

ся внешней среде).

Как отмечал Г. Хакен (2003), и мы разделяем его точку зрения, в различных самоорганизующихся системах, например, экономике, сообществах животных, человеческом обществе можно обнаружить отдельные части, которые с помощью высокой степени кооперации могут продуцировать пространственные, временные или функциональные структуры. Далее Г. Хакен пишет: «Важно подчеркнуть, что эти структуры **не навязаны извне, но организованы самой системой**» [6, 107].

Таким образом, исследователь подчёркивает, что самым главным в устойчивом функционировании и конструктивном развитии тех или иных систем является способ самоорганизации, способность к выполнению определённых действий или функций, а не внешние воздействия. При этом понятно, что подобная устойчивость (восходящее развитие и отсутствие негативного реагирования на какие-либо воздействия окружающей среды)

является относительной – прогрессивные и регрессивные процессы в системе достаточно тесно переплетены.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Андреева Г.М. Психология социального познания. М., 2000.
2. Бейтсон Г. Экология разума. М., 1998.
3. Бидни Дэвид. Концепция культуры и некоторые ошибки ее изучения / Антология исследований культуры. СПб., 1997/ С. 57-90.
4. Билз Л. Ральф. Аккультурация / Антология исследований культуры. СПб., 1997/ С. 348-370.
5. Панов В.И. Экологическая психология: Опыт построения методологии. М., 2004. С. 70.
6. Хакен Г. Синергетика как мост между естественными и социальными науками // Синергетическая парадигма. М., 2003.
7. Ядов В.А., Оберемко О.А. Общетеоретические подходы к анализу социального развития и социальных изменений // Социальные трансформации в России: теории, практики, сравнительный анализ. М., 2005.
8. Stokols D. Environmental Psychology // Annual Review of Psychology. 1978. /Vol. 29. P. 258.

УДК 316.6

*Дубиницкая К.А.*

## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ И ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ\*

*Аннотация.* В рамках настоящей статьи представлены результаты сравнительного исследования уровня профессионального выгорания педагогов и воспитателей дошкольных образовательных учреждений, занимающих высокостатусные, среднестатусные и низкостатусные позиции в неформальной структуре педагогического коллектива. Показано, что динамика и уровень профессионального выгорания напрямую связаны со статусно-ролевой позицией сотрудника в неформальной интрагрупповой структуре педагогического коллектива. В частности, уровень профессионального выгорания педагога детского сада оказывается выше, если его статусная пози-

ция в интрагрупповой неформальной структуре педагогического коллектива может быть охарактеризована как низкостатусная или высокостатусная.

*Ключевые слова:* синдром эмоционального выгорания, фазы эмоционального выгорания, симптомы эмоционального выгорания, интегральный показатель статусно-ролевой позиции индивида в контактном сообществе, социально-психологические аспекты формирования синдрома эмоционального выгорания.

С. Dubinitskaya  
SOCIO-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF  
THE FORMATION OF EMOTIONAL BURNOUT  
IN TEACHERS AND EDUCATORS OF

\* © Дубиницкая К.А.

## PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTIONS

**Abstract.** As part of this article presents the results of a comparative study of the level of professional burnout of teachers and educators of preschool educational institutions occupying high status, medium status and low status positions in the informal structure of the teaching staff. The dynamics and the level of burnout is directly related with the status-role position the employee in an informal intra group structure of the teaching staff. In particular, the level of burnout kindergarten teacher, is higher if his status position in the intra group informal structure of the teaching staff can be characterized as low status or as a high status.

**Key words:** emotional burnout syndrome, phase of burnout, the symptoms of burnout, integral indicator of status and roles of individuals in a contact community, social and psychological aspects of the formation of emotional burnout.

Одной из актуальных проблем, связанных с обеспечением эффективности профессиональной деятельности, поддержанием высокого уровня функциональности, а также охраной здоровья сотрудников в любой организации является профилактика синдрома «эмоционального выгорания». Данному вопросу посвящён целый ряд исследований в современной психологической науке, в частности В.В. Бойко, И.А. Акиндиновой, О.П. Бусовиковой, Т.Н. Мартыновой, М.В.

Борисовой и других. При этом имеющиеся на сегодняшний день работы по данной проблеме построены, главным образом, в логике психофизиологического подхода. Между тем представляется достаточно очевидным, что в прикладном аспекте существенное значение в контексте проблемы эмоционального выгорания имеют социально-психологические факторы.

Также вряд ли требует специального доказательства утверждение о том, что педагогическая деятельность в современных условиях, в силу своей специфики, предполагает повышенный риск формирования синдрома «эмоционального выгорания». В связи с этим представляется совершенно обоснованным и, более того, необходимым углубленное изучение роли социально-психологических факторов формирования синдрома эмоционального выгорания у представителей педагогических специальностей, в частности у педагогов-воспитателей дошкольных образовательных учреждений (далее – ДОУ).

Исходя из данных соображений, с 2007 по 2009 г/ мы проводили сравнительное исследование уровня профессионального выгорания педагогов-воспитателей дошкольных образовательных учреждений, занимающих высокостатусные, среднестатусные и низкостатусные позиции в неформальной структуре педагогического коллектива. В исследовании приняло участие 137 педагогов и воспитателей, работающих в семи дошкольных обра-

Диаграмма 1

**соотношение средних значений по трём фазам, характеризующим синдром эмоционального выгорания согласно методике В.В. Бойко у высокостатусных, среднестатусных и низкостатусных членов педагогических коллективов**



зовательных учреждениях города Москвы. В качестве основных методов углублённого исследования использовались **методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, социометрия, референтометрия, методический приём выявления интрагрупповой структуры неформальной власти.**

Внутри каждого из детских садов, вошедших в эмпирическую базу исследования, с использованием перечисленных методов социально-психологического исследования была выявлена статусно-ролевая позиция каждого члена в неформальной структуре педагогического коллектива.

Далее анализировалось соотношение уровня профессионального выгорания высокостатусных, среднестатусных и низкостатусных членов педагогического коллектива для всей выборки испытуемых. Отметим, что, поскольку в процессе определения интегрального показателя статусно-ролевой позиции индивида в контактном сообществе происходит усечение выборки, количество испытуемых, чьи результаты рассматривались в рамках данного анализа, составила 90 человек.

На диагр. 1 представлено соотношение средних значений по трём фазам, характеризующим синдром эмоционального выгорания, а также итоговый показатель синдрома эмоционального выгорания, согласно методике В.В. Бойко, у высокостатусных, среднестатусных и низкостатусных членов педагогических коллективов.

Как видно на представленной диаграмме, среднее значение показателей уровня эмоционального выгорания по всем трём фазам у среднестатусных членов педагогических коллективов близки к начальной стадии формирования, согласно тестовым нормам методики Бойко.

В то же время средние значения данных показателей, как у высокостатусных, так и у низкостатусных членов педагогического коллектива, оказались существенно выше и позиционируются в переходной области от стадии формирования к сформировавшейся фазе, согласно тестовым нормам данной методики. Для проверки значимости видимых различий использовался непараметрический критерий Манна-Уитни. Как показали результаты статистического анализа с использованием пакета SPSS 13.0, наблюдающиеся различия являются значимыми (во всех случаях уровень асимптотической значимости U-критерия –  $p < 0,01$ ).

Далее представляется совершенно оче-

видной необходимость оценки содержательных особенностей выявленной общей закономерности.

Как показали полученные результаты, среднестатусные члены педагогического коллектива занимают относительно благополучную позицию с точки зрения эмоционального выгорания. Большинство испытуемых данной категории находятся, по сути дела, вне зоны риска относительно такой составляющей синдрома эмоционального выгорания, как «напряжение». Напомним, что данная фаза в схеме Бойко В.В. характеризует, прежде всего, остроту переживания психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворённость собой, склонность к повышенной тревожности и депрессии.

Ещё более благополучной данная категория испытуемых выглядит относительно фазы «резистенция», которая связана с неадекватным эмоциональным реагированием, эмоционально-нравственной дезадаптацией и редукцией профессиональных обязанностей.

Что касается фазы «истощение», ключевыми составляющими которой являются деперсонализация в сочетании с психосоматическими и психовегетативными нарушениями, большинство среднестатусных членов педагогических коллективов оказываются как минимум в зоне риска, с точки зрения формирования данной фазы синдрома эмоционального выгорания. Заметим, что, как показал статистический анализ с использованием T-критерия Уилкоксона, для этой категории испытуемых отсутствуют значимые различия между распределениями данных по фазам «напряжение» и «резистенция» (уровень асимптотической значимости T-критерия –  $p > 0,05$ ). При этом имеют место значимые различия между распределениями данных по фазе «истощение» и фазам «напряжение» и «резистенция» (во всех случаях уровень асимптотической значимости T-критерия –  $p < 0,01$ ).

Интерпретационная оценка данного факта будет представлена ниже, поскольку, на наш взгляд, он носит системный характер и имеет отношение ко всем трём категориям испытуемых.

У большинства высокостатусных членов педагогических коллективов имеет место завершение формирования фазы «напряжение». Фазы «резистенция» и «истощение» практически сформированы. Статистический анализ различий распределения результатов данной категории испытуемых по трём фазам показал, что они фактически отсут-

твуют (уровень асимптотической значимости Т-критерия Уилкоксона –  $p > 0,05$ ).

Несколько иная картина имеет место применительно к категории низкостатусных испытуемых. У большинства испытуемых данной категории сформированы фазы «напряжение» и «истощение». Что касается фазы «резистенция», она находится в стадии формирования. Это подтверждается и результатами оценки статистической значимости различий распределений результатов этой категории испытуемых по трём фазам синдрома эмоционального выгорания. Отсутствуют различия между распределениями по фазам «напряжение» и «истощение» (уровень асимптотической значимости Т-критерия Уилкоксона –  $p > 0,05$ ). Имеют место значимые различия между распределениями результатов испытуемых по фазам «резистенции» и таким фазам, как «напряжение» и «истощение» (в обоих случаях уровень асимптотической значимости Т-критерия Уилкоксона –  $p < 0,01$ ).

Что касается итогового показателя синдрома «эмоционального выгорания», то в свете сказанного совершенно закономерной представляется видимая на диагр.1 картина, согласно которой минимальное среднее значение данного показателя имеет место у среднестатусных испытуемых. Напомним, что в рамках методики В.В.Бойко итоговый показатель используется именно как относительный критерий для сравнительного анализа динамики выгорания у различных групп испытуемых. Тестовые нормы по данному показателю для качественной оценки автором методики не выделены. Максимальное среднее значение итогового показателя синдрома эмоционального выгорания имеет место у высокостатусных испытуемых. Низкостатусные испытуемые занимают по данному критерию промежуточную позицию. При этом необходимо отметить, что в результате анализа статистической значимости видимых различий распределение результатов низкостатусных испытуемых по итоговому показателю значительно отличаются от распределения результатов как среднестатусных, так и высокостатусных (уровень асимптотической значимости U-критерия Манна-Уитни –  $p < 0,01$ ). Это означает, что, согласно данному относительному показателю, в наибольшей степени синдрому «эмоционального выгорания» подвержены именно высокостатусные члены педагогических коллективов.

Как следует из приведённых данных, наряду с уже обозначенным выше видимым

парадоксом, в рамках которого у среднестатусных членов педагогических коллективов все фазы эмоционального выгорания выражены существенно меньше, чем у высокостатусных и низкостатусных членов, применительно к данной выборке испытуемых имеет место ещё одна, заслуживающая внимания, закономерность. В концепции **эмоционального выгорания** В.В. Бойко фазы «напряжение», «резистенция» и «истощение» рассматриваются как последовательные этапы процесса эмоционального выгорания. В данной логике правомерно было бы ожидать, что для всех трёх категорий испытуемых имело бы место снижение показателей выраженности фаз от «напряжения» к «истощению». Между тем в рассматриваемом нами случае подобная тенденция отсутствует. Более того, у высокостатусных и среднестатусных испытуемых максимальные средние показатели зафиксированы именно по фазе «истощение». Также стоит отметить, что минимальные средние показатели у среднестатусных и низкостатусных испытуемых имеют место по фазе «резистенция». Далее мы проанализируем эти выявленные в ходе исследования «парадоксы» в содержательном плане.

Как видно на диагр. 1, среднее значение распределения результатов высокостатусных и низкостатусных испытуемых по фазе «напряжение» достаточно близки (ещё раз отметим, что, согласно тестовым нормам, они лежат на границе этапов **формирования и сформировавшейся стадии**). При этом отсутствуют статистически значимые различия между данными распределениями, уровень асимптотической значимости U-критерия Манна-Уитни –  $p > 0,05$ . Эти результаты становятся совершенно понятными, если обратиться к основным симптомам, относящимся к данной фазе.

Низкостатусная позиция индивида в неформальной интрагрупповой структуре сама по себе с достаточной очевидностью обуславливает обостренное восприятие любых, в том числе и объективно нейтральных в личностном плане, внешних раздражителей, в силу чего последние приобретают, по сути дела, психотравмирующий характер. Также вполне понятно, что для низкостатусных членов сообщества характерна внутренняя убеждённость в собственной неспособности оказывать сколь-нибудь значимое влияние на внешние факторы, что напрямую связано с заниженной самооценкой и в итоге порождает неудовлетворённость собой. Постоянная неудовлетворённость собственной статусно-

ролевой позицией и ролью в структуре межличностного взаимодействия в контактном сообществе в сочетании с убежденностью в собственной неспособности изменить ситуацию являются ключевыми составляющими симптома «загнанности в клетку». Всё это в совокупности совершенно закономерно приводит к повышенной тревожности, а в конечном итоге и к депрессивным состояниям.

Необходимо отметить, что в силу социально-психологической и организационной специфики профессиональной деятельности педагогов и воспитателей ДОО все перечисленные особенности формирования симптомов «эмоционального выгорания» в связи со статусно-ролевой позицией индивида, занимаемой в контактном сообществе, проявляются особенно остро.

Ещё более показательны в этом отношении результаты высокостатусных испытуемых. Если в основе неадекватного личностного восприятия внешних факторов, связанных с профессиональной деятельностью, низкостатусными испытуемыми в большинстве случаев лежит интерпретация этих факторов в логике подкрепления заниженной самооценки, то высокостатусные члены педагогических коллективов зачастую рассматривают их как «покушение» на занимаемую ими позицию.

Неудовлетворённость собой применительно к данной категории испытуемых связана, прежде всего, с тем, что они в субъективном восприятии себя «переросли» занимаемую социальную позицию. Иными словами, достигнув высокого статуса в интрагрупповой структуре трудового коллектива (что, естественно, потребовало серьёзных личностных усилий и временных затрат), эти испытуемые столкнулись с тем, что это не повлекло за собой существенного улучшения их официального статуса, материального положения и т. п. При этом высокий неформальный статус в рамках достаточно консервативной профессиональной корпорации является своеобразным «якорем», блокирующим реальную личностную активность, направленную на самореализацию в других сферах профессиональной деятельности.

Понятно, что в данных условиях, как и в случае с низкостатусными испытуемыми, наличие составляющие симптома «загнанности в клетку». При этом деструктивное воздействие данного симптома усиливается тем, что, образно говоря, «в клетке» оказывается индивид, воспринимающий себя (и находящий подтверждение справедливости такой

оценки в межличностном взаимодействии) не «кроликом», а «тигром». Заметим, что, как показали результаты интервью с высокостатусными членами педагогических коллективов, отсутствие реальных попыток изменения не устраивающего их положения вещей за счёт личностной активности объясняется чаще всего их бесперспективностью в отношении «засилья бюрократии», «взяточничества», «кумовства», «всеобщего бардака» и т. п., что практически совпадает с семантическими конструкциями, являющимися типичными внешними проявлениями данного симптома, выделенными Г. Селье [6; 7]. В свете всего сказанного, появление у данной категории испытуемых симптома тревоги и депрессии представляется, на наш взгляд, не только закономерным, но и практически неизбежным.

В целом благополучная, с точки зрения формирования рассматриваемой фазы синдрома эмоционального выгорания, позиция среднестатусных членов педагогических коллективов связана, на наш взгляд, со следующими основными моментами.

Прежде всего, это обусловлено недостаточным уровнем адаптированности данной категории испытуемых как к специфике межличностных отношений, так и организационной структуры и профессиональной деятельности в условиях ДОО. В силу этого практически любые внешние раздражители воспринимаются если и не совершенно адекватно, то, во всяком случае, не как критически значимые в личностном аспекте.

Что касается восприятия себя в контексте профессиональной деятельности и своей статусно-ролевой позиции в структуре межличностных отношений, то здесь с известной степенью условности можно выделить два основных тренда. Часть испытуемых данной категории рассматривают относительное благополучие в этом контексте как личностное достижение. В то же время другая часть испытуемых данной категории оценивает свою позицию как ламинарную, являющуюся переходным этапом к достижению более высокого статуса в логике «у меня всё впереди». Понятно, что и в первом, и во втором случае, по сути дела, отсутствуют предпосылки к формированию симптома «загнанности в клетку», повышенной тревожности и, тем более, депрессии.

Вторая фаза формирования синдрома выгорания, в логике В.В. Бойко [2], характеризует способы личностного реагирования на уже возникшее напряжение. Заметим, что,

как следует из диагр. 1, данная фаза сформирована применительно к нашей выборке только у высокостатусных испытуемых; у низкостатусных она находится в стадии формирования, в то время как среднестатусные испытуемые представляют собой достаточно благополучную в данном отношении группу. Как показал статистический анализ с использованием U-критерия Манна-Уитни, имеют место значимые различия между распределениями результатов по данной стадии, полученными во всех трёх категориях испытуемых (уровень асимптотической значимости U-критерия Манна-Уитни –  $p < 0,01$ ).

Применительно к высокостатусным испытуемым, неадекватное эмоциональное реагирование на внешние раздражители, связанные с профессиональной деятельностью, типичными проявлениями которого, с точки зрения Г.Селье [6; 7], является выстраивание личностной активности в логике «хочу – не хочу», «есть настроение – нет настроения» в сочетании с директивно-пренебрежительной позицией в отношении к партнёрам по взаимодействию, обусловлено не только внутренним напряжением, но и высокой статусно-ролевой позицией в неформальной интрагрупповой структуре. Дополнительным стимулом для развития данного симптома у высокостатусных испытуемых в рассматриваемом случае является то, что, как было показано выше, чаще высокого статуса в условиях ДОУ достигают сотрудники с большим стажем работы, находящиеся в достаточно зрелом возрасте и занимающие позицию «выше среднего» в официальной организационной иерархии.

Достаточно очевидно, что все перечисленные факторы способствуют и эмоционально-нравственной дезориентации в логике морализации практически любых проявлений собственной личностной активности.

Всё это закономерно способствует расширению сферы экономии эмоций, распространению её не только на коллег по работе, но и на ближайшее окружение, включая членов семьи в схеме «я весь отдаю работе».

Редукция профессиональных обязанностей в рассматриваемом случае обусловлена, наряду с внутренним напряжением, субъективной убеждёностью в том, что «я – мастер своего дела», «я знаю, как надо», в сочетании с объективно нарабатанными устойчивыми алгоритмами профессиональной деятельности, которые автоматически экстраполируются и на те рабочие ситуации, в рамках которых они объективно неадекват-

ны.

Что касается среднестатусных испытуемых, то низкая степень выраженности симптомов, связанных с рассматриваемой фазой, обусловлена, прежде всего, относительно низким, как было показано выше, уровнем внутреннего напряжения. При этом имеют место, на наш взгляд, и ряд факторов, влияющих на формирование резистенции, непосредственно связанных с социально-психологической спецификой среднестатусной позиции индивида в контактном сообществе.

Минимизации неадекватного эмоционального реагирования в контексте межличностного взаимодействия у представителей данной категории испытуемых способствует, с одной стороны, недостаточный их «вес» в неформальной интрагрупповой структуре власти в сочетании с установкой на продвижение в неформальной иерархии. Последнее обуславливает достаточную значимость отношений не только с высокостатусными, но и с большинством остальных членов контактного сообщества, что исключает доминирование позиции «сверху» в межличностном взаимодействии. Понятно, что такая установка объективно способствует реалистичности оценки как собственной роли и значимости, так и партнёров в контексте межличностного взаимодействия, что минимизирует риск эмоционально-нравственной дезориентации.

Все перечисленные факторы в равной степени значимы, применительно к симптомам расширения сферы экономии эмоций и редукции профессиональных обязанностей. Таким образом, низкий уровень показателей среднестатусных испытуемых по фазе «резистенции» представляется совершенно закономерным. Ещё раз подчеркнём, что он обусловлен как низким уровнем внутреннего напряжения, так и социально-психологической спецификой среднестатусной позиции в контактном сообществе.

Низкостатусные испытуемые, как уже отмечалось выше, занимают промежуточную позицию с точки зрения сформированности рассматриваемой фазы. Заслуживает внимания тот факт, что у данной категории испытуемых выраженность фазы «резистенция» минимальна, по сравнению с фазами «напряжение» и «истощение». Причём данное отличие является значимым, как показал статистический анализ с использованием T-критерия Уилкоксона (уровень асимптотической значимости T-критерия –  $p < 0,01$ ). На наш взгляд, это объясняется именно социально-психологической спецификой низ-

костатусной позиции индивида в контактном сообществе. Достаточно очевидно, что низкостатусный член группы попросту не может себе позволить выстраивать собственную активность в контексте профессионального и межличностного взаимодействия в логике «хочу – не хочу», «есть настроение – нет настроения» и, тем более, открыто демонстрировать это партнёрам без риска подвергнуться жёстким санкциям со стороны сообщества. Причём в нашем случае крайне высока вероятность сочетания неформальных и официальных санкций. В то же время данная статусно-ролевая позиция способствует эмоционально-нравственной дезориентации в логике стереотипа «сироты казанской», предполагающего восприятие себя как недооцененного, незаслуженно гонимого, притесняемого в сочетании с негативной оценкой внешнего окружения.

Что касается расширения сферы экономики эмоций, то формированию данного симптома у низкостатусных испытуемых способствует характерное для данной категории испытуемых использование психологических защит первого уровня, предполагающее эмоциональную отстранённость, исключённость из ситуации по принципу «это происходит не со мной». Проявление редукции профессиональных обязанностей у данной категории испытуемых, применительно к нашей выборке, носит своеобразный характер, который заключается в том, что на внешнем формальном уровне низкостатусные члены педагогического коллектива попросту вынуждены демонстрировать повышенную самоотдачу и добросовестность в контексте профессиональной деятельности. При этом в субъективном плане имеет место, как правило, достаточно низкая мотивация трудовой деятельности, в основе которой лежит убеждённость в том, что её результаты не получают адекватной оценки.

По фазе «истощение» максимальные результаты, соответствующие уровню сформировавшейся фазы, имеют место, как видно на диагр. 1, у высокостатусных испытуемых. Выраженность симптомов эмоционального дефицита и эмоциональной отстранённости представляется, на наш взгляд, совершенно закономерным результатом дальнейшего развития симптомов, относящихся к фазе «резистенции». Заметим, что только у данной категории испытуемых отсутствуют различия между степенью выраженности фаз «резистенции» и «истощения». Также вполне логичным представляется высокий уро-

вень выраженности симптома личностной отстранённости (деперсонализации). Напомним, что под **деперсонализацией** в рассматриваемом контексте подразумевается факт утраты интереса к объекту общения, который начал восприниматься как объект для механической манипуляции [2]. Как показано в ряде работ – [1; 2; 3; 4; 5 и т. д.], – и это подтверждается результатами включённого внешнего наблюдения, осуществлённого в ходе исследования, высокостатусным членам педагогических коллективов свойственно широкое использование психологической манипуляции в целях воздействия как на коллег по работе, так и на членов курируемых ими детских групп. Показательным, в этом смысле, является то, что не только в субъективном восприятии значительной части педагогов с большим стажем работы, но и в целом ряде педагогических концепций ребёнок рассматривается именно как объект педагогического воздействия.

Все перечисленные социально-психологические особенности высокостатусной позиции индивида в профессиональном педагогическом сообществе способствуют повышению риска психосоматических и психовегетативных нарушений.

У низкостатусных испытуемых степень выраженности фазы «истощения» практически аналогична данному показателю у высокостатусных. При этом что средний показатель по рассматриваемой фазе у данной категории испытуемых приходится на границу между этапом формирования и этапом сформированности по тестовым нормам, статистически значимых различий между распределениями результатов высокостатусных и среднестатусных испытуемых не выявлено (уровень асимптотической значимости  $U$ -критерия Манна-Уитни –  $p > 0,05$ ).

Как отмечает Г. Селье, характерными проявлениями симптома эмоционального дефицита является повышенная раздражительность, грубость, резкость. Типичную поведенческую схему такого рода Г. Селье метаморфически характеризует как «человек-зверь», и в эту схему совершенно отчётливо укладывается социально-психологическая специфика низкостатусной позиции индивида в контактном сообществе. Но если на уровне данной метафоры высокостатусного члена сообщества можно сравнить с хищником, ищущим добычу, то низкостатусные члены сообщества оказываются в состоянии «зверя, загнанного в клетку».

Что касается симптома эмоциональ-

ной отстранённости, то применительно к категории низкостатусных испытуемых он представляется закономерным результатом развития редукции профессиональных обязанностей и действия описанных выше защитных механизмов.

Деперсонализация в рассматриваемом случае не ограничивается, на наш взгляд, приведённой выше трактовкой, используемой в работах по эмоциональному выгоранию. Применительно к низкостатусным испытуемым речь идёт о деперсонализации именно в классическом социально-психологическом смысле. Совершенно очевидно, что уровень идеальной представленности низкостатусных членов педагогических коллективов в сознании коллег неизбежно оказывается чрезвычайно низким.

В свою очередь, вся совокупность описанных факторов повышает риск возникновения психосоматических расстройств и психовегетативных нарушений.

У среднестатусных испытуемых, как видно на диагр. 1, рассматриваемая фаза находится в стадии формирования. Заметим, что именно по этой фазе у данной категории испытуемых зафиксировано максимальное среднее значение. Это обусловлено, прежде всего, профессиональной и социально-психологической спецификой трудовых коллективов ДОУ, способствующей развитию симптомов эмоционального дефицита и эмоциональной отстранённости даже у этой, наиболее благополучной в рассматриваемом контексте, категории испытуемых.

Что касается симптома деперсонализации, у среднестатусных членов педагогических коллективов он выражен довольно слабо, что представляется совершенно закономерным в силу всей совокупности описанных выше факторов, составляющих социально-психологическую характеристику данной статусно-ролевой позиции. Это справедливо и в отношении симптома «психосоматические и психовегетативные нарушения», который также практически не выражен у данной категории испытуемых.

Таким образом, подводя общий итог проведённого исследования, можно с достаточным основанием констатировать, что уровень профессионального выгорания педагога детского сада оказывается выше, если его статусная позиция в интрагрупповой неформальной структуре педагогического коллектива может быть охарактеризована как низкостатусная или высокостатусная.

Кроме того, результаты, полученные

в рамках данного исследования, показали, что у представителей рассматриваемого профессионального сообщества формирование синдрома «эмоционального выгорания» имеет определённые особенности. В частности, наряду с рассматриваемыми общими закономерностями в исследованиях по проблеме эмоционального выгорания И.А. Акиндиновой, О.П. Бусовиковой и Т.Н. Мартыновой, Т.И. Ронгинской, Т.В. Форманюк [1; 3; 5; 9], существенную роль играют социально-психологические факторы, а также факторы, связанные с предметно-организационной спецификой профессиональной деятельности сотрудников ДОУ.

Это означает, что, в целях профилактики, а также купирования синдрома «эмоционального выгорания» у представителей рассматриваемого профессионального сообщества, необходимо уделять серьёзное внимание именно социально-психологическим аспектам, в частности разработке и реализации полноценных программ социально-психологического развития трудовых коллективов.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Акиндинова И.А. Методы психологической помощи работе с последствиями синдрома эмоционального выгорания специалистов помогающих профессий // Психологический журнал. 2001. Том 17. № 4. С. 56-72.
2. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М.: Информац.-изд. дом Феликс, 1996.
3. Бусовикова О.П., Мартынова Т.Н. Исследование формирования синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности социальных работников // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. 2002. № 10. С. 8-10.
4. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. – 2001. Т. 22. № 1. С. 90-101.
5. Ронгинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. 2002. Т. 23. №3. С. 85-95.
6. Селье Г. Некоторые аспекты учения о стрессе // Общая психология: сборник текстов. М.: Наука, 1998. С. 150-153.
7. Селье Г. Стресс без дистресса. М.: «Прогресс», 1982. 280 с.
8. Скугаревская М.М. Синдром эмоционального выгорания: личностные особенности у работников сферы психического здоровья // Вестник БГМУ. 2003. № 2. С. 56.
9. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии. 1994. № 60. С. 54-67.