

УДК 378.091.12:159.942:[159.944.4]

СКОРИК Юлія Мирославівна

кандидат педагогічних наук

Черкаського національного університету

імені Богдана Хмельницького

e-mail: alera_julija@mail.ru

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ФЕНОМЕНУ ПСИХОФІЗИЧНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГА

Анотація. У статті описані основні теоретичні підходи до розгляду структури феномену професійного вигорання, означено основні його симптоми. Проаналізовано вплив психофізичного вигорання на працюючих педагогів під час професійної діяльності.

Ключові слова: професійне вигорання, викладач, симптоми, професійне становлення, розвиток студентів.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Нині важливою складовою педагогічної діяльності викладача є його задоволеність від сукупності власних індивідуальних, професійно необхідних якостей. Враховуючи інтенсивність зростання вимог до особистості педагога, нерідко в його емоційній сфері спостерігається поява відчуття невпевненості, незадоволеності, що супроводжується тривогою й роздратуванням. Під дією сукупності сприятливих чинників означені симптоми посилюються, доповнюються й закономірно формують синдром професійного вигорання у викладача, що зрештою набуває більших масштабів і накладає негативний відбиток на ефективності й успішності освітнього процесу загалом. Рівень дослідженості означеного феномену в сучасній зарубіжній і вітчизняній науковій літературі є недостатнім для вичерпного пояснення психологічних механізмів і передумов утворення психофізичного вигорання. Унікальність означеного феномену полягає у взаємозв'язку симптомів у фізичній, мотиваційній і когнітивній сфері особистості викладача та сукупністю передумов професійного характеру.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загальноприйнятою теорією походження і структури феномену професійного вигорання вважаються положення, що запропоновані в наукових працях К. Маслач. Дослідниця описує професійне вигорання як феномен емоційного й фізичного виснаження, що виникає внаслідок не лише професійних стресів, а й інтенсивного міжособистісного спілкування. Згідно поглядів К. Маслач, психофізичне вигорання полягає у формуванні негативного ставлення до роботи, зниженні рівня самооцінки власної компетентності та професійності, порушеннях у комунікативній сфері фахівця [8]. Українська дослідниця Л. Карамушка у своїй наукових працях розглядає професійне вигорання як негативний наслідок довготривалого впливу стресу професійного характеру, а професію педагога вважає однією з найбільш напружених серед емоційно затратних видів праці [3].

Феномен професійного вигорання є одним з найбільш актуальних у царині психолого-педагогічних досліджень. Зміст і структуру психофізичного вигорання було обґрунтовано такими вченими як М. Буріш, М. Лейтер, С. Максименко, Е. Хартман, Р. Шваб та ін. Нині в наукових працях проаналізовано фактори розвитку професійного вигорання Т. Зайчиковою, В. Орлом, Т. Форманюк та ін. Над розробкою психодіагностичного інструментарію для дослідження професійного вигорання працюють В. Бойко, Н. Водоп'янова, Т. Ронгінська, О. Старченкова та ін. Наукові пошуки низки вчених спрямовані на вивчення профілактичних заходів та шляхів подолання наслідків професійного вигорання (Н. Назарук, Т. Овсяннікова, Дж. Фрейденбергер та ін.).

Актуальність нашого дослідження зумовлена численними випадками професійних деструкцій серед працюючих викладачів вищої школи, які все частіше страждають від симптомів психофізичного вигорання під час виконання професійних обов'язків.

Малодослідженим залишається питання сукупності детермінант, що зумовлюють формування і розвиток емоційного, інтелектуального й фізичного виснаження фахівця вищого навчального закладу. **Метою** цієї статті визначене теоретичне дослідження провідних наукових підходів до визначення феномену професійного вигорання викладачів вищої школи, а також аналіз особливостей впливу професійної діяльності на особистість.

Виклад основного матеріалу. Екзистенціальний підхід виявився найбільш перспективним для пояснення причин вигорання, тож існують його прихильники і серед вітчизняних учених (Н. Грішина, 1997) [1]. Експериментальні дослідження В. Орла і його колег, спрямовані на вивчення процесів професійної діяльності фахівців соціальної сфери. Результати вивчення феномену професійного вигорання вказують на його взаємозв'язок з трудоголізмом [2], що підтверджує достовірність основних положень екзистенціального підходу.

Представники індивідуального підходу С. Хобфол і Дж. Фрейді (1993) розглядають процес психофізичного вигорання в рамках теорії збереження ресурсів (Conservation of Resources, COR). Вивчаючи мотиваційну сферу фахівців, учені дійшли висновку, що кожна людина має стійку установку володіти, захищати і зберігати те, що вона цінує. Об'єкти, можливості, предмети, що потрапляють до цієї категорії, є ресурсами, а психофізичне вигорання працівника має місце тоді, коли вони не отримуються або витрачаються. Щоб відновити ресурси або уникнути їх втрати, індивід зосереджується на подоланні ситуації. Позитивний зворотній зв'язок, тобто поява нових ресурсів, можливий лише за умов використання фахівцем ефективної стратегії подолання стресової ситуації. За інших обставин працівник піддається впливу тривалого стресу або психофізичного вигорання – процесу енергетичного виснаження, комбінації емоційного, фізичного та когнітивного виснаження, що поступово розвивається [7].

У своїх працях, що спрямовані на вивчення причин вигорання, А. Гарден (1991) використовує положення психодинамічної концепції. На її думку, існує зв'язок між процесом психофізичного вигорання і відповідністю професії типу особистості за К. Юнгом [6]. А. Гарден не погоджується із трьохвимірною структурою вигорання, що запропонована К. Маслач, наголошуючи на виключній ролі емоційного виснаження у процесі професійного вигорання. Ще одне положення концепції А. Гарден пояснює процес професійного вигорання як новоутворення в динаміці психічних процесів для встановлення особистісної рівноваги. Тобто, на її думку, психофізичне вигорання – це позитивний процес, що сприяє розвитку особистості. Перше твердження емпірично обґрунтоване, але загалом цей підхід має низку непідтверджених положень.

Спільним для вищенаведених підходів є розгляд процесу психофізичного вигорання як феномену, для утворення якого необхідною умовою є наявність свідомих або несвідомих мотивів. Невідповідність між намірами фахівця і реальністю призводить до стресу, а неадекватні механізми подолання надмірного навантаження або вичерпання внутрішніх ресурсів людини – до професійного вигорання.

Представники організаційного підходу розглядають феномен професійного вигорання як негативну організаційну поведінку, що впливає не лише на фахівця, а й на організацію загалом. Головним джерелом психофізичного вигорання вважаються умови праці. Один з дослідників цього підходу, К. Черніс (1980, 1992, 1995), розглядає самоефективність фахівця як концепцію, яка інтегрує основні твердження підходів до вивчення феномену професійного вигорання. На його думку, самоефективність – це здатність контролювати значущі події у житті і відчуття впевненості у власному професіоналізмі. Підсилюють ці почуття успіхи в досягненні поставлених цілей і незалежність у прийнятті рішень. Невдачі провокують зниження самоефективності і прояви психофізичного вигорання. К. Черніс уводить у науковий обіг поняття «професійної самоефективності», яке трактує як здатність виконувати службові обов'язки на професійному рівні. В структурі професійної самоефективності вчений розрізняє три основні складові: комунікативність, уміння налагоджувати стосунки з колегами; професіоналізм як прояв професійних умінь і навичок; вплив на внутрішню політику організації. Важливу роль, на думку К. Черніс (1992), відіграє останній елемент,

адже можливість впливу на діяльність організації до цього часу не враховувалась. Емпіричне підтвердження цієї теорії базується на лонгітюдних дослідженнях фахівців-початківців у соціальній сфері. Головною детермінантою професійного вигорання у молодих фахівців учений вважає невідповідність між ідеальними очікуваннями, уявленнями про роботу й реальними умовами праці. Також К. Черніс пропонує модель початкового етапу професійного становлення. Конструкт включає вісім факторів умов праці, які, в залежності від їх наявності чи відсутності, можуть зумовити процес психофізичного вигорання [5]. Ця теорія поєднує основні положення інтерперсональної, організаційної та індивідуальної концепцій. До екзистенціального підходу наближає ідея про низьку оцінку самоефективності як передумову професійного вигорання, а значущість ролі організаційних факторів властива організаційному підходу до розгляду феномену професійного вигорання.

Ще один представник організаційного підходу, Дж. Віннубст, аналізує зв'язок між професійним вигоранням, соціальною підтримкою і організаційною структурою. На його думку існує два основні види організаційної структури: професійна і бюрократична [2], кожній з яких притаманна власна організаційна культура. Професійна організаційна структура характеризується слабкою формалізацією, стандартизацією навичок, сприяє творчому підходу і автономії. Бюрократичній організаційній структурі властиві формалізм, стандартизація праці й збільшення рівня конформізму. Теорія Дж. Віннубст наголошує на значущості соціальної підтримки, що тісно зв'язана з організаційною структурою. У професійній організаційній структурі психофізичне вигорання зумовлюється внутрішньо-організаційними конфліктами, конкуренцією, відсутністю чіткості комунікацій через наявність вертикального й горизонтального типу взаємодії. Ще однією причиною психофізичного виснаження виступають головні принципи цієї організації, які пропагують командну роботу і демократичний стиль керівництва. В бюрократичній організаційній структурі важливу роль відіграють авторитет та ієрархія. Більшість комунікацій – вертикального типу, тож вигорання зумовлюється емоційним виснаженням через відсутність підтримки керівництва та одноманітність професійних функцій [2].

Синдром професійного вигорання як вірусне явище розглядає Р. Голембієвські (1986, 1988, 1996). Вчений приділяє особливу увагу негативним наслідкам психофізичного вигорання: зниженню продуктивності, погіршенню здоров'я, появі соматичних хвороб. Р. Голембієвські вважає психосоматичне виснаження притаманним фахівцям будь-яких професій. Процес психофізичного вигорання дослідник умовно поділяє на вісім етапів, що демонструють не динаміку перебігу, а класифікацію рівнів негативного впливу професійного вигорання на фахівця. Динаміку процесу психофізичного виснаження, на думку Р. Голембієвські, визначають робочі стресори, що впливають на людину. Як наслідок, знижується рівень продуктивності роботи працівника, погіршується стан його здоров'я, що впливає на функціонування організації загалом [2]. Основним положенням цієї концепції є визначення незадовільних умов праці джерелом психофізичного вигорання. Спільною ознакою вищеозначених теорій, присвячених вивченню професійного вигорання, виступає встановлений взаємозв'язок між формуванням цього феномену і організаційними чинниками. Важливе значення під час дослідження професійного вигорання має розрізнення негативного впливу психофізичного виснаження як на фахівця, так і на організацію загалом.

Перетинаючи межі інтерперсонального підходу, К. Маслач і М. Лейтер пропонують ще одне трактування феномену професійного вигорання як сформованої невідповідності між особистістю і роботою. На думку вчених, підвищення рівня цієї невідповідності формує умови для розвитку психофізичного вигорання. Дослідники наголошують на взаємодії ситуаційних і особистісних факторів під час формування синдрому психофізичного виснаження і розглядають вигорання як процес, властивий фахівцям будь-якої професії. К. Маслач і М. Лейтер умовно поділяють невідповідності між професійною діяльністю та типом особистості на п'ять сфер [8]: невідповідність між службовими вимогами і внутрішніми ресурсами фахівця. Професійне вигорання призводить до зниження продуктивності праці й ускладнення стосунків з колегами; невідповідність між прагненням

фахівця до самостійності, відповідальності за результати своєї діяльності й чітко визначеною політикою організації, її контролем за робочою активністю працівників; невідповідність між фахівцем і роботою у вигляді відсутності винагороди чи інших заохочень, що сприймається працівником як невизнання його внеску в робочий процес; невідповідність між роботою і фахівцем, що зумовлена відсутністю уявлень про справедливість у робочому середовищі. Без справедливості неможливе формування самоцінності працівника та його визнання; невідповідність між професійними вимогами та етичними принципами фахівця.

Цей підхід до визначення феномену професійного вигорання є найбільш перспективним, адже враховує вплив кожного конкретного фактора і здатний класифікувати випадки професійного вигорання. Існують інші теорії, що намагаються відшукати зв'язок між впливом різних груп чинників на формування психофізичного вигорання. Інтегральний підхід у своїх працях застосовують Дж. Каррол і В. Вайт для трактування феномену професійного вигорання як екологічної дисфункції, що викликана впливом факторів навколишнього середовища й особистісних характеристик фахівця [4].

Висновки. Ретроспективний аналіз професійного вигорання дозволяє зробити висновок про відсутність єдиного інтегрованого підходу до пояснення природи означеного феномену. Кожна з вищенаведених концепцій фокусує дослідження на певному аспекті вивчення процесу професійного вигорання, хоча деякі їх основні положення перегукуються. Спільним є встановлений зв'язок між наявністю стійкої мотивації фахівця, тривалим стресом, незадовільними умовами праці і неадекватними способами подолання стресогенних ситуацій і формуванням феномену професійного вигорання у фахівців. Недоліком вищезазначених теорій психофізичного вигорання є нехтування особистісними властивостями фахівця, що мають вплив на розвиток психосоматичного виснаження, а також відсутність достатньої кількості емпіричних обґрунтувань.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у поглибленому аналізі чинників професійного середовища, що сприятимуть розвитку резистентності майбутніх викладачів до професійного вигорання та знижуватимуть деструктивний вплив негативного професійного образу педагога.

Список використаної літератури

1. Гришина Н. В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы / Н. В. Гришина // Психологические проблемы самореализации личности. – СПб.: Изд-во СПб. ун-та. – 2007. – С. 143-156.
2. Орел В. Е. Исследование влияния факторов рабочей среды на феномен психического выгорания в профессиях социальной сферы. / В. Е. Орел, А. А. Рукавишников // Социальная психология XXI век. – Ярославль, 1999. – Т. 2. – С. 164-167.
3. Технології роботи організаційних психологів: [Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл] / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К., 2005. – С. 274-307.
4. Carroll J. F. X. Theory building: Integrating individual and environmental factors within an ecological framework. In Paine, W. S. (Ed). / J. F. X. Carrol, W. L. White // Job stress and burnout: Research, theory and invention perspectives, New Delhi: Sage Publications. – 1984. – P. 41-60.
5. Cherniss C. Long-term consequences of burnout: An exploratory study / C. Cherniss // J. of Organizational Behavior. – 1992. – V. 13 (1). – P. 1-11.
6. Garden A. M. The purpose of burnout: A Jungian interpretation. Special Issue: Handbook on job stress / A. M. Garden // J. of Social Behavior and Personality. – 1991. – V. 6 (7). – P. 73-93.
7. Hobfoll S. E., Freedy J. Conservation of resources: A general stress theory applied to burn-out. In Professional Burn-out: Resent Developmens in Theory and Research (ed. W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek) / S. E. Hobfoll, J. Freedy. – London: Taylor and Francis. – 1993. – P. 115-129.
8. Maslach C. Job burnout: new directions in research and intervention / C. Maslach // Current Directions in Psychological Science. – 2003. – Vol. 12. – P. 189-192.

References

1. Grishina N.V. (2007) Helping relationships: professional and existential problems. *Psychological problems of self-identity*. SPb.: Publishing house of Saint-Petersburg. Univ. 143-156.
2. Orel V.E. (1999) Research of influence of factors of the working environment on the phenomenon of mental burnout in professions of the social sphere. *Social psychology of XXI century*. Yaroslavl, T. 2. 164-167.
4. Technology of organizational psychologists [Teach. guidances. for students of Higher. teach. bookmark] / For Science. Ed. LM Karamushka. K., 2005. 274-307.

5. Carroll J. F. X. (1984) Theory building: Integrating individual and environmental factors within an ecological framework. *Job stress and burnout: Research, theory and invention perspectives*, New Delhi: Sage Publications. 41-60.
6. Cherniss C. (1992) Long-term consequences of burnout: An exploratory study. *J. of Organizational Behavior*. V. 13 (1). 1-11.
7. Garden A. M. (1991) The purpose of burnout: A Jungian interpretation. Special Issue: Handbook on job stress. *J. of Social Behavior and Personality*. V. 6 (7). 73-93.
8. Hobfoll S. E., Freedy J. (1993) Conservation of resources: A general stress theory applied to burn-out. In *Professional Burn-out: Resent Developmens in Theory and Research* (ed. W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek) / S. E. Hobfoll, J. Freedy. London: Taylor and Francis. 115-129.
9. Maslach C. (2003) Job burnout: new directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*. Vol. 12. 189-192.

SKORYK Julia Myroslavivna, Candidate of pedagogical science, Bohdan Khmelnytsky National University at Cherkasy
e-mail: alera_julija@mail.ru

THEORETICAL APPROACHES TO THE DEFINITION OF THE PHENOMENON PSYCHOPHYSICAL BURNOUT TEACHER

Summary. In the article considers the main theoretical approaches to the definition of the professional burnout structure, professional burnout symptoms are found. The professional burnout influence of teachers on higher educational institutions during professional activities were analyzed.

Retrospective analiz profesijnogo vigorannya dozvoljae zrobiti visnovok about vidsutnist edinogo integrovanogo pidhodu Explanation to the aforesaid phenomenon of nature. Cutaneous s vischenavedenih kontseptsij fokusue doslidzhennya on Pevnyi aspekti vivchennya processes profesijnogo vigorannya, Hoca deyaki ih osnovni PROVISIONS peregukuyutsya. Spilnim Je vstanovleny phone reception mizh nayavnistyju stiykoï motivatsii fahivtsya, trivalim Stresa nezadovilnimi minds pratsi i improper ways podolannya stress level situatsiy i formuvannyam phenomenon profesijnogo vigorannya in fahivtsiv. Nedolikom vischezaznachenih teoriy psihofizichnogo vigorannya Je nehtuvannya osobistisnimi vlastivostyami fahivtsya scho toil upliv on rozvitok psihosomatichnogo visnazhennya and takozh vidsutnist dostatnoi kilkosti empirichnih obruntuvan.

Keywords: professional burnout, teacher, symptoms, professional development, personal development of students.

Одержано редакцією 15.03.2016
Прийнято до публікації 18.03.2016

УДК 613(477):378

ШОСТАК Ігор Олександрович

аспірант кафедри педагогіки та освітнього менеджменту Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка
e-mail: shostak_igor@i.ua

СУТНІСТЬ ТА СТРУКТУРА ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ЗДОРОВ'Я СТУДЕНТІВ МЕДИЧНИХ КОЛЕДЖІВ

Анотація. У статті розглядається дослідження проблеми формування культури здоров'я студентів медичних коледжів. У зв'язку з низьким рівнем здоров'я студентів медичних коледжів, всі проаналізовані нами дослідження об'єднує, на нашу думку, вирішення проблеми пов'язаної з пошуком сутності та структури найбільш ефективних форм і методів, які сприяють формуванню в студентів-медиків навиків здорового способу життя (ЗСЖ). Проте, наукові праці з даної проблеми в позааудиторній діяльності, яка повинна додатково формувати у досліджуваних як рівень їх культури здоров'я так і вміння вести ЗСЖ, та використовувати її в санітарно-просвітницькій