

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Акіменко Ю. Ф. Психологічна корекція ставлення батьків до дітей молодшого шкільного віку. – Дис. канд. психол. наук.: 19.00.07. – К.: Ін.-т психології, 2003. – 240 с.
2. Зовнішні трудові міграції населення України / За наук. ред. Лібанової Е., Позняка О. – К.: РВПС України, 2002.
3. Кононко О.Л. Соціально-емоційний розвиток особистості (в дошкільному дитинстві): Навч. посіб. для вищ. навч. закладів. – К.: Освіта, 1998. – 255 с.
4. Куб'як Н. І. Особливості виховання дітей молодшого шкільного віку з дистантних сімей / Н. Куб'як // Мультикультурний світ у просторі освіти: Збірник наукових доповідей за матеріалами Всеукраїнського науково-практичного семінару (6 жовтня 2006 р.). – Х.: ФОП Лібуркіна М.Л., 2006.
5. Куб'як Н. Роль соціального педагога в організації опіки дітей з дискантних сімей // Науковий вісник Чернівецького університету: Збірник наукових праць. – Вип. 217. – Педагогіка та психологія. – Чернівці: Рута, 2005 – С.76-80.
6. Соціально-педагогічна робота з проблемними сім'ями [А.Й. Капська, Н.С. Олексюк, С.М. Калаур, З.З. Фалинська]. – Тернопіль: Астон, 2010. – 304 с.
7. Українські трудові мігранти: чужі серед чужих (Інтернет видання «Главред» за матеріалами конференції МОМ «Майбутнє міграції в Україні», 14 жовтня 2011, рос. мовою)
8. Шнейдер Л.Б. Психология семейных отношений: курс лекций / Б.Л. Шнейдер. – М.: Апрель-Пресс, Изд-во ЭКСМО Пресс, 2000. – 512 с.

*Касянчук І.*

*Науковий керівник – доц. Пеньковська Н.М.*

### ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

**Актуальність дослідження.** Синдром емоційного вигоряння досліджується у руслі професійного самовизначення та професійної адаптації представників різних спеціальностей. Як зазначають науковці, найбільше до такого синдрому схильні працівники сфери «людина – людина».

Аналіз літератури свідчить, що дана проблематика цікавить як зарубіжних, так і вітчизняних вчених, і знайшла відображення у роботах Х.Дж. Фрейденберга, К. Маслич, Б. Перлмана, В.Є. Орла, Г. Діон, М. Буриш, Л.Карамушки, Н. Левицької та інших, які визначають зміст і структуру цього явища. У роботах вчених аналізуються різні аспекти проблеми емоційного вигоряння у педагогів, медичних працівників, міліціонерів, продавців. Прояви даного синдрому все частіше спостерігаються і серед практичних психологів, що працюють в закладах освіти.

Професійна діяльність практичного психолога вимагає постійного емоційного напруження, прояву співчуття, толерантності, стриманості, зосередженості. Психолог повинен бути готовим до шквалу проблем і негараздів інших людей і, водночас, здатним захистити себе від негативних впливів, зберегти оптимістичне світосприймання, вміти керувати собою за будь-яких умов.

Зважаючи на це, досить актуальною сьогодні є проблема профілактики емоційного вигоряння, формування навичок саморегуляції внутрішнього стану практичних психологів. Актуальність цієї проблеми пов'язана не тільки з тим, що вигоряння спричинює погіршення ефективності праці і навіть випадки зміни професії, а й тим, що воно впливає на все життя людини, погіршуючи її психічне і соматичне здоров'я, призводить до виникнення психологічних проблем (за дослідженнями Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової, О.С. Ковальчук, В.Є.Орла та ін.).

**Об'єктом дослідження** є емоційне вигоряння як специфічний вид професійної деформації. **Предмет дослідження:** психологічні чинники емоційного вигоряння практичних психологів закладів освіти.

**Мета дослідження** полягає у розкритті сутності емоційного вигоряння у практичних психологів, які працюють в освітніх установах.

**Висвітлення проблеми.** Під емоційним виснаженням розуміється відчуття емоційної спустошеності і втоми, викликане власною роботою. Деперсоналізація передбачає цинічне відношення до праці та об'єктів своєї діяльності. Зокрема, в соціальній сфері деперсоналізація передбачає бездушне, негуманне ставлення до клієнтів, що приходять на лікування, консультації, здобування освіти та за іншими соціальними послугами. Редукція професійних досягнень – виникнення відчуття некомпетентності в своїй професійній сфері, усвідомлення

неуспіху. Згадані три компоненти вигоряння якоюсь мірою відображають специфіку тієї професійної сфери, в якій вперше був виявлений цей феномен. Особливо це стосується, деперсоналізації, що відображає стан сфери соціального обслуговування людей і надання їм допомоги.

«Вигоряння» розвивається швидше, якщо працівник: оцінює свою роботу як незначну; незадоволений професійним зростанням; відчуває нестачу самостійності, вважає, що його надмірно контролюють; повністю занурений у свою роботу; відчуває ролеву невизначеність унаслідок нечітких вимог; відчуває перевантаження або недовантаження (останнє породжує відчуття своєї непотрібності).

На сьогодні немає однозначної відповіді на питання про те, що ж є головним у виникненні професійного вигоряння – особистісні характеристики людини, організаційні чи індивідуальні фактори.

Досвід показує, що до професійного вигоряння більш схильні працівники, які змушені в силу своєї роботи багато й інтенсивно спілкуватись з різними людьми, знайомими і незнайомими. Тому цілком закономірно, що швидше «вигорають» люди, які мають інтровертований характер, індивідуально-психологічні особливості яких не поєднуються з професійними вимогами комунікативних професій. Вони характеризуються скромністю, сором'язливістю, схильні до замкнутості та надмірній концентрації на предметі професійної діяльності, що призводить до накопичення емоційного дискомфорту.

Ще одна, найбільш вразлива категорія «вигораючих» – це люди, котрі повністю занурюються в роботу, зневажають і відсувають на другий план свої потреби. Вони схильні таким чином втікати від проблем, що виникають в особистому житті. У своєму прагненні до ідеалу такі люди стають надміру захопленими роботою. Вони відчувають сильну потребу бути необхідними і значущими. Більшість позитивних емоцій «вигораючі» знаходять у своїй професійній діяльності.

Також до синдрому професійного вигоряння більш схильні люди, що відчувають постійний внутрішній особистий конфлікт, пов'язаний із роботою (наприклад, жінки, в яких існує внутрішнє протиріччя між роботою і сім'єю).

Результати досліджень показують, що найбільш чутливими до вигоряння, є молоді люди (19-25 р.), які при зіткненні з реальною дійсністю, що не відповідає їх очікуванню, отримують емоційний шок, та люди старшого віку (40-50 р.). Досить часто можна спостерігати як у чоловіків, так і у жінок, професійне вигоряння у віці 30-35 років. Можливою причиною цього є так звана криза середнього віку, яку психологи часто називають «проблемою сенсу життя» [2].

З метою діагностики рівня розвитку емоційного вигоряння в практичних психологів закладів освіти нами було проведено дослідження, у якому взяли участь 56 осіб жіночої статі, віком від 23 до 55 років, зі стажем роботи психологом від 0,5 до 22 років, які працюють в міських (39) і сільських (16) закладах: школах (43), дошкільних навчальних закладах (4), ліцейх (2), гімназіях (2), навчально-виховних комплексах (2), центрі дитячої творчості (1), коледжі (1), школі-садочку (1).

Для дослідження ми обрали тестування і проєктивний метод. Діагностична програма включала: 1) опитувальник «Діагностика рівня емоційного вигоряння» В.В. Бойка; 2) питальник МВІ К. Маслич і С. Джексон (адаптація Н.Є. Водоп'янової); методика САН (В.А. Доскін, Н.А. Лаврентьева, В.Б. Шарай, М.П. Мірошніков). З метою отримання додаткової інформації про досліджуваних, ми запропонували заповнити анкету, в якій їм потрібно було вказати такі дані: вік, стаж роботи психологом, місцевість та тип навчального закладу, в якому вони працюють, наявність робочого кабінету та належних умов для роботи, рівень методичної допомоги, а також власної професійної підготовки. Для нас було важливо отримати такі дані та простежити їх ймовірний вплив на рівень розвитку емоційного вигоряння в практичних психологів.

Також ми обрали для дослідження проєктивний метод, щоб отримати додаткову інформацію, задіявши несвідомі структури психіки, і перевірити достовірність отриманих результатів в процесі тестування та анкетування.

Досліджуваним пропонувалось виконати два завдання проєктивного характеру: 1) *асоціативне* – написати асоціації до слова «робота»; 2) *експресивне* – намалювати метафоричний малюнок на тему: «Я і моя робота» і дати йому відповідну назву.

За методикою В.В. Бойка ми отримали такі результати: найбільше сформована (36 %) або знаходиться на стадії формування (12 %) фаза «Резистенція». На даній фазі люди, з якими

працює психолог, починають його дратувати, особливо клієнти та відвідувачі. Психолог виявляє зневажливе ставлення до них, яке може в найгіршому випадку викликати почуття ненависті. При цьому «вигораюча» людина сама не може зрозуміти причину свого роздратування. У фазі резистенції можливості для роботи в пропонованому режимі вичерпуються, і людина починає несвідомо його змінювати, видаляючи фактори, що стали стресогенними: співчуття, емпатію, співпереживання тощо.

Набагато меншою мірою, за результатами проведеного обстеження, сформована фаза «Напруження» (7 %). Вона характеризується переживаннями психотравмуючої ситуації, незадоволенням собою, відчуттям «загнаності в клітку», тривогою, депресією. Фаза «Виснаження» сформована у 5 % обстежуваних. Вона характеризується емоційним дефіцитом, емоційною та особистісною відчуженістю (деперсоналізацією), психосоматичними і психовегетативними порушеннями.

Питальник К. Маслич і С. Джексон (адаптація Н.Є. Водоп'янової) спрямований на вимірювання ступеня «вигорання» в професіях типу «людина-людина». За даними здійсненої нами діагностики, у 57 % і у 41 % досліджуваних високий і середній рівень розвитку редукції особистісних досягнень відповідно. Редукція особистісних досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Середній рівень розвитку емоційного виснаження сформований у 39 % опитуваних. Воно виявляється в емоційній перенарузі, почутті спустошеності, вичерпаності своїх емоційних ресурсів. Людина відчуває, що не може віддаватися роботі з такою ж наснагою, бажанням, як раніше.

У 21 % обстежуваних також на середньому рівні сформована деперсоналізація, що пов'язана з виникненням байдужого й навіть негативного ставлення до людей, яких обслуговують за родом діяльності. Контакти з ними стають формальними, знеособленими. Негативні установки, які виникають, можуть спочатку мати прихований характер і виявлятися у роздратуванні, що згодом призводить до конфліктів.

Адаптована методика САН спрямована на здійснення оперативної оцінки самопочуття, активності й настрою особистості. За нашими даними, у 88 % досліджуваних хороше самопочуття, у 68 % – висока активність і у 89 % – позитивний настрій. Тобто, в обстежуваних загалом сприятливий стан. Настрій людини виражає емоційне тло, яке є «відображенням» подій, що відбуваються. Гарний настрій свідчить про позитивне налаштування на виконання діяльності, в даному випадку – на дослідження. «Активність» проявляється в характері дій, у цьому випадку розглядається процес діяльності, у якому видно якості особистості. «Самопочуття» свідчить про відчуття й спрямованість сил і бажань працювати.

Як вже зазначалося вище, досліджуваним пропонувалось виконати асоціативне та експресивне завдання проєктивного характеру. Отримані дані (слова-асоціації) ми об'єднали у чотири групи за спільними ознаками: позитивні, негативні, нейтральні (не мають прямого відношення до роботи) і змішані (містять позитивні і негативні асоціації). Більш як у третини досліджуваних (36 %) виникають позитивні асоціації на слово «робота» (улюблена справа, корисно, самовдосконалення, задоволення, розумні оченята, співпраця, допомога), тобто вони люблять свою професію, вважають її корисною. У 14 % – негативні асоціації (конфлікти, тривога, брак часу, обов'язок, будні), що свідчить про переважання негативних вражень від робочого процесу. Такі люди сприймають свою професійну діяльність як обов'язок, не отримують задоволення від того, чим займаються, помічають лише неприємні моменти у своїй роботі. У 21% обстежуваних робота викликає такі асоціації: «дорога», «вікно», «кава», «кабінет», тобто зв'язок з другорядними предметами чи об'єктами, а не з клієнтами. У 29 % досліджуваних виникають змішані асоціації, тобто на слово «робота» виникають і позитивні, і негативні асоціації («спілкування», «діти», «емоції», «конфлікти», «відповідальність», «гроші», «втрата часу»). Найчастіше зустрічають такі асоціації: задоволення – у 21% досліджуваних і відповідальність – у 27%.

Експресивне завдання полягало у створенні метафоричного малюнку на тему «Я і моя робота» і виборі його назви. Отримані результати ми об'єднали у групи за спільними ознаками. Майже половина (45 %) досліджуваних створили позитивні метафоричні малюнки (зображені такі символи: квіти, сонце, діти, усмішка). У 7 % – малюнки негативного характеру (символи: геометричні фігури, неживі предмети). 43 % обстежуваних створили малюнки нейтрального

характеру, тобто на них переважають зображення предметів, фруктів, які безпосередньо не пов'язані з робочим процесом, проте, можливо, певним чином, нагадують про їхню діяльність. 5% психологів не намалювали нічого, що може бути зумовлено, на наш погляд, недостатньою мотивацією або поганим самопочуттям, оскільки за даними методики САН у 7 % досліджуваних діагностується несприятливе самопочуття.

Аналізуючи отримані результати за обраними методиками, можна стверджувати, що синдром емоційного «вигоряння» сформований або на стадії формування у більшості досліджуваних психологів, що обумовлено специфікою роботи. Спостерігається також тенденція наявності вищого рівня емоційного вигоряння у досліджуваних середнього віку. Ймовірно причиною цього, на нашу думку, може бути криза середнього віку. Оглядаючись на пройдений шлях, людина бачить, що у зовні благополучному житті все-таки її особистість недосконала. Відбувається переоцінка цінностей і буває так, що кар'єрні досягнення в цьому віці втрачають сенс.

Також за даними анкетування нами виявлено зв'язок між місцем роботи психолога та рівнем емоційного «вигоряння». У психологів, які працюють в сільських школах, рівень емоційного «вигоряння» нижчий, ніж у психологів, які працюють у міських закладах освіти. Це пояснюється, гіпотетично, кількістю наявних клієнтів та частотою їх обслуговування, оскільки у міських школах навчається значно більша кількість учнів, працює більше вчителів. Нами не встановлено прямої залежності рівня емоційного вигоряння від умов роботи. Однак чітко простежується те, що у психологів із невеликим (1-5 р.) робочим стажем і досить великим (15-22 р.) діагностується низький рівень емоційного вигоряння, тоді як у психологів із стажем роботи близько 10 років рівень розвитку емоційного вигоряння найвищий.

**Висновки.** Синдром емоційного «вигоряння» – це процес поступової втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, що проявляється у симптомах емоційного, розумового виснаження, фізичної втоми, особистої відчуженості та зниженням задоволення від виконаної роботи. У науковій літературі не існує єдиного підходу щодо розуміння даного синдрому, визначення його причин виникнення та способів подолання. Цим і визначається складність даного феномену та актуальність його дослідження.

Аналіз конкретних досліджень синдрому «емоційного вигоряння» показує, що основні зусилля психологів спрямовані на виявлення факторів, що викликають вигоряння. Традиційно вони групуються у два великі блоки – особливості професійної діяльності та індивідуальні характеристики самих професіоналів.

Перспективою подальшого дослідження є розробка психологічного тренінгу з метою профілактики та подолання синдрому емоційного вигоряння у практичних психологів закладів освіти.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд./ Водопьянова Н. Е. Старченкова Е. С. – СПб. : Питер, 2008. – 336 с.
2. Гришина Н.В. Помогающие отношения: Профессиональные и экзистенциальные проблемы / Гришина Н.В. – СПб. : Изд-во СПб, 1997. – 156 с. – ( Психологические проблемы самореализации личности).
3. Дубровина И.В. Психологическая служба образования / Дубровина И.В.// Психологическая служба и образование. – 2001. – №2.
4. Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования / Орел В. Е.// Психологический журнал. – 2001. – Т.22. – №1.
5. Рогинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Рогинская Т.И.// Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. – № 3.

*Гірняк Н.*

*Науковий керівник – доц. Корміло О.М.*

#### ПОКАЗНИК СТРЕСОСТІЙКОСТІ ЯК ФАКТОР ПРИ ВИБОРІ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ

**Актуальність дослідження.** Як реакція на очевидну «епідемію стресу» в останні 20 років відзначалося зростання суспільного інтересу до феномену стресу (зокрема до вивчення проблеми стресостійкості та копінг-стратегій, які людина обирає для боротьби зі стресом). Проблему стресостійкості та копінг-стратегій вивчали і досліджували Г.Сельє, Р.Лазарус,