, що виникає внаслідок тривалого стресу на роботі або

переживання професійної кризи [2; 3; 4]. Дані сучасних досліджень свідчать про те, що «професійне вигорання» можна вирізнити від інших форм стресу не лише концептуально, а й емпірично, тому є необхідність у систематичних наукових дослідженнях цього синдрому.

Провідну роль у виникненні синдрому «вигорання» відіграють особистісні особливості людини: акцентуації її характеру, темперамент, специфіка смисложиттєвих орієнтацій, рівень домагань, вольові процеси та ін.

Дуже часто саме педагогічні працівники, до яких належать вихователі ДНЗ, через постійні контакти із людьми, через розбіжності у поглядах, через умови, які характеризується емоційними ускладненнями або напруженими стосунками, зазначають негативного вплив цього синдрому. Це явище є досить негативним, оскільки викликає емоційне виснаження, тобто людина, витрачаючи свою емоційну енергію, не має можливості це компенсувати. Постійне перебування людини у стані «вигорання» може призводити до серйозних психічних порушень. Синдром емоційного вигорання характеризується поєднанням симптомів порушення у психічній, соматичній і соціальній сферах життя. Це психічне явище негативного характеру, у якому поєднуються взаємопов'язані між собою симптоми, що призводить до емоційного виснаження.

Нині не існує єдиної точки зору на симптоми емоційного вигорання. Всі наукові підходи, що розглядають цей феномен, є досить різноманітними та автономними. Представниками найбільш значимих підходів до вивчення синдрому «професійного вигорання» є К. Маслач і С. Джексон, у працях яких синдром «професійного вигорання» розглядається у вигляді трьохкомпонентної системи, яку складають емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція власних досягнень [1, с.17]. Про наявність синдрому «професійного вигорання» у особистості свідчать психофізичні та соціально-психологічні ознаки, а також відповідні прояви у поведінці (вияв агресії, роздратованості, впадання у депресивні стани). У дослідженнях В.Бойка він класифікує цей синдром, виділяючи найбільш характерні для нього фази: «напруження»; «резистенція»;

«виснаження». Тому цей синдром може розглядатися з позицій формування трьох його послідовних стадій [2, с.70].

Синдром «професійного вигорання» чинить негативний вплив на якість та результати діяльності людини та визначає рівень її задоволеності від виконуваної роботи. Також цей синдром зумовлюється особливостями професії сфери «людина-людина», яка передбачає дію стресогенних факторів, які є передумовами формування цього синдрому. Тому, вивчення цього синдрому у представників цієї професії є актуальною для психологічної науки.

Науково доведено, що оскільки педагогічні працівники у межах своїх професійних обов'язків постійно спілкуються із іншими людьми (дітьми, батьками вихованців, колегами, керівництвом), вони входять в «групу ризику» формування симптомів професійного вигорання. Умовно виділено кілька груп працівників, які найбільш схильні до професійного вигорання: інтроверти; люди, які відчують постійний внутрішній конфлікт у зв'язку з роботою; жінки, які переживають внутрішню суперечність між роботою і сім'єю; працівники, професійна діяльність яких проходить в умовах гострої нестабільності і хронічного страху втрати робочого місця; «трудоголіки» – особи, які працюють із високим ступенем самовіддачі.

До факторів виникнення синдрому «професійного вигорання», крім особливостей професійної діяльності (об'єктивні фактори), відносяться також індивідуальні характеристики працівників (суб'єктивні фактори). Також на виникнення професійного вигорання впливають спрямованість особистості, мотивація професійної діяльності, задоволеність нею та морально-психологічним кліматом в колективі, стосунками з колегами та ін.

Отже, синдром емоційного вигорання характеризується поєднанням симптомів порушення у психічній, соматичній і соціальній сферах життя. Емоційне вигорання – це психічне явище негативного характеру, що передбачає поєднання ряду взаємопов'язаних між собою симптомів, які зводяться до емоційного виснаження.

Література:

1. Березовская Л. Г. К вопросу критериев риска развития синдрома «эмоционального выгорания». *Проблемы исследования синдрома «выгорания» и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий: сборник научн. статей; под ред. В. В. Лукьянова, С.А.Подсадного. КГУ, 2007. С. 17–19.*
2. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М.: Наука, 2006. 470 с.
3. Борисова М. В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов. *Вопросы психологии. № 2. 2005. С. 97–104.*
4. Пирог А. Возможности диагностического исследования особенностей субъективного переживания профессионального становления. *SWorld Journal. 2017. № 13. P. 80-85.*