

юстиції. Програма включає комплекс проблемних питань і пропонує шляхи їх рішення методами психолого-педагогічного впливу. В програму включено тематику по проблемам стилю, побудови ідеальної моделі стилю управління юристів і самосовершенствования спеціалістом власного стилевого функціонування.

Ключевые слова: стиль управління, совершенствование стилей управленческой деятельности, стиль взаимодействия, саморазвитие стиля.

Kostuchenko I. A. IMPROVEMENT PROGRAM OF STYLE OF MANAGEMENT ACTIVITY OF THE EMPLOYEES OF JUSTICE

Program of improvement the management styles of management activities of employees of justice, developed on the analysis of conducted empirical research of the manifestation of professional and life styles by the employees of justice is represented in the article. The program includes a complex of problem questions and offers the ways for their solutions by the methods of psycho-pedagogical influence. The subject from styles problem, construction of an ideal model of management style of lawyers, and self-improvement by the specialist his own functioning style is included.

Keywords: management style, improvement of style of management activities, interaction style, self-development of style.

УДК 159.9

Котляренко І. О. (м. Київ)

**ДЕТЕРМІНАНТИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ВИХОВАТЕЛІВ ДІТЯЧОГО САДКА**

В статті описано феномен професійного вигорання педагогів дошкільних навчальних закладів, аналізуються особистісний, рольовий та організаційний рівні, конфлікти, в межах яких, можуть детермінувати появу синдрому. Представлено результати дослідження, в якому інтерпретуються фактори, що обумовлюють його виникнення. Наявні рекомендації, щодо створення належних умов для трудової діяльності, що сприятимуть профілактиці вигорання.

Ключові слова: професійне вигорання, стрес, деперсоналізація, емоційне виснаження, редукція власних досягнень, робоче навантаження.

Постановка проблеми. На сьогодні питання щодо професійного вигорання не є провідним та добре дослідженим у психології, проте воно є актуальним, враховуючи сучасний темп життя середньостатистичної людини, що зумовило інтерес науковців та активізувало активне вивчення зазначеної проблеми.

Кожна професія має свою специфіку. Для спеціальностей, що функціонують в системі «людина-людина», характерне постійне напруження, пов'язане з взаємодією з оточуючими. Особливо доречно дане твердження для вихователів, адже їх робота передбачає відповідальність за життя дітей, що підвищує кількість та інтенсивність стресогених ситуацій. Окрім вищесказаного, для виховної діяльності важливим є систематичне підвищення рівня кваліфікації, внаслідок внесення коректив до законопроектів Міністерства освіти. А це, в свою чергу, вимагає затрати енергетичних ресурсів. Якщо

ж можливість поповнювати свої знання новою інформацією відсутня, особа може прореагувати на це фрустрацією, тривожністю, агресією і т.д. Саме фізичне і психологічне перенавантаження педагогів призводить до появи синдрому.

Варто відмітити і взаємостосунки працівників у колективі. Відомо, що конфлікти у робочому середовищі виснажують, і можуть стати причиною професійного вигорання. Важливим є роль віку та стажу вихователя, а також його ставлення до виконуваної їм роботи. Ще одним компонентом, який впливає на рівень психологічного вигорання є соціально-економічна підтримка вихователів, та стабільність їх прибутків.

Все це впливає на ставлення педагога до оточуючих (колеги, вихованців) та до роботи. Вихователь у якого спостерігається синдром вигорання стає байдужим, агресивним, безініціативним та непрацездатним. Серед іншого погіршуються взаємостосунки з колективом та дітьми. Таким чином, дана проблема є важливою для дослідження, тому що вигорання співробітників неодмінно впливає на атмосферу у виховних закладах, та на продуктивність праці, що виражається в зниженні включеності в роботу, пришвидшенні текучості кадрів, погіршення кількісних та якісних показників результату трудової діяльності, здоров'я працівників, а це, в свою чергу, відображається у ставленні до дітей.

Можна сформулювати наступні **завдання**:

- Теоретично обґрунтувати проблему професійного вигорання вихователів дитячого садка.
- Дослідити рівень вигорання серед вихователів та визначити причини появи синдрому.
- Проаналізувати отримані, в результаті емпіричного дослідження, дані.

Аналізуючи публікації, в яких започатковано вивчення даної проблеми, доцільно розпочати з характеристики визначення, що позначає це поняття. Вперше термін ввів американський психіатр Фрейденберг у 1974 році. Таким чином, поняття «вигорання» у психології з'явилося відносно нещодавно, і описувало стан виснаження, що супроводжується відчуттям власної безкорисності. Автор зазначав, що вигорання з'являється у осіб нестійких, схильних до співчуття, мрійливості, та одержимих нав'язливими ідеями [Freudenberger 1974]. К.Маслач і Джексон розглядають вигорання як відповідь на довготривалі професійні стреси у міжособистісній комунікації, що включає в себе три компоненти: емоційне виснаження, редуцію професійних досягнень та деперсоналізацію [Maslach, C. and Jackson, 1981]. К. Маслач окреслила його як синдром фізичного та емоційного виснаження, що складається з негативної самооцінки, байдужості до роботи та клієнтів. Також вона акцентує увагу на тому, що це не втрата творчого потенціалу, а скоріше емоційне виснаження, що виникає на фоні стресу. Бойко описує даний феномен як, вироблений особистістю, психологічний захисний механізм, що проявляється у формі часткового або повного виключення емоцій у відповідь на психотравмуючий вплив [Бойко, 1996]. Н.В. Гришина розглядає вигорання як стан людини, що пережила професійний стрес, адекватний

аналіз якого потребує екзистенційного рівня опису. Це необхідно, тому що такий процес характерний для різноманітних ситуацій а не лише для професійної сфери. Ленгле зазначає, що професійне вигорання це прояв не екзистенціальної установки по відношенню до життя, тієї якої людина притримується, зазвичай несвідомо, заради доброї мети. При цьому ігнорування екзистенціальної дійсності є настільки фундаментальним, що призводить до симптоматики як в психосоматичному так і психічному аспекті, яка виконує захисну функцію, щодо попередження вищезгаданої установки [Лэгле, 2008]. Пайнз і Аронсон розглядають емоційне вигорання як наслідок перевтоми, яка може зустрічатись в будь-якій професії, а також за межами трудової діяльності [Pines, Aronson, 1988]. Як зазначає Шафранова, вигорання вихователів може бути детерміноване постійно присутнім почуттям новизни, необхідністю постійного саморозвитку, так як інакше виникає «насилля над психікою», емоційною насиченістю міжособистісних контактів, відповідальністю за підлеглих (вихованців) та постійним включенням в діяльність вольових процесів.

Цікаві дані отримані американським дослідником, який спробував встановити взаємозв'язки між вигоранням і почуттям гумору [Talbot, 2000]. Виявилось, що останнє може виступати одним з механізмів копінг-стратегій. Викладачі з хорошим почуттям гумору рідше страждають від вигорання, а також більш високо оцінюють свою професійну успішність.

Пайдмонт отримав дані про те, що самоповага грає важливу роль в переживанні дистресу, пов'язаного з роботою. Тривожні, депресивні і не здатні впоратися зі стресами люди частіше відчують емоційне виснаження і деперсоналізацію на роботі, і поза нею [Piedmont, 1993].

Сінг і Гулсбай вважають, що вигорання опосередковує вплив рольового стресу на характеристики виконання діяльності, до яких відносяться якість виконання роботи, задоволення від праці, і лояльність по відношенню до організації. Вигорання не стресор сам по собі, воно виникає, радше, в результаті кумулятивного впливу множинних рольових стресорів [Singh, Goolsby, 1994].

Перлман і Хартман встановили зв'язок синдрому вигорання як з адміністративними, управлінськими та комунікативними особливостями організації, так і зі статусно-рольовими та індивідуальними характеристиками, а також з результатами діяльності. Дані автори виділили три групи змінних, які певним чином впливають на виникнення вигорання у сфері професій типу «людина-людина»: особистісні, рольові та організаційні [Perlman, Hartman, 1982].

Для дослідження детермінант професійного вигорання вихователів було залучено працівників двох дитячих садків міста Житомира. Всього в анкетуванні взяло участь 30 осіб. Добірка досліджуваних складається виключно з жінок. Було обрано 16 вихователів, стаж роботи яких перевищує 20 років, і, відповідно, 14, стаж яких менший. Вік досліджуваних варіює в межах 22 – 62 років. Поряд з цим, серед опитаних: 19 жінок – одружені, 9 – неодружені, 1 – розлучена, 1 – вдова.

На організаційному етапі проведення дослідження, що являє собою процедурну стратегію, в ході якої обирається той чи інший спосіб організації дослідження, а також набір і порядок використання конкретних методик збору даних обумовлених задачами, було вирішено застосувати анкетування. Перша анкета, запропонована Водоп'яною, була спрямована на виявлення вигорання у вихователів [Водоп'янова, 2008]. Друга методика «Інвентаризація симптомів стресу». І остання – «Мое ставлення до роботи», розроблена Маслач та Лейтер [Maslach, 1981]. Вищезгадані тести, дозволять визначити не лише рівень вигорання працівників сфери дошкільного виховання, але і дослідити причини, що обумовлюють розвиток синдрому, та фактори: як суб'єктні, так і організаційні.

Другий етап передбачає збір даних.

На третьому етапі, використовувались як кількісні, так і якісні способи обробки даних. Після отримання опрацьованих анкет, було підраховано кількість сирих балів, відповідно до ключів, запропонованих авторами методик. Далі було застосовано програмне забезпечення SPSS, за допомогою якого було проведено кореляційний аналіз (див. табл. 1).

На заключному етапі – інтерпретаційні методи. Вони є пояснювальними принципами, що визначають вектор аналізу результатів дослідження. В рамках даного дослідження було застосовано комплексний підхід, що розглядає об'єкт дослідження як сукупність компонентів, що підлягають вивченню за допомогою сукупності методів.

Проведені дослідження дають змогу прослідкувати за рівнем вигорання вихователів та визначити фактори, що детермінують його появу та подальший розвиток. Результати опитування за тестом Водоп'яної демонструють, що серед вихователів, 10% працівників мають дуже високий рівень вигорання, 49% – високий рівень, 26% – середній рівень, і лише 15% низький рівень професійного вигорання. Це дає змогу прослідкувати кореляційні зв'язки між суб'єктними якостями особистості та рівнем вигорання.

Для початку, доцільно розглянути результати, отриманні за допомогою SPSS. Порівнювались інтегративний показник професійного вигорання та особистісні фактори, що можуть стати причиною розвитку синдрому. Таким чином, кореляційний аналіз, демонструє позитивний статистично значущий зв'язок між професійним вигоранням і стресом (0,5). Це свідчить про те, що чим вищий рівень стресу, тим більший ризик вигорання для спеціаліста. Крім того, це можна розглянути і з іншого боку: чим яскравіше виражене згорання вихователя, тим більш стресогеною для нього буде робоча атмосфера, і відповідно, збільшується кількість ситуацій, які негативно впливають на діяльність педагога, і оцінюються ним як стресові. Окрім того, варто відмітити особливо значні кореляції між цим синдромом та емоційним виснаженням і деперсоналізацією. Дані показники за Спірменом = 0.7 і 0.8 відповідно. Це особливо важливі показники, адже вони відображають вплив синдрому не лише на вихователя, але і на його працездатність, та його відношення до оточуючих, в тому числі і до дітей. Доречно зазначити і негативний взаємозв'язок між професійною успішністю та згоранням. Це означає, що

чим вищий перший показник, тим менший ризик. Аналізуючи кореляцію між стажем та вигоранням, можна відзначити відсутність значущого зв'язку між показниками. Це можна пояснити відсутністю певної закономірності, адже існує багато причин, що можуть детермінувати вигорання як у молодих фахівців, так і у тих стаж яких більший 20 років. Має сенс лише зазначити зворотність цього взаємозв'язку.

Таблиця 1

Суб'єктні характеристики. Стрес та вигорання

Correlations			
	Spearman's rho	стаж	інтегративний показник вигорання
стаж роботи	Correlation Coefficient	1	-0,179
	Sig. (2-tailed)	.	0,363
	N	28	28
емоційне виснаження	Correlation Coefficient	-0,225	,712(**)
	Sig. (2-tailed)	0,249	0
	N	28	30
десперсоналізація	Correlation Coefficient	-0,312	,777(**)
	Sig. (2-tailed)	0,106	0
	N	28	30
професійна успішність	Correlation Coefficient	0,11	-,396(*)
	Sig. (2-tailed)	0,578	0,03
	N	28	30
Стрес	Correlation Coefficient	-0,089	,485(**)
	Sig. (2-tailed)	0,652	0,007
	N	28	30
Робоче навантаження	Correlation Coefficient	-0,157	0,29
	Sig. (2-tailed)	0,433	0,128
	N	27	29
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Коефіцієнти Пірсона не на багато відрізняються від вищезазначених. Тепер розглянемо окремо вихователів, рівень вигорання який дуже високий. Тісний взаємозв'язок простежується між даним синдромом та стресом. Проведене опитування «Інвентаризація симптомів стресу» дає можливість виявити рівень стресу та порівняти його з вигоранням. Проаналізувавши ці критерії, можна зробити висновок, що для осіб з дуже високим рівнем вигорання характерний високий рівень стресу. Якщо розглянути взаємозалежність між стажем роботи та синдромом, складно визначити єдиний критерій, що їх пов'язує, адже кожний досліджуваний має різний стаж: 2, 10, 32 роки. Тож, можна допустити, що вихователь, стаж якої 2 роки, зіткнулась з проблемою не конгруентності очікувань та реальністю. Можливо, вона була не готова до навантаження, вимог і відповідальності, що характерні для даної професії. Вигорання вихователя, стаж якої 32 роки, можливо пов'язане з хронічною

втомою, внаслідок тривалої праці. Окрім цього, дана особа – вдова, що також може пояснювати високий рівень стресу, та емоційного виснаження. Що ж стосується сімейного статусу, тут також ситуація неоднозначна, адже одна з них заміжня, інша — ні, що ускладнює виявлення кореляції між цими критеріями. В першому випадку, можна допустити, що сімейні турботи сприяли інтенсивнішому професійному виснаженню, в іншому ж випадку, відсутність партнера також могла вплинути на появу синдрому.

Цікавим є той факт, що у всіх досліджуваних яскраво виражений високий рівень деперсоналізації, що являє собою тенденцію до прояву цинічного, байдужого ставлення до вихованців, а це, в свою чергу сприяє обезціненню та формалізації контактів. Негативні установки, спочатку можуть бути скритими, але з часом напруження, починає проявлятися як спалахи агресії.

Таблиця 2

Характеристика організаційних чинників вигорання

Correlations			
		Стаж	інтегративний показник вигорання
контроль	Correlation Coefficient	-0,068	-0,016
	Sig. (2-tailed)	0,736	0,934
	N	27	29
винагорода	Correlation Coefficient	-0,278	0,35
	Sig. (2-tailed)	0,161	0,063
	N	27	29
колектив	Correlation Coefficient	-0,33	0,1
	Sig. (2-tailed)	0,093	0,606
	N	27	29
справедливість	Correlation Coefficient	-0,067	0,208
	Sig. (2-tailed)	0,74	0,28
	N	27	29
цінності	Correlation Coefficient	-0,238	0,233
	Sig. (2-tailed)	0,233	0,224
	N	27	29
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Найбільша кількість опитаних працівників демонструють високий рівень професійного вигорання. Якщо простежити взаємозв'язок із стажем, помітна тенденція, яка ілюструє, що до вигорання більш схильні особи, стаж яких або до 5 років або більший 22. Вигорання молодих співробітників, може бути пов'язане, як зазначалось вище, з неочікуваною реальністю, з якою вони зіткнулись у професійній діяльності. Це могло стати джерелом стресу, що й зумовило високий рівень професійного вигорання. Синдром у людей, які працюють в педагогічній сфері більше 20-ти років, може бути пов'язаний з

особливостями віку, втому, викликану щоденною виховною працею протягом тривалого часу, постійними робочими навантаженнями та конфліктними ситуаціями у колективі. Однозначної кореляції між сімейним статусом, і професійним вигоранням виявлено не було. Що ж стосується взаємозалежності між рівнем стресу та вигоранням, в даному випадку, зафіксовано лише 30 % педагогів з високим показником за фактором стресу. Також варто відмітити, що у 4 осіб було виявлено дуже високий рівень деперсоналізації, і у 70% випадків високий рівень емоційного виснаження.

Таким чином, можна зробити висновок, що на сьогодні існує багато співробітників дитячого садка, для яких характерний дуже високий рівень професійного вигорання, що, в свою чергу проявляється в емоційному виснаженні, деперсоналізації та низькому рівні професійної успішності.

Спочатку, проаналізуємо, за допомогою даних SPSS, статистично значущі зв'язки. Такий спостерігається лише між вигоранням та робочим навантаженням(0,3) та винагородою (0,4). Це цілком закономірно, адже обов'язки вихователів передбачають багато пунктів, які не пов'язані з взаємодією з дитиною, все це на фоні відсутності достойної оплати праці. А це, в свою чергу, обезцінює професіонала та демотивує його. Всі інші взаємозв'язки не є значимими. Варто вказати лише зворотню кореляцію між контролем та вигоранням.

Тож, встановимо закономірність між цими факторами та вигоранням осіб з дуже високим рівнем. Отримані дані, демонструють, що найбільше невдоволення у працівників освітніх закладів викликає робоче навантаження. Насправді, сучасні вимоги, що висуваються вихователям є занадто перебільшеними. Так, працівник, окрім роботи з дітьми, має проводити заняття, що передбачають подання матеріалу стосовно елементарних основ математики, грамоти, ізо- мистецтва, ознайомлення з навколишнім середовищем та літератури. Окрім того, передбачається виконання вихователем рутинної роботи, що стосується планування дня (прийом та огляд дітей, проведення заняття, ігрова діяльність, спостереження, індивідуальна та групова робота), створення матеріальної бази та ігрових зон, проведення тестування, організація та проведення святкових концертів, комунікація з батьками, в тому числі проведення батьківських зборів в позаробочий час, участь у конкурсах та конференціях та забезпечення щорічних ремонтних робіт своїми силами.

Також, важливо зазначити, що високий рівень неприязні спостерігається по відношенню до винагородження, і це закономірно, адже на сьогодні оплата праці працівників дитячих закладів – мінімальна. Звичайно, за таких умов, вихователь не відчуває своєї значущості, що відображається на ініціативності та мотивації. Значення має і відсутність систематичної стимуляції праці, на кшталт позапланової винагороди або подяки за особливий вклад у професійному аспекті, своєчасних премій.

Якщо розглянути ситуацію в цілому, враховувати результати вихователів, рівень вигорання яких високий і середній, ситуація суттєво не зміниться.

Найбільше негативних відповідей за фактором «винагорода», трохи менше незадоволення викликає «справедливість», що тісно пов'язана з попе-

реднім критерієм. Очевидно, вихователі вважають, що їх працю, їх творчий та інтелектуальний вклад в розвиток майбутнього покоління оцінюють несправедливо, що проявляється у вищезгаданій незадовільній соціально-економічній підтримці та відсутності додаткових премій.

Також, у загальній вибірці спостерігається великий рівень незадоволеності робочим навантаженням, що також було описано раніше.

Таким чином, найяскравіше вираженими детермінантами професійного вигорання, що стосуються організаційного процесу, є «робоче навантаження», «винагорода» і «справедливість».

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи все вищесказане, можна зазначити, що специфіка діяльності вихователів полягає у взаємодії з дітьми дошкільного віку. Етап життя дітей до семи років є ключовим, оскільки для нього характерне активне здобуття досвіду, знайомство з оточуючим світом та формування особистісних якостей. Провідною діяльністю є ігрова, в ході якої дитина отримує інформацію. Тож, задача вихователя – грамотно організувати цей процес. Очевидно, що робота з маленькими індивідами вимагає неабиякої відповідальності, що емоційно напружує працівника.

Сучасна ситуація в дитячих садках сприяє вигоранню співробітників. Низька оплата праці, недостатній рівень соціальної підтримки згубно впливають на колектив, адже кожна людина, працюючи, очікує на достойну винагороду своєї діяльності. Коли ж зарплата не відповідає кількості затрачених ресурсів, людина відчуває почуття неповноцінності та власної незначущості. Це негативно впливає на мотивацію працівника, та на його зацікавленість у результативній праці.

Хороша робоча атмосфера також має велике значення, вона є своєрідною профілактикою синдрому. Особливо важливим, в даному контексті, є модель організації праці керівником. Постійна критика з його боку, робоче перенавантаження, часта зміна програми навчання, невизначеність змісту завдання також можуть бути причиною вигорання.

Рольові фактори ілюструють рольовий конфлікт: перенапруженість, що виникає, коли очікування більші ніж індивідуальні можливості, та рольова невизначеність, яка проявляється в нечітких вимогах до працівника.

Можна стверджувати, що сьогодні спостерігається високий рівень згорання вихователів, про що свідчить інтегративний бал, який отримали в результаті опрацювання тесту, запропонованого Водоп'яною. Було виявлено, що вихователі з дуже високим рівнем вигорання мають дуже високий показник деперсоналізації та високий рівень емоційного виснаження. Порівнявши бали методики, з балами отриманими за допомогою тесту, спрямованого на виявлення рівня стресу було виявлено тісний кореляційний зв'язок між цими факторами, на відміну від стажу та сімейного стану досліджуваних, чіткого критерію, взаємозв'язку яких знайдено не було.

Все це, неодмінно, негативно відображається на працездатності вихователя, на його взаємостосунках з колегами, і що особливо важливо, на ставленні до дітей. Тож, дана проблема потребує глибокого вивчення, для того,

щоб на основі здобутих знань, розробити нові методи профілактики та лікування професійного вигорання, що забезпечить продуктивнішу роботу працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Бойко В. В.* Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. – М. : Информационно-издательский дом «Филинь», 1996.
2. *Водопьянова Н.* Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Водопьянова, Е. Старченкова. – [2-е изд]. – Питер; СПб., 2008. – 258 с.
3. *Лэгле А.* Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального анализа. / А. Лэгле // Вопросы психологии. – 2008. – №2.
4. *Никифоров Г. С.* Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учебное пособие / Г.С. Никифоров. – СПб.: Речь, 2003. – 448 с.
5. *Herbert J.* Freudenberger[en] Staff burn-out (англ.) // Journal of Social Issues[en]. — 1974. 159—165 с.
6. *Maslach C. and Jackson S.E.* The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour, 2, 99–113, 1981
7. *Perlman B., Hartman E. A.* Burnout: Summary and Future and Research // Human relations. 1982. V. 35 (4)
8. *Pines A., Aronson E.* (1988): Career Burnout. Causes and cures. New York: The Free Press.

Котляренко І. О. ДЕТЕРМІНАНТИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДИТЯЧОГО САДА

В статті описано феномен професійного вигорання педагогів дошкільних навчальних закладів, аналізуються особистий, ролевий і організаційний рівні, конфлікти, в рамках яких, можуть детерминувати появу синдрому. Представлено результати дослідження, в якому інтерпретуються фактори, що впливають на його виникнення. Існують рекомендації по створенню належних умов для трудової діяльності, що сприяють профілактиці вигорання.

Ключевые слова: професійне вигорання, стрес, деперсоналізація, емоційне виснаження, редукція власних досягнень, робоча навантаження.

Kotlyarenko I. O. DETERMINANTS OF PROFESSIONAL BURNOUT OF KINDERGARTEN TEACHERS

This paper describes the phenomenon of professional burnout of teachers of pre-school education, examines the personal, role and organizational level, conflicts in which it may determine the appearance of syndrome. In the presented results there are interpreted factors that contribute to its occurrence. There are existing recommendations for creating appropriate conditions for work to promote the prevention of burnout.

Keywords: professional burnout, stress, depersonalization, emotional exhaustion, the reduction own achievements, the work load.