

ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

Сіпко Людмила Олександрівна¹, Бузницька Леся Сергіївна²

¹ Кандидат педагогічних наук, доцент кафедри психології психологічного факультету Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. м. Черкаси (Україна)
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3884-3217>

² Студентка 1 курсу ОС «Магістр» спеціальності 053 Психологія, вчитель початкових класів Черкаської ЗОШ І-ІІІ ступенів №6. м. Черкаси (Україна)
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1798-3122>

UDC: 159.964

АНОТАЦІЯ

У статті презентовано проблему психологічного вигорання у представників соціономічних професій, що знаходить вияв у станах емоційного виснаження, агресивності, втраті цікавості до професії. Термін «burnout», «вигорання», «горіння» окреслює відчуття деморалізації, розчарованості життям, енергетичної виснаженості. Даний термін характеризує стан крайнього виснаження здорових людей, які працюють у сфері соціальної допомоги та знаходяться у тісному контакті із особами в емоційно напруженій атмосфері. Особливістю роботи спеціалістів соціономічних професій, до яких ми відносимо професії, де предметом праці виступають соціальні стосунки на різних рівнях соціальної взаємодії (їх вивчення, формування, корекція, управління, експертиза тощо) є те, що такі фахівці в своїй професійній діяльності мають справу з різного роду соціальними проблемами, які й зумовлюють професійне вигорання.

У статті наголошено, що емоційне виснаження проявляється у відчуттях емоційного перенапруження, почутті спустошеності, вичерпаності власних емоційних ресурсів. Фахівець якій має тенденцію до професійного вигорання відрізняється знеособленням, формальним ставленням до виконання професійних обов'язків, нервовістю та дратівливістю. Негативні установки, що виникають, можуть спочатку мати прихований характер і проявлятися у внутрішньому стримуваному роздратуванні, яке з часом виринає назовні у вигляді спалахів гніву.

З'ясовано, що у сучасних умовах професійної діяльності представників соціономічних профе-

Address for correspondence, e-mail : editpsychas@gmail.com
Copyright: © Liudmyla Sipko, Lesia Buznytska

This is an Open Access journal, all articles are distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0) License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>), allowing third parties to copy and redistribute the material in any medium or format and to remix, transform, and build upon the material, provided the original work is properly cited and states its license.

сій є конкуренція за успіх. Насичене професійне життя, для якого є характерним велика кількість соціальних контактів протягом робочого дня, гранично висока відповідальність, недооцінка керівництвом та колегами професійної значущості працівника, необхідність бути весь час у «формі» сприяють розвитку синдрому професійного вигорання. Суспільне декларування образу соціально-успішної людини – це образ упевненої в собі особи, самостійної і рішучої, яка досягла кар'єрних успіхів. Тому багато людей намагаються відповідати цьому образу, аби бути затребуваними в суспільстві.

Між синдромом професійного вигорання та «локусом контролю» особистості спостерігається тісний зв'язок. Якщо спеціаліст бере відповідальність за події, які відбуваються в його житті на себе, пояснюючи їх своєю поведінкою, характером, то це вказує на наявність внутрішнього локусу контролю. Такі люди менш схильні до професійного вигорання, на відміну від тих, які мають схильність приписувати відповідальність за події зовнішнім чинникам. Проведений у статті теоретичний аналіз наукової літератури, присвяченої вивченню феномену професійного вигорання, дозволяє стверджувати, що це тривалий, несприятливий для розвитку особистості стан, пов'язаний із негативним впливом соціальної атмосфери на особистість.

Ключові слова: професійне вигорання, емоційне вигорання, соціономічні професії, синдромі хронічної втоми, психологічне виснаження.

Постановка проблеми дослідження. Глибокі і швидкоплинні соціально-економічні зміни, що відбуваються в нашій країні, сприяють стрімкому зростанню значущості професій соціономічного типу. Важливим у фаховому становленні працівників соціономічних професій виступає питання професійного та емоційного вигорання. Проблема професійного вигорання може бути притаманною спеціалістам у галузі соціономічних професій, що є неприпустимим для даної галузі.

Аналіз останніх досліджень. У процесі наукового пошуку з'ясовано, що дослідниками нагромаджено багатий досвід щодо трактування суті соціономічних професій (Л. Буркова, О. Ліпман, Є. Клімов, В. Курбатов та ін.) вивчення теоретичних засад і здійснення практичних підходів до професійного

розвитку фахівців (В. Андрущенко, І. Зязюн, В. Кремень, Н. Ничкало, В. Олійник, С. Сисоєва, Т. Сорочан, І. Титаренко та ін.). Професії соціономічних типів за класифікацією Е. А. Клімова у психології отримали найбільшу популярність – це професії суб'єкт-суб'єктного типу, предметом вивчення, зміни, розвитку і обслуговування яких є люди різного віку, групи населення, спільноти і цілі соціальні системи. Основною суттю соціономічних професій є здійснення фахівцями перспективної соціальної взаємодії у виробничо-управлінській, науково-дослідній, соціокультурній, комунікативній сферах, унаслідок якої предмети праці (людина, група, колектив) зазнають позитивних змін (Sele, 2002).

Мета статті – окреслити психологічні детермінанти професійного вигорання у пра-

цівників соціономічних професій.

Виклад основного матеріалу. У науковій літературі такі стани як емоційне виснаження, агресивність, втрата цікавості до професії окреслено поняттям «психічне вигорання». Термін «burnout» «вигорання», «горіння» введений Г. Фрейденбергером для окреслення відчуттів деморалізації, розчарованості життям, енергетичної виснаженості. Цей термін був застосований як такий, що характеризує стан крайнього виснаження здорових людей, які, працюючи у сфері соціальної допомоги, знаходяться у тісному контакті з пацієнтами в емоційно напруженій атмосфері і відчувають себе перевантаженими проблемами інших людей. До цього часу дане поняття застосовувалося для визначення почуття власної неспроможності подолати стресову ситуацію (Freudenberger, 1974: 159-165).

Даний феномен згадується у роботах російського вченого Б. Г. Ананьєва (Anan'ev, 1998), який вживав аналогічний термін «професійне згорання» для визначення деякого негативного явища, що виникає у представників професій «людина-людина» та пов'язане з міжособистісними відносинами.

Також даний термін був застосований науковцями для пояснення виникнення сукупності негативних переживань, які пов'язані із фахом, колегами та усією робочою організацією загалом (Trunov, 1998: 84). У контексті нашого дослідження даний феномен є цікавим через його взаємозв'язок із психологічним омертвінням. Поняття «горіння» відноситься

до окреслення внутрішніх детермінант виникнення стану: виснаження, емоційної черствості, негативного відношення до роботи та професії. Таке визначення окреслює внутрішній стан суб'єкта, якому притаманна спустошеність, виснаженість, що характерне для психологічного «омертвіння». Поняття психічного вигорання розуміється дослідниками (К. Маслач, С. Джексоном, В. Вайтом, Э. Морроу та ін.) як криза, що пов'язана з професійною діяльністю в цілому, а не тільки з міжособистісними відносинами. К. Маслач та С. Джексон визначають три складові симптомів психічного вигорання: емоційну виснаженість, деперсоналізацію та редукцію професійних досягань (Anan'ev, 1998). Дані стани обумовлюють негативне відношення не тільки до оточуючих, а й до праці загалом. У дослідженнях вітчизняних та західних вчених ставиться наголос на тому, що «вигорання» залежить від віку суб'єкта, та є характерним для людей незрілих, імпульсивних, немаючих родини з великою потребою у підтримці та розумінні (Abramova & Yudchits, 1998).

Г. С. Абрамова і Ю. А. Юдціц розглядають два основних компоненти професійної деформації особистості в системі професій «людина-людина». Це синдром хронічної втоми і синдром професійного вигорання. Під хронічною втомою розуміється абсолютно специфічний вид втоми, обумовлений постійним емоційним контактом зі значною кількістю людей. При синдромі хронічної втоми людина страждає не просто від фізичної чи нер-

вового виснаження, що час від часу відчуває кожен з нас, а від «хронічних стресів нервової системи» (Abramova & Yudchits, 1998).

З того часу вченими пропонувалось декілька варіантів терміну «вигорання» та різні його трактування, такі як: «професійне вигорання», «емоційне згорання», «емоційне перегорання», «психічне вигорання». Оскільки термін «згорання» з точки зору психології означає повний розпад особистості під впливом виробничих стресових умов, нездатність регулювати свою поведінку та виконувати професійні обов'язки, виникнення соматичних та нервово-психічних проблем і навіть летальний кінець, його не можна було застосовувати до всіх випадків, тим більш, що при професійному вигоранні людина може добре виконувати професійні обов'язки, але при цьому залишатись емоційно спустошеною. Тому, на думку сучасних вчених, найбільш вдалим є термін «професійне вигорання», запропоноване вченим (Oryol, 1999).

З часу появи перших робіт з дослідження феномену професійного вигорання подальше вивчення даного явища уповільнювалось неоднозначністю та складністю його змісту.

На сьогодні Всесвітня організація охорони здоров'я визначає «синдром вигорання» як фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі, втомою, безсонням, підвищеним схильністю до соматичних захворювань, вживання алкоголю або інших психоактивних речовин і суїцидальної поведінки.

В. В. Бойко (Boyko, 1999) визначив суть феномену вигорання, керуючись теорією стресу (Sele, 2002): «Синдром вигорання – це новітній, вироблений особою механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на обрані психотравмуючі дії». В. В. Бойко вважає, що вигорання – динамічний процес, який виникає поетапно у повній відповідності з механізмом розвитку стресу.

Дослідниця Н. Е. Водоп'янова (Vodopyanova, 2001) визначає цей феномен як довготривалу стресову реакцію, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності, яку можна розглядати в аспекті особової деформації, що відбувається під впливом професійних стресів.

При цьому, всі погляди вчених на суть професійного вигорання, згідно з аналізом В. Е. Орла, мають ряд загальних моментів: «Професійне вигорання – це професійний феномен, що є станом фізичного, емоційного і розумового виснаження, який проявляється в професіях соціальної сфери» (Oryol, 1999).

Провівши аналіз та огляд літературних джерел, В. Е. Орел виокремив два підходи до суті і структури вигорання, які акцентують увагу на його результатах, або на процесуальній стороні. У рамках першого, результативного підходу, вигорання розуміється як деякий комплекс відносно незалежних один від одного симптомів, які об'єднуються у більші блоки. У рамках процесуального підходу, вигорання – це процес, що протікає в ході про-

фесійного розвитку людини і має декілька стадій (Oryol, 1999).

Представниками результативного підходу (С. Maslach, А. Pines та ін.) професійне вигорання розглядається як результат професійних проблем, «результат невідповідності між особою і роботою». Особливістю цього підходу є акцент на професійному характері синдрому вигорання, а для опису структур вигорання авторами застосовуються мульти- або однофакторні моделі.

Одна з найбільш відомих мультифакторних моделей була розроблена американськими психологами С. Maslach і S. Jackson. Вони виокремили три основні складові професійного вигорання: емоційну виснаженість, деперсоналізацію (цинізм) і редукцію професійних досягнень. Кожну складову автори пояснювали у такий спосіб (Maslach, 1993).

Емоційне виснаження проявляється у відчуттях емоційного перенапруження і в почутті спустошеності, вичерпаності власних емоційних ресурсів. Виникає відчуття «приглушеності» емоцій, в особливо важких проявах можливі емоційні зриви.

Деперсоналізація є тенденцією розвивати негативне, бездушне, цинічне відношення до реципієнтів. Контакти стають знеособленими і формальними. Негативні установки, що виникають, можуть спочатку мати прихований характер і проявлятися у внутрішньому стримуваному роздратуванні, яке з часом виривається назовні у вигляді спалахів роздратування або конфліктних ситуацій.

Редукування персональних досягнень проявляється як зниження почуття компетентності у своїй роботі, невдоволення собою, зменшення цінності своєї діяльності, негативне самосприйняття в професійному плані. Помічаючи за собою негативні почуття або прояви, людина звинувачує себе, у неї знижується як професійна, так і особиста самооцінка, з'являється почуття власної неспроможності, байдужість до роботи (Buunk & Schaufeli, 1993).

Характерним для «психічного вигорання» є емоційна спустошеність виснаженість, втома, неможливість йти на компроміс, підтримувати партнерські стосунки, така людина сама потребує допомоги від оточуючих.

Представникам соціономічних професій, яким притаманні подібні емоційні стани можуть неусвідомлено викривлювати інформацію, яка йде від іншої людини, гіперболізувати її проблеми, тим самим заганняючи її у депресивний стан. Зупинимось на позиції М. Буриша, який твердить, що «емоційне вигорання» є поштовхом до «професійного вигорання». Дослідник вказує, що ознаками є усамітнення, уникання колег суб'єкта, збільшення вживання психоактивних речовин (кава, тютюн, алкоголь), що впливають на емоційний стан. Відбуваються зміни у відчуттях, серед яких втрата відчуття гумору або переважаний «гумор шибеника», постійне відчуття невдахи, провини з'являються самозвинувачення тощо.

З'являються відчуття гніву, образи гіркоти життя, підвищена дратівливість, що про-

являється як на роботі так і удома, відчуття збентеження і байдужості, безсилля, прагнення до зняття стресу, а не до творчої діяльності. Дослідник визначає такі фази: попереджувальна (надмірна участь у діяльності); виснаження (відчуття безсилля, безсоння); зниження рівня власної участі (по відношенню до колег, до оточуючих, до професійної діяльності, зростання вимог) емоційні реакції (депресія, агресія); фаза деструктивної поведінки (сфера інтелекту, мотиваційна сфера, емоційно-соціальна, психосоматичні реакції та зниження імунітету, розчарування та негативна життєва установка) (Leonova, 2001). Так даний феномен стосується усіх сфер життєдіяльності суб'єкта, відбувається руйнування його життєвого світу, він відчуває себе спустошеним, нікчемним та слабким.

Знижується соціальна активність, з'являється виснаження, агресивність та загострюються хвороби, а саме підвищується втома, з'являється хронічна втома, головні болі, дратівливість, зміни артеріального тиску, астенія, підвищення або втрата ваги, безсоння, статеві дисфункції. Все це обумовлюють конфліктність, роздратованість, індивід вивільняє негативну енергію шляхом вираження агресії і ненависті.

Натомість очікуваного полегшення з'являється втома, відчуття меншовартості, провини, тобто суб'єкт енергетично спустошується, емоційно вигорає. У наукових дослідженнях звертається увага на поведінковий аспект – конфліктність, пасивність, потребу в

підтримці, але дослідниками не вказується на глибинні детермінанти виникнення таких деструктивних станів. Окреслимо концепцію К. Маслач та С. Джексона яка полягає у тому, що вигорання є результатом неспівпадання між якостями особистості та роботою, яку вона виконує. Феномен «вигорання» не є раптовим явищем, а має глибинні передумови, що окреслено дослідниками як «вияв «ерозії людської душі» в цілому, що не залежить від професійної діяльності» (Maslach, 1993). Суб'єкт, що обтяжений деструктивними тенденціями може знаходити «порятуюнок» у професії, а саме здобування фаху психолога заради вирішення власних проблем чи задоволення амбіцій. У такому випадку нерідко можна зустріти розчарування професією, адже не було зацікавленості власне професією. К. Маслач та С. Джексон наголошують на глибинних передумовах феномену «вигорання», адже неспівпадання між якостями особистості та роботою, яку вона виконує є лише виявом внутрішньої дисгармонії людини. Отже, є вагомим вивчення глибинно-психологічних передумов, які є поштовхом до психічного вигорання.

У сучасних умовах трудова діяльність представників соціономічних професій насичена чинниками, що викликають професійне вигорання: велика кількість соціальних контактів протягом робочого дня, гранично висока відповідальність, недооцінка серед керівництва та колег професійної значущості, необхідність бути весь час у «формі». Зараз суспільством декларується образ соціально успішної

людини, це образ упевненої в собі особи, самостійної і рішучої, яка досягла кар'єрних успіхів. Тому багато людей намагаються відповідати цьому образу, аби бути затребуваними в суспільстві. Але для підтримки відповідного іміджу вчитель повинен мати неабиякі внутрішні ресурси.

Особливо небезпечним професійне вигорання є на початку свого розвитку, оскільки «вигораючий» працівник, як правило, не усвідомлює його симптоми і зміни, відтак, в цей період легше помітити його з боку. Вигорання легше попередити, ніж лікувати, тому важливо звертати увагу на чинники, що сприяють розвитку цього явища.

Досить важливим є вивчення взаємозв'язку особливостей особистості та професійного вигорання. Головними з них на думку дослідників є особистісна витривалість: здатність особистості здійснювати контроль за життєвими ситуаціями і гнучко реагувати на різного роду зміни. Практично всі автори (Abramova & Yudchits, 1998; Vodopyanova, 2001; Oryol, 1999) вважають, що особистісна витривалість тісно пов'язана з усіма трьома компонентами вигорання. Представники соціономічних професій з високим ступенем даної характеристики мають низький рівень вигорання. Працівники, які володіють активною тактикою опору стресу, також мають низький рівень вигорання. Тривожність серед інших

характеристик особистісних особливостей має найбільш тісні зв'язки з вигоранням.

Виявлений тісний зв'язок між синдромом професійного вигорання і «локусом контролю». Якщо людина здебільшого бере відповідальність за події, що відбуваються в її житті на себе, пояснюючи їх своєю поведінкою, характером, здібностями, то це вказує на наявність у неї внутрішнього локусу контролю. Якщо ж вона має схильність приписувати відповідальність за все зовнішнім чинникам, знаходячи причини в інших людях, у навколишньому середовищі, у долі або випадку, то це свідчить про наявність у неї зовнішнього локусу контролю. Практично в більшості робіт з цієї тематики відзначається позитивний кореляційний зв'язок між зовнішнім локусом контролю та складовими вигорання (Bouko, 1999).

Зазначимо, що професійне вигорання характерне тим, що людина руйнує стосунки, відчуває невдоволення, розчарування, втому, байдужість до життя, може занурюватись у депресивні стани. Переживання суб'єктом таких емоцій впливає на його працездатність та обумовлює втрату енергії. Робота людини соціономічних професій тісно пов'язана із вмінням виявляти емпатію, керуватися інтуїцією, емоційно «відчувати людину», вмінням екстраполюватися від власних переживань. Емоційні стани, які окреслюються поняттям «професійне вигорання» характеризуються

агресивністю, відчуттям непотрібності оточуючим, апатією, депресією, втратою цікавості до пізнання, знижуються можливості надання професійної допомоги, вияву емпатії, розуміння, підтримки тощо. Професійне вигорання спричиняє втрату інтересу до професії, зниження можливостей розуміння внутрішнього світу людини.

Крім представників групи соціономічних професій (педагогів, психологів, лікарів та соціальних працівників), синдром відзначається також у біржових маклерів, продавців, працюючих у системі мережевого маркетингу, і представників ряду інших професій, що вивчають тривалі емоційні перевантаження.

Міра інтенсивності професійного вигорання залежить від життєвих стратегій, якими керуються працівники. Високий рівень вигорання відзначається у людей пасивних тактик опору стресу, а особи, які займають активну життєву позицію по відношенню стрес-факторів, демонструють низькі показники вигорання (Vodopyanova, 2001).

Оскільки професійне вигорання має досить близьку симптоматику із стресом, вчені стверджують, що стрес, як і вигорання, проявляється:

- на рівні поведінки у вигляді порушень сну і апетиту, трудоголізму, підвищенні конфліктності, зниженні працездатності;
- на емоційному рівні у вигляді дратівливості, нападів гніву, байдужості, підвищеної тривожності, почуття незадоволення собою і своєю роботою;

- на фізіологічному рівні у вигляді болю невизначеного характеру, порушень артеріального тиску, процесів травлення, сну, ваги;

- на когнітивному рівні у вигляді зниження концентрації уваги, погіршення пам'яті, порушення процесів мислення і так далі (Ronginskaya, 2002).

Зважаючи на подібність проявів вигорання та стресу, деякі дослідники розглядають психічне вигорання як тривалий робочий стрес. Більшість з них поділяє думку, що стрес і вигорання — це, хоча і споріднені, але відносно самостійні феномени. Відмінність між стресом і вигоранням полягає, передусім, у тривалості процесу. Вигорання — тривалий, розподілений у часі робочий стрес. З точки зору Г. Сельє (Sele, 2002), стрес є адаптивним синдромом, який мобілізує психіку людини, а вигорання — збоєм в адаптації. Іншою відмінністю між стресом і вигоранням є міра їх поширеності. На відміну від стресу, що виникає в безлічі ситуацій (наприклад, війна, стихійні лиха, хвороба, безробіття, різні ситуації на роботі), вигорання частіше формується саме при роботі з людьми.

Також вигорання має загальні симптоми з депресією, для якої характерними є підвищена сонливість, коливання настрою, втрата сенсу життя, деморалізація особи, труднощі ухвалення рішення, безсоння і ряд інших симптомів, загальних для вигорання і депресії. Близькість проявів цих феноменів вказує на наявність зв'язку між вигоранням і депресією,

але не на їх збіг. Дослідження зв'язку депресії і вигорання показують наявність тісної кореляції депресії і емоційного виснаження (Vodoryanova, 2001).

Такі стани зниженої працездатності, як, наприклад, стомлення мають схожі з вигоранням прояви (зниження інтересу, сонливість, апатія, втома, переживання почуття нудьги). Межа між цими станами і вигоранням визначається мірою їх зворотності. Дослідження показують, що короточасний відхід від праці тимчасово знімає дію вигорання, проте, після відновлення професійних обов'язків, симптоми повністю повертаються (Oryol, 1999).

Тобто, вигорання має особливості, які поєднують його з іншими групами психічних явищ (процесами, властивостями і станами), але не є ні одним із них.

Психокорекційна практика засвідчує, що тенденція до «професійного вигорання» пов'язана із минулим суб'єкта, для якого є характерним омертвіння перших лібідних потягів через неможливість задоволення первинних бажань дитини (в любові, єднанні з батьками), що призводять до блокування життєвої (лібідної) енергії. Вищесказане підтверджується твердженням З. Фрейда: «Ранній розквіт інфантильного сексуального життя суб'єкта був приречений на загибель через несумісність його бажань з реальністю та обмеженістю дитячого розвитку. Цей розквіт загинув, супроводжуючись сильними душевними стражданнями, що сприяли розвитку «відчуття неповноцінності», «покинутості» то-

що» (Oryol, 1999). Отже «усікається» можливість задоволення шляхом заборон, покарань, відсторонень дитини, жорстких обмежень.

Так, саме у дитинстві, суб'єкт отримує перший досвід омертвіння власних бажань, емоційного спустошення, відчуття непотрібності, безперспективності, слабкості, «внутрішньої спустошеності», «омертвілості». Вираження любові, прийняття тісно пов'язане з відчуттям дитиною своєї бажаності, можливості бути разом з близькими людьми і реалізувати власну любов. Вищеописане підтверджують висловлювання протагоністів: «Я ніби вигорав із середини ще у дитинстві», «Відчував таку образу, яка спалювала мене з середини», «Я відчуваю, що в середині мене лише згорівше вугілля», «Я і зараз настільки енергетично спустошений, що вистачає сили тільки на «дихання».

Такі почуття, є властивими характеристикам психічного вигорання. Для них характерне: втрата творчого потенціалу, відсутність мети, натхнення, цікавості до роботи та до життя загалом. Суб'єкт не в змозі виражати емпатію, втрачає повагу до себе та оточуючих. Деструктується процес спілкування у формі: руйнування контактів з іншими людьми; заблокування чуттєвої сфери; закритості у спілкуванні; занурення у власні фантазії; почуття неповноцінності; втрати життєвих перспектив; депресивних станів; агресивної поведінки тощо. Так, представники соціономічних професій, які обтяжені деструктивними тенденціями, не в змозі надати професійну допомогу

людині, оскільки спрямовані на вирішення власної проблематики.

Таким чином суб'єкт виносить певну ауру, атмосферу, яка єднала його у дитинстві із значущими людьми, вона може набувати актуальності у дорослому віці. Індивід обтяжений соціально-перцептивними викривленнями не в змозі адекватно відображати ситуацію яка відбувається «тут і зараз», а привносить в неї власне викривлене бачення. Він не в змозі сприймати оточуючих як індивідуально-неповторних особистостей. Це руйнує процес спілкування та є перепорою у трудовій діяльності.

Суб'єкт має неусвідомлювані очікування, що інші люди реалізують його інфантильні потреби (в любові, турботі про нього, увазі). Так, «невидимо для себе» суб'єкт руйнує стосунки з оточенням шляхом привнесення «омертвіння» у плинну динамічну ситуацію. Таке омертвіння відбувається шляхом приписування оточуючим рис «значимих» для нього людей. Існує неусвідомлена логіка, що інші будуть піклуватися про мене, будуть зайняті мною. Такі очікування спричиняють викривлення сприйняття партнерів по спілкуванню: у разі незадоволення «поставлених потреб» вони видаються неуважним, безсердечними, конфліктними. За таких умов нівелюється можливість партнерства та рівності, у спілкуванні що спричиняє виникнення бар'єрів спілкування: закритості у спілкуванні, відчуття безвиході у стосунках тощо.

Висновки та перспективи подальших

досліджень. Проведений теоретичний аналіз літератури, присвячений вивченню феномену професійного вигорання, дозволяє стверджувати, що професійне вигорання – це тривалий, несприятливий для розвитку особистості стан, пов'язаний із недостатнім, суперечливим і негативним впливом на нього соціальної атмосфери і завищеними вимогами до себе. Розгляд існуючих у зарубіжній і вітчизняній психології концепцій дозволяє зробити висновок, що традиційне розуміння розвитку синдрому професійного вигорання в основному пов'язано із особистісним фактором, що охоплює індивідуальні особливості, практично, виключаючи з області вивчення вплив зовнішнього чинника. Серед актуальних проблем дослідження феномену професійного вигорання є дослідження його особливостей у різних видах діяльності.

Отже, високий ризик професійного вигорання властивий представникам соціономічних професій, основу діяльності яких складають стосунки у системі «людина-людина». Ці професії вирізняють мета діяльності (виховання, управління, контроль, оцінювання, обслуговування); засоби діяльності (невербальні та вербальні форми, безпосередні та опосередковані контакти); умови праці (соціально-психологічні, режимно-гігієнічні та техніко-економічні), а також функції, які здійснюють працівники. Таким чином, професійне вигорання даних фахівців пояснюється специфічними умовами, змістом та характером допомоги, яку надають професіонали, а

також її інтенсивністю, тривалістю і складністю міжособистісних контактів, різновіковим контингентом клієнтів, гостротою поставлених проблем, не регламентованості робочого дня і т.п.

References:

- Abramova, G. S., Yudchits, Yu. A. (1998) Psihologiya v meditsine: LPA «Kafedra-M».
- Anan'ev, V. A. (1998) Vvedenie v psihologiyu zdorov'ya. Saint Petersburg: Baltiyskaya pedagog. akademiya.
- Boyko, V. V. (1999) Sindrom «emotsionalnogo vyigoraniya» v professionalnom obschenii / Viktor Vasilevich Boyko. Saint Petersburg: Piter.
- Vodopyanova, N. E. (2001) Sindrom «vyigoraniya» v professiyah sistema «chelovek-chelovek». Praktikum po psihologii menedzhmenta i professionalnoy deyatel'nosti / Natalya Evgenevna Vodopyanova. Saint Petersburg: Piter.
- Leonova, A. B. (2001) Osnovnyie podhody k izucheniyu professionalnogo stressa // Vestnik psihosotsialnoy i korrektsionno-reabilitatsionnoy raboty, 11, 2-16.
- Oryol, V. E. (1999) Issledovanie fenomena psihicheskogo vyigoraniya v otechestvennoy i zarubezhnoy psihologii [Problemyi obschey i organizatsionnoy psihologii], Yaroslavl, 76-101.
- Ronginskaya, T. I. (2002) Sindrom vyigoraniya v sotsialnykh professiyah / T.I.Ronginskaya // Psihologicheskiy zhurnal, 23, 3, 85-95.
- Sele, G. (2002) Stress bez distressa / Gans Sele. – Moscow: Progress.
- Trunov, D. G. (1998) «Sindrom sgoraniya»: pozitivniy podhod k probleme // Zhurnal prakticheskogo psihologa, 8, 84-89.
- Buunk, B.P., Schaufeli, W.B. (1993) Burnout: A perspective from social comparison theory [Professional burnout: Recent developments in the theory and research]. Washington DC: Taylor & Francis, 53-69.
- Maslach, S. (1993) Burnout: A multidimensional perspective [Professional burnout: Recent developments in the theory and research]. Washington DC: Taylor & Francis, 19-32.
- Freudenberger, H. J. (1974) Staff burnout. Journal of Social Issues, 159-165.

Liudmyla Sipko

PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor, an associate professor at the Department of Psychology, Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy, Cherkasy (Ukraine)

Lesia Buznytska

Master's degree student of the 1-st academic year in Psychology, Elementary School Teacher of Cherkasy Secondary School of I-III stages №6, Cherkasy (Ukraine)

PSYCHOLOGICAL DETERMINANTS OF PROFESSIONAL BURNOUT OF SPECIALISTS IN SOCIONOMIC PROFESSIONS

ABSTRACT

The article presents the problem of psychological burnout of socionomic profession representatives, which is manifested in emotional exhaustion, aggressiveness, loss of interest in the profession. The term “burnout” or “burning” outlines the feelings of demoralization, disappointment in life, and energy depletion. This term describes the state of extreme exhaustion of healthy

people who work in the field of social assistance and are in close contacts with people in the emotionally intense environment. The specific feature of the socio-economic professions, to which we refer the professions that labour subject is social relations at different levels of social interactions (their study, formation, correction, management, expertise, etc.), is that such specialists at their professional work deal with different kinds of social problems that lead to their professional burnout.

The article emphasizes that the emotional exhaustion is manifested through the feelings of emotional strain, emptiness, the lack of personal emotional resources. The employees with a tendency to professional burnout are characterized by depersonalization, a formal attitude to their professional duties, nervousness and irritability. Emerging negative attitudes can initially have a latent character and can be identified by internal, restrained irritations that eventually break out in the form of anger.

There is a strict competition for success among the representatives of socio-economic professions in the present conditions of their professional work. Sophisticated professional life, characterized by a large number of social contacts during a working day, extremely high responsibility, the underestimation of the employees' professional significance by their management and colleagues, the need to be at all times in the "form", contribute to the development of the job-related burnout syndrome. The socially approved image of a socially successful person is the image of a

self-confident person, independent and determined, and successful in their career. Therefore, many people are trying to correspond to this image in order to be in-demand in society.

There is a strong correlation between the syndrome of burnout and a person's locus of control. If a specialist takes responsibility for the events occurring in his/her life, explaining them by own behaviour and personal traits, this specialist has internal locus of control. Such people are less tended to professional burnout, in contrast to those who are inclined to transfer the responsibility for events onto external factors. The carried out theoretical analysis of scientific literature devoted to the phenomenon of professional burnout, suggests that this is a long-term, unfavourable state for the personal development connected with the negative influence of the social environment on the person.

Key words: emotional exhaustion, professional burnout, socio-economic professions, chronic fatigue syndrome.

Сипко Людмила Александровна

Кандидат педагогических наук, доцент кафедры психологии психологического факультета Черкасского национального университета имени Богдана Хмельницкого, г. Черкассы (Украина)

Бузницкая Леся Сергеевна

Студентка 1 курса ОС «Магистр» специальности 053 Психология, учитель начальных классов Черкасской ООШ I-III ступеней №6, г. Черкассы (Украина)

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРА-

НИЯ У РАБОТНИКОВ СОЦИОНОМИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЙ

АННОТАЦИЯ

В статье представлено проблему психологического выгорания у представителей социэкономических профессий, которая проявляется в состояниях эмоционального истощения, агрессивности, потере интереса к профессии. Термин «burnout», «выгорания», «горания» определяет ощущение деморализации, разочарования жизнью, энергетической истощенности. Данный термин характеризует состояние крайнего истощения здоровых людей, работающих в сфере социальной помощи и находятся в тесном контакте с лицами в эмоционально напряженной атмосфере. Особенностью работы специалистов социэкономических профессий, к которым мы относим профессии, где предметом труда выступают социальные отношения на разных уровнях социального взаимодействия (их изучения, формирования, коррекция, управление, экспертиза и т.д.) является то, что такие специалисты в своей профессиональной деятельности имеют дело с разного рода социальными проблемами, которые и обуславливают профессиональное выгорание.

В статье отмечается, что эмоциональное истощение проявляется в ощущениях эмоционального перенапряжения, чувстве опустошенности, истощенности собственных эмоциональных ресурсов. Специалист, который имеет тенденцию к профессиональному

выгоранию, отличается обезличиванием, формальным отношением к выполнению профессиональных обязанностей, нервозностью и раздражительностью. Возникающие негативные установки могут сначала иметь скрытый характер и проявляться во внутреннем сдерживаемом раздражении, которое со временем вырывается наружу в виде вспышек гнева.

Установлено, что в современных условиях профессиональной деятельности представителей социэкономических профессий существует конкуренция за успех. Насыщенная профессиональная жизнь, для которой характерно большое количество социальных контактов в течение рабочего дня, предельно высокая ответственность, недооценка руководством и коллегами профессиональной значимости работника, необходимость быть все время в «форме» способствуют развитию синдрома профессионального выгорания. Общественное декларирование образа социально-успешного человека – это образ уверенной в себе личности, самостоятельной и решительной, которая достигла карьерных успехов. Поэтому многие стараются соответствовать этому образу, чтобы быть востребованными в обществе.

Между синдромом профессионального выгорания и «локусом контроля» личности наблюдается тесная связь. Если специалист берет ответственность за события, происходящие в его жизни на себя, объясняя их своим поведением, характером, то это указывает на наличие внутреннего локуса контроля. Такие

люди менее подвержены профессиональному выгоранию, в отличие от тех, которые имеют склонность приписывать ответственность за события внешним факторам. Проведенный в статье теоретический анализ научной литературы, посвященной изучению феномена профессионального выгорания, позволяет утверждать, что это длительное, неблагоприятный для развития личности состояние, связанное с негативным влиянием социальной атмосферы на личность.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, эмоциональное выгорание, социально-экономические профессии, синдром хронической усталости, психологическое истощение.

Дата отримання статті: 11.09.2019

Дата рекомендації до друку: 16.09.2019

Дата оприлюднення: 30.09.2019