

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

Факультет соціальної та психологічної освіти

Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

освітній ступінь бакалавр

на тему

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ САМООБМЕЖЕННЯ
ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНОЇ КРИЗИ**

Виконав: здобувач III курсу, 33 групи
спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійна програма «Психологія»
Качалов М.О.

Керівник: кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології
Вахоцька І.О.

Рецензент: доктор педагогічних наук,
професор Кравченко О.О.

Умань 2024

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ПОНЯТТЯ КРИЗИ У ПСИХОЛОГІЇ	5
1.1 Поняття та сучасні класифікації кризових ситуацій у психології	5
1.2 Кризи професійного розвитку особистості та її ознаки.....	14
Висновки до розділу 1	22
РОЗДІЛ 2 Дослідження особливості самообмеження особистості в умовах професійної кризи	23
2.1 Соціально-психологічні передумови розвитку самообмеження особистості.....	23
2.2 Обґрунтування методів та методик дослідження.....	36
2.3 Результати емпіричного дослідження.....	40
Висновки до розділу 2.....	43
ВИСНОВКИ	44
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	46
ДОДАТКИ	52

ВСТУП

Актуальність теми. Соціально-психологічні особливості самообмеження особистості в умовах професійної кризи актуальна через зростання психологічного тиску на працівників, необхідність забезпечення здорового робочого середовища та вплив на кар'єрний розвиток та міжособистісні відносини. Вивчення особливостей поведінки людини у кризових ситуаціях завжди були у центрі уваги науковців. Дослідниками проведено численні емпіричні розвідки окремих аспектів стресу, складних життєвих ситуацій.

Синоніми поняття «криза» в психологічній літературі є «критичний період» (Т. Шибутані), «перелом», «перехід» (Г. Шихі), «поворотний етап життєвого шляху» (С. Рубінштейн), «розрив» (Л. Виготський), «критична ситуація » (Ф. Василюк). Кризовою називають ситуацію, коли людина стикається із перешкодами у реалізації важливих життєвих цілей і не може впоратися з цією ситуацією за допомогою звичних засобів.

Мета дослідження – розкрити особливості прояву самообмеження у людей в умовах професійної кризи з використанням соціально-психологічних методів та підходів, дослідити поняття кризових ситуацій у психології та їх класифікацію.

Завдання дослідження:

Дослідити:

- поняття кризових ситуацій у психології;
- класифікації кризових ситуацій та підходи їх вивчення ;
- складові професійної кризи
- соціально-психологічні передумови розвитку самообмеження особистості
- провести експериментальне дослідження та здійснити підсумок результатів дослідження;

Об'єктом дослідження є співробітники уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини які можливо переживають професійну кризу та проявляють різні аспекти самообмеження в цих умовах.

Предметом дослідження соціально-психологічні особливості самообмеження особистості в умовах професійної кризи

У процесі дослідження було використано такі **методи**:

Теоретичні – аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, систематизація наукової літератури з проблеми особливостей самообмеження особистостей в умовах професійної кризи.

Емпіричні – Тест «Інтегральна задоволеність працею» (Фетіскін Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М.).(Додаток Б). Методика діагностики рівня емоційного вигорання Бойко В. В.

Організація і база дослідження. Дослідження відбувалося на базі Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини, м. Умань, Україна. До вибірки увійшло 40 співробітників від 30 до 50 років

РОЗДІЛ 1 ПОНЯТТЯ КРИЗИ У ПСИХОЛОГІЇ

1.1 Поняття та сучасні класифікації кризових ситуацій у психології

Криза (від грецького *kreses* - рішення, поворотний пункт, результат) у психології визначається як важкий стан, викликаний будь-якою причиною або як різка зміна статусів персонального життя. Виділяють два типи кризових ситуацій: обумовлені змінами в природному життєвому циклі або травмуючими подіями життя.

У ситуації кризи при спробі опанування стресовим станом людина переживає певний вид фізичного та психологічного перевантаження. Емоційне напруження і стреси можуть призвести або до адаптації до нової ситуації, або до зриву і погіршення виконання життєвих функцій. Хоча деякі ситуації можуть бути стресовими для всіх людей, вони виявляються кризами для тих, хто особливо вразливий до них в силу своїх особистісних особливостей. Проблематика кризи індивідуального життя розвивалася переважно в контексті профілактичної психіатрії.

Базовими були дослідження різних реакцій на життєві кризи в малій психіатрії Е. Ліндемманна (1944), у концепції стресу, стадіях розвитку дистресу Г. Сельє (1956), концепції восьми життєвих циклів і відповідних їм психосоціальних криз Е. Еріксона (1959), концепції трьох видів криз В. В. Козлова (1997) тощо.

Слід підкреслити, що в процесі життя будь-яка людина стикається з переживанням кризи. Мінімум це вікові кризи, кризи міжособистісних відносин або сімейні драми. Серед подій, які можуть зумовити кризи, дослідники виділяють такі, як смерть близької людини, тяжке захворювання, відділення від батьків, родини, друзів, зміна зовнішності, зміна соціальної обстановки, створення сім'ї, різкі зміни соціального статусу тощо.

Теоретично життєві події кваліфікуються як стресові, якщо вони створюють потенційну або актуальну загрозу задоволенню основних потреб і при цьому виникає проблема, від якої індивід не може втекти чи вирішити за допомогою наявних в його досвіді способів адаптації.

Отже, можна говорити про неминучість переживання криз будь-якою людиною як необхідний момент життя, процесу індивідуалізації, соціальнопсихологічного процесу розвитку і становлення особистості і групи.

По суті, криза – це критичний момент і поворотний пункт життєвого шляху. Психологи виділяють такі основні кризи, з яким стикається практично кожна людина протягом життя:

- кризи розвитку (вікові кризи);
- деприваційні кризи (кризи втрати і розлуки);
- травматичні кризи;
- кризи відносин;
- кризи сенсу життя;
- морально-етичні кризи.

Розглянемо їх детальніше.

Кризи розвитку (вікові кризи). Нетривалий проміжок часу в онтогенезі, що характеризується різкими психологічними змінами, пов'язаними із переходом на новий етап розвитку. П'ять вікових криз припадають на дитячий вік. За часом вони чітко локалізовані і чітко визначені: криза новонароджених (до 1 міс.), криза одного року, криза (3 років), криза (6-7 років), підліткова криза (11-12 років) і юнацька криза. На думку Л.С. Виготського, криза, або критичний період – час якісних позитивних змін, результатом яких є перехід особистості на новий, вищий щабель розвитку. Зазвичай положення Л.С. Виготського застосовуються і для розуміння закономірностей розвитку

дорослих. Проте наголошується, що кризи дорослих, порівняно із кризами дітей, не мають такої жорсткої прив'язки до віку. Найчастіше вони зріють поступово, але можуть виникати і раптово – у випадку різких змін у соціальній ситуації людини. [11, с.8]

Деприваційні кризи (кризи втрати і розлуки). Депривація (від лат. *deprivatio* - втрата, позбавлення) – психічний стан, який виникає у людей, які тривалий час відчують недостатнє задоволення своїх потреб. Прикладами деприваційної кризи є розлучення, нещасний випадок, втрата близької людини. Переживання подібної кризи як гострого горя описується Е. Ліндеманном, згідно з яким нормальна реакція на горе охоплює п'ять складових: 1) поглиненість образом померлого, 2) ідентифікація з померлим, 3) почуття провини та недобррозичливість стосовно оточуючих, 4) порушення повсякденного функціонування, 5) погіршення самопочуття (соматичні скарги) [37]. П'ять стадій переживання горя виділено Е.Кюблер-Росс (1969, 2005) [33]: заперечення, гнів, торг, депресія, прийняття. У 2004 р. разом із D.Kessler вона опублікувала оновлену версію своєї моделі, де визнала, що горе не є лінійним процесом, люди не проходять через усі стадії, порядок яких може змінюватися та залежить від індивідуальних особливостей людини, її соціального оточення. У моделі горювання С. М. Parkes (1970, 2001) виділив п'ять фаз: 1) шок, заціпеніння (початкова реакція на горе, що полягає у невірі в те, що сталося, емоційній анестезії), 2) туга (реальність приймається, але людина все ще думками з померлим: вона може говорити з ним, чекати на телефонний дзвінок від нього, особливо яскраво ця фаза виявляється у подружжя, яке багато років прожили разом), 3) дезорганізація (порушення соціального функціонування, людина запитує себе: «Хто я тепер?» та поступово вчиться жити без померлого), 4) реорганізація (прийняття втрати, стабілізація повсякденного життя) [38]. Згідно зі шляхами переживання горя, S. A. Berger (2009) виділила п'ять типів ідентичностей. 1) Кочівники (не прийняли втрату та не розуміють

як втрата вплинула на їхнє життя; у гострій стадії горя, більшість тих, хто вижив, кочівники, однак якщо ця стадія затягується, то і через 30 років після втрати, вони лишаються дезорієнтованими, не можуть організувати своє подальше життя). 2) Меморалісти (спрямовані на збереження пам'яті про померлу людину, вони часто відвідують кладовища, спілкуються із померлими, розповідають їм про свої справи, пишуть вірші та пісні на їх згадку). 3) Нормалізатори (спрямовані на відновлення свого життя після втрати, на пошук нового сенсу свого життя, вони зосереджуються на сім'ї та друзях, часто повторно одружуються, народжують другу дитину). 4) Активісти (спрямовані на допомогу іншим людям, наприклад хворим на ту ж хворобу, від якої померла їх близька людина, такі люди часто стають волонтерами чи громадськими активістами). 5) Шукачі (спрямовані на пошук сенсу життя у релігійних і філософських вченнях) [22].

Травматичні кризи (психотравма). Наслідок непередбаченої, раптової, приголомшливої події, реакція на ситуацію, в якій є загроза життю людини або її здоров'ю. Психологічні травми порушують нормативну організацію психіки і можуть зумовити межові (тимчасове відчуття дискомфорту) або клінічні стани (зниження імунітету, втрата працездатності, порушення когнітивних процесів). Найбільшого поширення поняття «психологічна травма» отримало в рамках теорії посттравматичного розладу і кризової психології, що виникла наприкінці 80-х років ХХ ст. Найчастіші причини психотравми: фізична травма, що призвела до інвалідизації, хронічна невиліковна хвороба, раптова смерть близької людини, ДТП, розрив значущих стосунків, приниження або глибоке розчарування в людях (O. Paul, M. Fossey, S.Freeth, H. Hughes) [37]. Психологічні симптоми психотравми: шок, заперечення, невіра, гнів, дратівливість, перепади настрою, почуття провини, сорому, самозвинувачення, сум, відчуття безнадійності, труднощі із концентрацією уваги, занепокоєння і страх, відокремлення від інших.

Кризи відносин. Криза, зумовлена проблемами у стосунках, а часто й їх розривом, ініційованим одним із партнерів. Згідно із психологічною моделлю L. Lee (1984) існує п'ять стадій розриву стосунків: 1) Незадоволеність (у одного або двох партнерів посилюється незадоволеність стосунками); 2) Розголос (обидва партнери повідомляють один одному про свої переживання); 3) Переговори (обидва партнери намагаються домовитися про вирішення проблем); 4) Вирішення і трансформація (обидва партнери втілюють результати переговорів); 5) Припинення стосунків (прийняте рішення не покращило стосунки та не вирішило проблем) [36].

Кризи сенсу життя (екзистенційні кризи). Стан тривоги, відчуття глибокого психологічного дискомфорту при питанні про сенс існування. Найбільш поширений у культурах, де основні потреби для виживання вже задоволені. Екзистенційна криза часто зумовлена значущою подією або зміною в житті людини. Зазвичай це змушує її замислитися про власну смертність, знімаючи психологічний бар'єр, який захищав від цих неприємних думок. Типовими прикладами подібних подій є смерть коханої людини, реальна загроза власному життю, використання психоделіків на кшталт LSD, досягнення певного віку або тривале ув'язнення в одиночній камері. Норвезький філософ П.Цапффе¹ у своїй книзі «Останній Мессія» (норв. Den sidste Messias; 1933) окреслив чотири шляхи подолання екзистенційної кризи: фіксація (зосередженість на певних усталених ідеалах, таких як Бог, церква, держава, люди, моральність, доля, закони життя, майбутнє); ізоляція (цілковите звільнення свідомості від тривожних думок і почуттів); відволікання (зосередженість на інших, не пов'язаних із сенсом життя, проблемах); сублимація (переорієнтація із негативних думок на позитивні, аналіз власного життя з естетичних позицій). Сам П. Цапффе зазначав, що усі його праці були продуктом сублимації.

Морально-етичні кризи (кризи духовних цінностей). З духовною кризою тісно пов'язана морально-етична криза, зумовлена руйнуванням системи цінностей особистості, що живе на зламі століть. Відома китайська мудрість говорить: «Не дай тобі Боже жити в епоху змін», що найповніше відображає кризу в свідомості людей. Попередні цінності нівелюються, і на зміну їм або не з'являються інші, або приходять нові, які в більшості своїй запозичуються із інших культур, чужих людині. Так, Р.А. Ахмеров [11, с.11] ввів в психологію таке поняття, як **біографічні кризи особистості** – переживання людиною непродуктивності свого життєвого шляху, що виявляється у таких формах як нереалізованість (непродуктивність минулого), спустошеність (непродуктивність теперішнього), безперспективність (непродуктивність майбутнього), або у їх різних поєднаннях. Діагностичними показниками біографічних криз є низька самооцінка продуктивності життя, низький рівень досягнень, високий або занижений показник реалізованості у картині життя. Все це характеризує як біографічну кризу, так і кризу автентичності. Криза автентичності як психологічний феномен пов'язана із трансформацією всіх сфер життєдіяльності людини і, головним чином, її уявлень про себе та інших людей і ставлення до них.

Ми визначаємо наступні критерії кризи автентичності: самовідчуження (усвідомлення особистістю власної несвободи, залежності від соціальних обмежень, відсутність можливостей для самореалізації), депривованість (переживання фрагментарності власного життя, що характеризується складнощами пошуку об'єктів, з якими особистість може себе ідентифікувати), низький самоконтроль (часта зміна настрою, залежність поведінки від задоволеності чи незадоволеності ситуативних потреб, небажання брати на себе відповідальність за власні вчинки), залежність від соціального оточення (сугестивність, конформізм, відчуття підпорядкованості іншим) та асоціальні

копінг-стратегії (агресивність, уникнення ситуацій спілкування, невпевненість у собі, негативізм по відношенню до оточуючих).

Криза нереалізованості пов'язана із суб'єктивною оцінкою результатів власного життєвого шляху або зі страхом низької оцінки досягнень суб'єкта представниками нового соціального середовища, до якого йому слід адаптуватися (наприклад, до нової професійної спільноти). Відчуття гармонійних стосунків із соціумом полягає в тому, щоб виконувати соціальні ролі і обов'язки не тільки збігалися із власними життєвими цілями, а й були підкріплені суспільною потребою у них [20].

Криза спустошеності виникає коли у суб'єктивній картині життєвого шляху практично не пов'язані події минулого і сьогодення, сьогодення та майбутнього. Криза переживається як відсутність конкретних цілей, попри наявність певних трудових досягнень і об'єктивних можливостей у професійній діяльності. Однією з причин такого стану може бути втома після тривалого періоду самовідданої і наполегливої роботи. У цьому випадку людина потребує паузи, відпочинку від надмірної активності та зміни оточуючої обстановки. Інший варіант спостерігається при різкій зміні соціальної або життєвої ситуації, коли у людини виникає відчуття невизначеності, непередбачуваності майбутнього, коли «не знаєш, за що вхопитися і що чекає вже завтра». Поняття «недільний невроз» (В.Франкл) [13] характеризує пригнічений стан і відчуття порожнечі, яке люди часто відчують після закінчення трудового тижня. Такий стан відбувається через так званий екзистенційний вакуум, що виявляється у відчутті нудьги, апатії і порожнечі. Подолання кризи спустошеності можливе шляхом розвитку своєї суверенності та спонтанності як механізмів набуття та розгортання людиною свого особистісного потенціалу.

Криза безперспективності пов'язана із неясністю життєвих і професійних планів, шляхів самовизначення, самореалізації у тих чи інших можливих ролях, відсутністю задумів на майбутнє, нерозумінням потенційних

зв'язків подій минулого, теперішнього та майбутнього. Причина кризи не у невизначену майбутньому (навпаки у його чіткій зрозумілості, наприклад впевненості у відсутності кар'єрних перспектив), а у переживаннях, які стосуються очікування такого гарантованого майбутнього – «попереду мені нічого не світить». У людини є минулі досягнення, важливі особисті та професійні якості, але вона не бачить для себе шляхів самореалізації у нових можливих професійних та соціальних ролях. Реальним показником наявності такої кризи є наявність психосоматичних проблем.

Окрім окреслених класифікацій кризових ситуацій, існують й інші. Зокрема критичні ситуації (Ф.Василюк); конфлікти, ситуації фізичної небезпеки, ситуації невідомості (К. Левін); афектогенні життєві ситуації (Ф.Бассін); конфліктні ситуації, що ведуть до психологічної кризи (А.Амбрумова); важкі ситуації (А.Анцупов, А.Шипілов).

1.2 Кризи професійного розвитку особистості та її ознаки

На основі концепції професійного розвитку особистості, кризи можна визначити як різкі зміни вектора її професійного розвитку. Нетривалі за часом, вони найяскравіше виявляються при переході від однієї стадії професійного становлення до іншої. Перебудова смислових структур професійної свідомості, переорієнтація на нові цілі, корекція і ревізія соціально-професійної позиції готують зміну способів виконання діяльності, ведуть до зміни взаємин з навколишніми людьми, а в окремих випадках — до зміни професії [18].

Проаналізувавши наукову літературу, в якій розглядається процес професіоналізації особистості, можна виділити чинники, що детермінують кризи професійного розвитку. У якості детермінант можуть виступати поступові якісні зміни способів виконання діяльності. На стадії первинної професіоналізації настає момент, коли подальший еволюційний розвиток

діяльності, формування її індивідуального стилю неможливі без корінної зміни нормативно схвалюваної діяльності. Людина повинна зробити професійний вчинок, проявити наднормативну активність або змиритися. Наднормативна професійна активність може виразитися в переході на новий освітньокваліфікаційний або творчий рівень виконання діяльності [17].

М.С. Пряжников відзначає, що ще одним чинником, що ініціює кризи професійного становлення, може стати збільшена соціально-професійна активність особистості, внаслідок її незадоволеності своїм соціальним і професійно-освітнім статусом. Соціально-психологічна спрямованість, професійна ініціатива, інтелектуально-емоційна напруженість нерідко приводять до пошуку нових способів виконання професійної діяльності, шляхів її вдосконалення, а також до зміни професії або місця роботи. Як чинники, що породжують професійні кризи, можуть виступати соціально-економічні умови життєдіяльності людини: ліквідація підприємства, скорочення робочих місць, незадовільна зарплата, переїзд на нове місце проживання тощо [18].

В роботах О.О. Бодальова, Е.А. Клімова, А.К. Маркової відмічається, що одним із чинників, які обумовлюють кризу професійного розвитку, є вікові психофізіологічні зміни: погіршення здоров'я, зниження працездатності, ослаблення психічних процесів, професійна втома, інтелектуальна безпорадність, синдром «емоційного вигорання» тощо.

Професійні кризи нерідко виникають при вступі до нової посади, участі в конкурсах на заміщення вакантної посади, атестації і тарифікації фахівців [17]. На основі концепції професійного становлення особистості, Є.Ф. Зеєр виділив наступні стадії цього процесу: оптація, професійна освіта і підготовка, професійна адаптація, первинна і вторинна професіоналізація і майстерність [10]. Згідно визначення криз, перехід від однієї стадії до іншої породжує нормативні кризові явища.

Розглянемо їх психологічні особливості.

1. Професійне становлення особистості починається із стадії оптації — формування професійних намірів. У 14—16 років, у віці ранньої юності, оптанти починають професійно самовизначатися. До 14 років у дівчат і хлопців вже сформовані різносторонні знання про світ професій, є уявлення про бажану професію. Потрібний конкретний професійно орієнтований план: чи продовжити навчання в загальноосвітній або професійній школі. Для когось все вирішено, хтось вимушений вже професійно визначатися. На стадії оптації відбувається переоцінка учбової діяльності: залежно від професійних намірів змінюється і мотивація.

Навчання в старших класах набуває професійно орієнтованого характеру, а в професійних учбових закладах вона має добре виражену учбово-професійну спрямованість. Є всі підстави вважати, що на стадії оптації відбувається зміна провідної діяльності з учбово-пізнавальної на учбово-професійну. Кардинально змінюється соціальна ситуація розвитку. При цьому неминуче зіткнення бажаного майбутнього і реального сьогодення, яке набуває характеру кризи учбово-професійної орієнтації [10]. Б. Лівехуд зазначає з цього приводу, що старшокласники, які продовжили навчання в школі, виразно переживають цю кризу в 16-17 років, перед завершенням шкільної освіти. Ядром кризи є необхідність вибору способу здобування професійної освіти або професійної підготовки. Слід підкреслити, що в цьому віці, як правило, вибирається варіант продовження навчання, орієнтованого на певне професійне поле, а не на конкретну професію. Переживання кризи, рефлексія своїх можливостей приводять до корекції професійних намірів. Вносяться також корективи в «Я-концепцію», що сформувалася до цього віку [16].

2. На стадії професійної підготовки більшість учнів та студентів переживають розчарування в отримуваній професії. Виникає незадоволеність окремими учбовими предметами, з'являються сумніви в правильності професійного вибору, падає інтерес до навчання. Спостерігається криза

професійного вибору. Як правило, вона виразно виявляється в першій і останній роки професійного навчання. За рідкісним виключенням ця криза долається зміною учбової мотивації на соціально-професійну. Збільшується рік від року професійна спрямованість учбових дисциплін, що знижує незадоволеність [10]. Але, на нашу думку, ще недостатньою є робота вищих навчальних закладів у цьому напрямку. Це один з перспективних напрямків досліджень в рамках психології професійних криз.

3. Після завершення професійної освіти настає стадія професійної адаптації. Молоді фахівці приступають до самостійної трудової діяльності. Кардинально змінюється професійна ситуація розвитку: новий різновіковий 5 колектив, інша ієрархічна система виробничих відносин, нові соціальнопрофесійні цінності, інша соціальна роль і, звичайно, принципово новий вигляд провідної діяльності. Є.Ф. Зеєр наголошує на тому, що вже при виборі професії молода людина мала певне уявлення про майбутню роботу. У професійному учбовому закладі воно значно збагатилося. І ось наступив час реального виконання професійних функцій.

Перші тижні, місяці роботи викликають великі труднощі. Але не вони стають чинником виникнення кризових явищ. Основна причина психологічна: неспівпадіння реального професійного життя зі сформованими уявленнями і очікуваннями [10]. І тут також важливу роль відіграють навчальні заклади, одним з завдань яких є формування адекватних уявлень про майбутню професію. Нажаль, вони ще дуже часто залишаються "відірваними від життя", що і призводить до загострення переживання цієї кризи професійного розвитку.

Отже, невідповідність професійної діяльності очікуванням викликає кризу професійних експектацій.

4. Наступна нормативна криза професійного становлення особистості виникає на завершальній стадії первинної професіоналізації, після 3 - 5 років роботи. До цього часу фахівець освоїв і продуктивно (якісно) виконує

нормативно схвалювану діяльність, визначив свій соціально-професійний статус в ієрархії виробничих відносин. Динаміка минулого досвіду, інерція професійного розвитку, потреба в самоствердженні викликають протест, незадоволеність професійним життям. Усвідомлено або неусвідомлено людина починає відчувати потребу у подальшому професійному зростанні, в кар'єрі. За відсутності перспектив професійного зростання людина відчуває дискомфорт, психічну напруженість, з'являються думки про можливе звільнення, зміну професії.

5. Подальший професійний розвиток фахівця приводить його до вторинної професіоналізації. Особливістю цієї стадії є високоякісне і високопродуктивне виконання професійної діяльності. Способи її реалізації мають досить виражений індивідуальний характер. Фахівець стає б професіоналом. Йому властиві соціально-професійна позиція, стійка професійна самооцінка. Кардинально перебудовуються соціально-професійні цінності, змінюються способи виконання діяльності, що свідчить про перехід фахівця на нову стадію професійного розвитку, оскільки ці зміни приводять до істотного перетворення і соціальної ситуації, і провідної діяльності, яка характеризується індивідуальним стилем і елементами творчості.

Можливі сценарії виходу з кризи: звільнення, освоєння нової спеціальності в рамках тієї ж професії, перехід на вищу посаду. Одним з продуктивних варіантів зняття кризи є перехід на наступну стадію професійного становлення - стадію майстерності [16].

6. Стадія майстерності характеризується творчим і інноваційним рівнем виконання професійної діяльності. Рушійним чинником подальшого професійного розвитку особистості стає потреба в самореалізації, самовдосконаленні. Професійна самоактуалізація особистості призводить до незадоволеності собою, оточуючими людьми. Криза нереалізованих можливостей, або, точніше, криза соціальнопрофесійної самоактуалізації — це

душевна смута, бунт проти себе. Продуктивний вихід з нього — новаторство, винахідництво, стрімка кар'єра, соціальна і професійна наднормативна активність. Деструктивні варіанти розв'язання цієї кризи — звільнення, конфлікти, професійний цинізм, алкоголізм, створення нової сім'ї, депресія [10].

7. Наступна нормативна криза професійного розвитку, яку виділяє Є.Ф. Зеєр, обумовлена відходом від професійного життя. Після досягнення певної вікової межі людина йде на пенсію. Передпенсійний період для багатьох працівників набуває кризового характеру. Це пов'язано з необхідністю засвоєння нової соціальної ролі і поведінки. Відхід на пенсію означає звуження соціально-професійного поля і контактів, зниження фінансових можливостей. Гострота протікання кризи втрати професійної діяльності залежить від характеру трудової діяльності (працівники фізичної праці переживають її легше), сімейного стану і здоров'я. Для зняття кризових явищ виправдано було б проводити курси по підготовці до виходу на пенсію, тренінги соціально-економічної взаємодопомоги, організувати клуби дозвілля пенсіонерів, як це робиться в багатьох розвинених країнах [10].

8. Після відходу на пенсію починається соціально-психологічне старіння. Автор наголошує, що воно виявляється в ослабленні інтелектуальних процесів, підвищенні або зниженні емоційних переживань. Знижується темп психічної діяльності, з'являється настороженість до нововведень, до всього нового, спостерігається постійне занурення в минуле і орієнтація на минулий досвід. Спостерігається також пристрась засудження поведінки молоді, чітко простежується зіставлення свого покоління поколінням, що йде на зміну. Невдало прожите життя завершується страхом смерті, постійними скаргами на здоров'я, близьких родичів, упущені можливості. Ця незадоволеність сучасним життям обумовлена вкороченням життєвої перспективи, аморфністю професійної ідентичності, соціальною ізоляцією і самотністю.

Ми розглянули основні нормативні кризи професійного розвитку особистості. Кожна з них відрізняється своєрідністю професійної ситуації розвитку та індивідуально забарвленими способами виконання провідної діяльності. Вирішальне значення у виникненні криз на перших стадіях професійного становлення мають об'єктивні чинники: зміна провідної діяльності, кардинальна зміна соціальної ситуації. На подальших стадіях все більшу роль відіграють суб'єктивні чинники: зміна «Я-концепції», перебудова професійної свідомості, зростання рівня домагань і самооцінки, прояв потреби в самоствердженні.

Крім нормативних криз професійне становлення супроводжується ненормативними, обумовленими життєвими обставинами. Такі події, як вимушене звільнення, перекваліфікація, зміна місця проживання, перерви в роботі, пов'язані з народженням дитини, втрата працездатності викликають сильні емоційні переживання і часто набувають чітко вираженого кризового характеру [16].

Більшість дослідників звертають увагу на те, що кризи професійного розвитку часто стають наслідком впровадження нової організації праці, нових технологій, атестації, тарифікації тощо. Але вони не є предметом нашого теперішнього аналізу, як і кризи, викликані великими життєвими невдачами і провалами.

Причинами, які сприяють формуванню професійної кризи, можуть стати і професійна невизначеність, і конфлікти на роботі, і багато чого іншого. Різко змінюється ставлення і до себе, і до своєї професійної діяльності. Зокрема, виникає розчарування в собі як у фахівцеві, відбувається зниження професійної самооцінки, і як результат, з'являється відчуття власної неспроможності і безглуздості своєї праці [18].

А.К. Маркова відзначає, що на формування і прояв професійної кризи істотний вплив має стать, вік, рівень освіти, сімейний стан, стаж роботи,

особистісні особливості, витривалість, самооцінка, тривожність. У психології це називається індивідуальними чинниками. Окрім них, впливають на кризу і організаційні чинники, до яких прийнято відносити: умови роботи, робочі перевантаження, дефіцит часу, тривалість робочого дня, зміст праці, участь в ухваленні рішень, спілкування з колегами і клієнтами [17].

Висновки до розділу 1

Отже, професійна криза - це своєрідна психічна травма, яку отримує людина, і, яка може викликати у неї величезну кількість проблем. Після психічної травми нічого не залишається таким, як було раніше. Звичний світ людини, її відносини з оточуючими, з сім'єю, робота руйнуються буквально на очах. Світ, який вона вважала непорушним, стає непередбачуваним, а його уявлення про безпеку і захищеність розсипаються в прах. Людина перестає контролювати своє життя і свою діяльність в цьому житті. Але, водночас, кризу можна розглядати і як можливість щось змінити, перебудувати, відкрити для себе та оточуючих. Криза "підштовхує" людину до подальшого розвитку. Таким чином, ми розглянули основні нормативні кризи професійного розвитку особистості, які мають певні стадії: оптація, професійна освіта і 9 підготовка, професійна адаптація, первинна і вторинна професіоналізація і майстерність. Кожна з них відрізняється своєрідністю професійної ситуації розвитку та індивідуально забарвленими способами виконання провідної діяльності. На подальших стадіях все більшу роль відіграють суб'єктивні чинники: зміна «Я-концепції», перебудова професійної свідомості, зростання рівня домагань і самооцінки, прояв потреби в самоствердженні. Проаналізувавши психологічну літературу, можна зробити висновок, що професійна криза - це перехід від однієї стадії професійного розвитку до наступної. Її змістовним аспектом є кардинальна перебудова особистості. Згідно визначенню криз, перехід від однієї стадії до іншої породжує нормативні кризові явища, вихід з яких може

бути як конструктивним, так і деструктивним. І допомогти людині знайти такий конструктивний вихід – одне з завдань сучасної кризової психології.

РОЗДІЛ 2 Дослідження особливості самообмеження особистості в умовах професійної кризи

2.1 Соціально-психологічні передумови розвитку самообмеження особистості

Зміна тоталітарного режиму, що панував у нашому суспільстві багато десятиліть, призводить до заміни соціально-психологічної моделі суспільства, що, відповідно, утворює нову парадигму регуляції й контролю соціальнозначущої поведінки особистості. Неможливість ефективного уніфікованого тотального контролю з боку зовнішніх структур у суспільстві нового типу, вимагає вивчення можливостей формування, розвитку й стабілізації систем внутрішнього контролю соціально-значущої поведінки особистості у всьому розмаїтті її індивідуальних проявів. В останні десятиліття відбувається трансформація предмета психологічних досліджень активності особистості, яка розглядається не стільки як адаптивна, спрямована на соціалізацію, соціальну адаптацію й відпрацювання механізмів оптимального функціонування в рамках ідейноціннісної залученості, інтеріоризовану особистістю, скільки, становлення суб'єктності як феноменологічного втілення особистісного в людині [51, с.3].

Феномени особистісного вибору, волі й відповідальності, персоналізації, надситуативної активності, стійкості особистості, індивідуалізації стають основою найцікавіших й фундаментальних досліджень психології останніх десятиліть (К. Абульханова-Славська, О. Асмолов, О. Блинова, Н. Завацька, В. Зінченко, А. Налчаджян, Ш. Орлов, В. Петровський, В. Слободчиков, В. Чудновський тощо).

Людина в умовах глибокої духовної кризи (яка захопила і саму сутність людини) нерідко зневірюється в собі й у надії на майбутнє. Саме індивідуальна самоорганізація кожної особистості на рівні самосвідомості може відкрити реальні можливості для виходу людини із кризи, для її самореалізації. Це можливо лише через усвідомлення й переживання своєї особистісної причетності до всього, що відбувається у світі, й насамперед до того, що відбувається із самою людиною.

Слід звернути увагу на такі поняття, як «самозаперечення» та «самозречення» й навіть «моральний мазохізм», які дозволяють розкрити психологічну природу поняття «самообмеження». Отже, самозречення – практика навмисного утримання від задоволень, найчастіше застосовується тими, хто пропагує аскетизм, хто вважає, що жертвує поверхневими й тривіальними задоволеннями заради певної мети або відповідної психологічної переваги.

Психологічно самозаперечення є формою відмови від власної природи, позбавлення себе власних корінь; ідеологічно процес самозаперечення й втрати буття в саморозумінні може бути зведений до ослаблення засвоєння людьми в процесі соціалізації політичних, національних, релігійних норм і ідеалів. Самозаперечення й самозречення як суттєві чинники неприйняття особистістю свого реального «Я» виявляють позитивні й негативні наслідки. Позитивні наслідки полягають у спрямованості особистості щодо радикальних змін та самозмінювань, внаслідок чого відбувається її розвиток. Негативні – пов'язані із становленням та закріпленням негативної «Я-концепції» й оформленням деструктивних аспектів, а саме: морального мазохізму, невротичного характеру, психопатологій та ін.

Вищою похідною від самообмеження виступає смирення. Це така форма свободи, що забезпечує людині, попри труднощі і перепони, умиротворення й спокій, а також допомагає вистояти перед будь-якими випробовуваннями долі.

Та, мабуть, найабсолютнішою, граничною мірою самообмеження є така форма свободи, як самозаперечення. Тобто людина за своєю волею відмовляється від свободи або максимально сама собі її обмежує (наприклад, вияви альтруїзму, фанатизму, добровільного підкорення Богу, певному авторитету).

Практично всі названі та інші подібні форми вияву свободи пов'язані з такою її обов'язковою формою, як відповідальність. Однак проголосити, що людина, будучи істотою універсальною, здатною до самовизначення, самореалізації, самообмеження, є одночасно і вільною – для розуміння свободи теж не достатньо. Справа в тому, що всі ці властивості можуть реалізовуватись під примусом або за необхідністю, тобто бути ззовні причинно-зумовленими [54].

Отже, варто відокремити поняття «обмеження» та «самообмеження». Оскільки суспільство постає як ієрархічна багаторівнева система, то обмеження варто аналізувати на будь-якому рівні, окрім того один рівень можна розглядати в якості обмеження стосовно іншого. Зважаючи на вище викладене, слід зробити висновок про те, як суспільна діяльність, практика створює власні обмеження у вигляді об'єктивованих результатів попередньої практики [5].

Тобто аналіз суспільної практики має діалектичний характер, оскільки є як аналізом процесів, стримуваних подібними обмеженнями, так і процесів заперечення та зняття обмежень.

Перший рівень, на якому ми виявляємо обмеження, – це рівень нашої біологічної організації й фізичної структури оточуючого світу. На цьому рівні теорія повинна взяти до уваги розвиток науки, що призводить до формулювання природніх законів і їх застосування для того, щоб подолати обмеження біологічних й фізичних властивостей. Теорія також повинна досліджувати, як успішне подолання обмежень породжує нові обмеження.

Один із прикладів – процес ядерного синтезу, застосування якого для одержання енергії обмежене труднощами досягнення високих температур,

необхідних для реакції. На противагу повсякденним уявленням про те, що «закони природи» примушують нас поводитися так, а не інакше, варто відзначити, що закони не роблять нічого подібного. Ми самі сформулювали закони природи в процесі власних спостережень, на основі постійних явищ та тих, що повторюються. Закони природи не змушують нас здійснювати певні дії, але, скоріше, чинять перепони в процесі, коли нам необхідно виконати їх, що не виключає волі людського вибору. Згідно із законом всесвітнього тяжіння, ми не можемо літати, не застосовуючи технічних засобів, однак закон не може перешкодити людині викинутися з вікна, якщо вона так вирішила і готова до наслідків.

Це важливо підкреслити, оскільки на всіх рівнях обмежень, які ми аналізуємо, існує певна свобода вибору за умови, що ми готові прийняти його наслідки. Положення про «свободу вибору» відіграє важливу роль і має серйозні наслідки як теоретичного, так і морального плану. Переходячи від світу фізичного до світу соціального, ми виявляємо все більше складнощів і усе менше законів. [54]

Другий рівень обмежень – рівень соціальної системи. Існуючі економічні, соціальні, політичні й культурні процеси та їх внутрішня динаміка встановлюють межі наших можливостей діяти. І знову дане твердження має силу за умови, що ми готові відповідати «правилам гри» і вважати санкції проти певних типів дій заборонними. Наявні відносини власності, владні відносини й суспільний поділ праці, правові норми, традиційний порядок дій, звичаї й успадковані думки, також як і приналежність до статі, класу, етнічної групи, – усі вони разом складають заборонні й обмежувальні умови. Їх можна підсумувати, сказавши, що ми з'являємося на світ – у соціальну систему, котра вже склалася й характеризується згаданими суспільними відносинами й процесами, котрі обмежують нашу волю. Вочевидь, непотрібно говорити, що як індивіди ми маємо певну свободу вибору, на яку вказують такі феномени, як

злочинність, військові перевороти, контркультура тощо. Теорії, що аналізують проблеми обмежень на цьому рівні, – це теорії соціологічного й економічного плану [5;9].

На третьому рівні ми маємо справу з обмеженнями з боку організацій, у яких живемо й працюємо: родини, підприємства, добровільні громадські об'єднання. Тут має прояв обмеження двох типів: по-перше, існуючий поділ праці перешкоджає змінам. Більше того, розподіл влади й авторитету, завдяки процесам другого рівня, має прояв у повсякденному функціонуванні даних організацій. Будучи включеними в ієрархічну організаційну структуру, її члени обмежені у своїх діях і найчастіше змушені діяти всупереч своїй меті або цілям, яким суспільство загалом надає більшу цінність. [20]

По-друге, у всіх цих організаціях існують правила й норми, що обумовлені як цілями й діяльністю подібних організацій, так і пов'язані з використанням ресурсів, що перебувають у розпорядженні організацій. Особливий інтерес у даному контексті викликають робочі місця. У суспільстві, мабуть, не існує іншої сфери, де теорії мотивації використовувалися би настільки широко, як при поясненні того, чому люди працюють або не працюють і як стимулювати їх до праці.

Складність аналізу трудових відносин визначається самою організаційною структурою багатьох робочих місць: вона більш-менш авторитарна, за структурою команд і односпрямованими каналами комунікації схожа на військову. У демократичному суспільстві, де люди привчені ухвалювати демократичні засоби й цілі як свої власні й прагнути до них, реальний досвід, що утворюється на робочому місці, суперечить офіційно прийнятим цілям суспільства і тому слугує обмеженням його автономії.

Звернемося до четвертого рівня обмежень – рівня міжіндивідуальних дій і взаємодій. На цьому рівні зустрічаються обмеження двох типів: по-перше, обмеження, зумовлені взаємодією при врахуванні формальних правил і

запропонованих ролей (наприклад, взаємодія між військовослужбовцями різних звань) або викликаних взаємодією, на яку впливають положення й престиж взаємодіючих індивідів (наприклад, взаємодія парафіянина й священника, лікаря й пацієнта). По-друге, у самому процесі комунікації зустрічаються обмеження всіх рівнів, оскільки всі види вербальної комунікації й усі тексти варто сприймати та розуміти у конкретному контексті. До четвертого рівня відносяться теорії комунікації, що мають справу з проблемами гносеології, і соціально-психологічні теорії взаємодії. [20]

На п'ятому й останньому рівні індивід сам встановлює для себе обмеження, хвилюється, не вірить у свої сили або не знає, як подолати ці перепони. А до фактичних обмежень, що виходять із критичного аналізу ситуації діючим суб'єктом, можуть додаватися обмеження, існуючі завжди у вигляді думки діючого суб'єкта про себе й свої здібності. Доки діючий суб'єкт не зважається діяти всупереч накладеним на себе обмеженням, останні будуть перешкоджати надбанню ним досвіду, який змінив би його самооцінку. На цьому рівні психологічна теорія цілком адекватна.

Самообмеження – це здатність узгоджувати прагнення своєї волі з обставинами, які викликані такими ж прагненнями інших волей або закономірностями природи. Така здатність часто сприяє гартуванню в людині високих духовних і фізичних властивостей.

Отже, суттєвими ознаками феномена самообмеження є часткова втрата змісту, суб'єктності й особистісної ідентичності; взаємозв'язок феномена самообмеження з «образом Я» особистості носить взаємодоповнюючий характер. Змістовні характеристики явища самообмеження співвідносяться з когнітивною й афективно-емоційною складовими «образу Я»; специфіка співвідношення феномена самообмеження з «образом Я» особистості проявляється в наявності різних типів «образу Я».

Певними видами самообмеження можна вважати такі форми, як релігійний аскетизм, вегетаріанство або самообмеження у їжі, речах та інші. Основним психологічним змістом феномена самообмеження виступає значеннєвий (екзистенціальний) вакуум, наслідком якого є неприйняття людиною самої себе. Базовими ознаками феномена самообмеження є часткова втрата особистістю: почуття усвідомлення власного життя, переживання суб'єктності. [21]

Дані ознаки одночасно є не тільки змістовними, але й операційними, що роблять можливим практичне дослідження цього феномена і його взаємозв'язок з «образом Я» особистості. Феномен самообмеження негативно позначається на особистісному рівні у вигляді негативного самоствавлення до існуючого «образу Я» і у вигляді формування усталеного «зовнішнього Я».

Явище самообмеження пов'язане з «образом Я» особистості (його оцінково-афективною складовою і меншою мірою – когнітивною складовою «образу Я») [8;9]. Співвідношення цих феноменів носить взаємодоповнюючий характер. Співвідношення феномена самообмеження з «образом Я» презентовано в наявності трьох типів «образу Я»:

- автентичний («образ Я», для якого характерно позитивне самосприйняття, гнучкість когнітивної складової без самовідданості);
- власне самообмеження («образ Я», що характеризується негативним самосприйняттям);
- самовідсторонення («образ Я», неконгруентний за своєю природою, що поєднує в собі суперечливі, але не повною мірою усвідомлювані характеристики).

Самообмеження може носити не тільки негативний, але й позитивний характер, стимулюючи особистісні зміни через заперечення старого «образу Я». У процесі самоусвідомлення особистістю самої себе в поєднанні з одночасним подоланням таких аспектів, котрі не задовольняють, відбувається її

самоорганізація. Варто відзначити, що самоорганізація особистості неможлива без взаємозв'язку із такими структурними елементами особистості, а саме: самовизначенням, самообмеженням й самоподоланням, самопрезентуванням та самоусвідомленням, самокеруванням й самоздійсненням.

Самоорганізація особистості – здатність до інтегральної регуляції природних, психічних, особистісних станів, якостей, властивостей, здійснювана свідомістю вольовими й інтелектуальними механізмами, що проявляється в мотивах поведінки й реалізована в упорядкованості діяльності й поведінки.

Самоорганізація – це узгодження, підпорядкування, створення індивідуальнооптимальної особистісної й психічної системи; показник особистісної зрілості. Самоорганізація може бути виражена в різному ступені, вона не властива інфантильним суб'єктам, тобто тим людям, які в процесі індивідуального розвитку не мали умов для повноцінного становлення механізмів саморегуляції. Самоорганізація у них не набула цілеспрямованості, усвідомленості, контрольованості.

Отже, самовизначення завершує необхідне для конкретного акту практичної діяльності пізнання особистістю її сутнісних сил і в рамках практичного блоку самоорганізації особистості як системи передбачає самообмеження (процес фільтрації можливих у даних конкретних умовах дій) та самовповноваження.

Самообмеження особистості означає вибір людиною однієї потреби для актуального задоволення. Особистість обирає певну сферу діяльності, в якій може предметно реалізувати власні сутнісні сили, але водночас несе відповідальність перед собою та суспільством у цілому за відмову від багатьох інших варіантів самореалізації (принаймні в даний момент). Далі практичний блок самоорганізації особистості містить таку послідовність взаємопов'язаних процесів (самовповноваження, самопрограмування, самовдосконалення, самоактуалізація, самореалізація). Призначивши себе на певну діяльність,

людина усвідомлює її кінцеву мету (тобто на цьому етапі визначається аттрактор) і проектує способи її досягнення. Це означає процес самопрограмування – вироблення ідеального образу свого життя через свідоме і цілеспрямоване планування власної діяльності. У ході самовповноваження потреба переростає в інтерес, відбувається вибір людиною деякого шляху розвитку і свідоме призначення нею себе на певний вид діяльності. Вміння утриматися від дії або діяти в потрібний момент не менш важливе для розвитку особистості, ніж власне якісна визначеність її сутнісних сил.

Суперечності між ідеальним образом і реальними можливостями людини спричиняють самовдосконалення – діяльність, спрямовану на виправлення самою особистістю усвідомлених недоліків у структурі власних сутнісних сил. Це здійснюється через самотренування і самоосвіту. Самотренування як діяльність із підвищення ефективності функціонування сутнісних сил за допомогою повторюваних дій виступає напруженою працею, кінцева мета якої – якісно виконувати те, що людина хоче зробити. Самоосвіта – це діяльність із самостійного підвищення кваліфікації, рівня власної освіченості за рахунок свідомого розширення спектру своїх можливостей. Цей процес передбачає самовиховання (свідоме впорядкування існуючої структури сутнісних сил відповідно обраній меті) та самонавчання як діяльність із отримання нових знань без допомоги сторонньої особи, що навчає.

Процеси самовдосконалення спрямовані на підвищення якості впорядкованої структури сутнісних сил і сприяють послідовному зближенню їх для задоволення нагальної потреби. Подальший напрямок цілісного процесу самоорганізації визначається третім фактором розвитку – селектором, яким стосовно особистості як дисипативної системи виступає принцип стійкості, первісної необхідності порядку. Пошук стійкості відіграє роль природного добору і спрямовує сутнісні сили особистості в ним обумовленому напрямку.

Подальшим етапом є самоактуалізація особистості – процес максимальної концентрації сутнісних сил для наступної ефективної діяльності в напрямку обраної мети. Від розуміння власних одиничних здібностей через прийняття на себе відповідальності людина в процесі самоактуалізації отримує єдність сутнісних сил, здатну до діяльності з утворення другої природи.

Таке максимальне злиття сутнісних сил є необхідною передумовою і запорукою ефективного здійснення процесу самореалізації особистості. Ми не згодні з поширеним тлумаченням індивідуальної самореалізації як свідомого, цілеспрямованого процесу. Самореалізація особистості завжди свідомо тільки в широкому смислі – тому, що людина володіє свідомістю.

Тому в найзагальнішому вигляді процес самореалізації особистості можна визначити як об'єктивацію її сутнісних сил. Її джерелом є фундаментальна потреба особистості в самореалізації, механізмом виступає діяльність, а значення для сукупного процесу самоорганізації полягає в гармонійному включенні особистості до ієрархічно вищих систем природи, суспільства, всієї об'єктивної дійсності.

Існують різні типи обмежень, тому значення терміна залежить від контексту. На кожному рівні аналізу обмеження слід розглядати в конкретній ситуації.

Кожний рівень аналізу вимагає свого теоретичного підходу. Як вказувалося вище, на другому рівні аналізу слід застосовувати соціологоекономічні теорії; на третьому – у спектрі теорій організації психологія мотивації повинна бути замінена теорією організаційних обмежень; на четвертому рівні теорії соціальної психології й теорії комунікації; на п'ятому рівні необхідний аналіз за допомогою психологічних теорій. На противагу теоріям мотивації, варто запропонувати низку теорій, адекватних аналізу на кожному конкретному рівні й аналіз будь-яких проблем, що виникають у

конкретному контексті. У поясненні явищ дійсності загальним для цього набору теорій стало поняття людської дії й обмежень дії.

Відчуження – це втрата людиною почуття власної суб'єктивності в спілкуванні зі значущими іншими, втрата ідентичності, а також роз'єднання із самим собою й своїм психічним досвідом. Позиція самовідчуження – це відчуття неповноти, обмеженості, ущербності свого «Я», супроводжуване негативними емоціями.

Відчуження – феномен, що несе, не тільки негативні, але й позитивні особистісні й соціальні функції. Відчуження – різнопланове, динамічне явище, що має певну структуру.

На основі теоретичного аналізу виділені основні інваріанти вживання поняття «самообмеження», які поєднує ідея втрати розуміння особистістю самої себе. Найбільш продуктивною, з погляду вивчення й розуміння феномена самообмеження, є теорія ідентифікації – відокремлення, у якій самообмеження виступає як результат крайніх форм ідентифікації (злиття) і відокремлення (відчуження). На теоретичному рівні була виявлена можливість позитивного впливу самообмеження на «образ Я» особистості і її розвиток у цілому.

Самообмеження – це феномен, який характеризується відокремленням особистості від власного «Я» або окремих його складових («образу Я», «рефлексивного й екзистенціального Я», емоцій, потреб). Найбільш значимою категоріальною ознакою самообмеження виступає втрата змісту як зникнення особистісно значимих зв'язків індивіда із собою і світом. Суттєвою ознакою самообмеження також виступає втрата суверенності, яку ми розглядаємо як форму суб'єктності особистості.

Соціальна самоорганізація формується упродовж життя під впливом соціального середовища, системи виховання, предметно-практичної та особистісно-рольової діяльності людини [8;9]. Соціальна самоорганізація передбачає процес самопізнання, самовизначення, саморозвитку та

самореалізації. Вона має вирішальний вплив на формування світогляду й морально-етичних переконань, на практичний вияв моральних почуттів.

Самоорганізація особистості полягає у цілеспрямованості, активності, обґрунтованості мотивації та плануванні діяльності, самостійності й швидкості прийняття рішень, оцінюванні наслідків праці, почутті обов'язку.

Соціально-психологічний аналіз поняття «самообмеження й самоорганізації особистості» дозволяє розглядати його як цілісний психологічний механізм, змістовним аспектом якого виступає власне ставлення, а динамічним – фіксована установка, проте психологічна природа й та роль, котру виконує означений механізм у людській життєдіяльності, варто упрозорити через поняття смислової регуляції.

2.2 Обґрунтування методів та методик дослідження

При дослідженні я використовувала такі методики :

Методика діагностики рівня емоційного вигорання Бойко В. В
(Додаток А)

У вітчизняній психології поширеною є «Методика діагностики рівня професійного вигорання В. Бойко», що являє собою опитувальник, який призначений для діагностики синдрому професійного вигорання. Створена методика В.В.Бойко в 1996 році.

В своїй методиці науковець пропонує класифікувати СЕВ за трьома стадіями, для кожної з якої характерні свої симптоми. Розвиток синдрому емоційного вигорання залежить від зовнішніх і внутрішніх факторів.

Рівень емоційного вигорання в опитувальнику оцінюється по 84 пунктам, згрупованих в 12 шкал. У свою чергу, шкали групуються відповідно до трьох фаз, для кожної з яких характерні свої симптоми вигорання.

У відповідь на судження необхідно написати «так» або «ні». Час, що витрачається на проведення методики, не фіксується. Опитувальник призначений для професіоналів в якій-небудь сфері взаємодії з людьми. Відповідно до ключа визначається: сума балів окремо для кожного із симптомів вигорання (таблиця 2.1); підраховується сума показників симптомів для кожної з трьох фаз формування вигорання; встановлюється підсумковий показник синдрому емоційного вигорання, тобто сума 12 симптомів.

Таблиця 2.1 Фази стресу і симптоми вигорання по В.В.Бойко

Фаза	Симптом
Тривожне напруження	-переживання психотравмуючих обставин; -незадоволеність собою; -”загнаність в клітку” - тривога і депресія
Резистенція	-неадекватне виборче, емоційне реагування; -емоційно-моральна дезорієнтація; -розширення сфери економії емоцій; -редукція професійних обов’язків;
Виснаження	-емоційний дефіцит; -емоційна вічуженність; -особистісна вічуженність (деперсоналізація); -психосоматичні і психовегетативні порушення

Таким чином визначається, наскільки у обстежуваної людини сформувалася психологічний захист у формі емоційного вигорання. Дані про психометричні характеристики тесту не наводяться

Тест «Інтегральна задоволеність працею» (Фетіскін Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М.).(Додаток Б)

Дана методика дозволяє оцінити не тільки загальну задоволеність своєю працею, а й оцінити її складові. Методика обрана для проведення дослідження також по тій причині, що дає можливість визначити задоволеність працею в розрізі складових.

Складові задоволеності працею: інтерес до роботи, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаємовідносинами зі співробітниками, задоволеність взаємовідносинами з керівництвом, рівень домагань в професійній діяльності, перевага виконуваної роботи високому заробітку, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність, загальна задоволеність працею .

Опитування проводилось у державному педагогічному університеті імені Павла Тичини м. Умань, серед співробітників. Вік респондентів коливався від 30 до 50 років. Взяли участь 40 співробітників.

Для дослідження були використані: методика діагностики рівня емоційного вигорання Бойко В. В, тест «Інтегральна задоволеність працею» (Фетіскін Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М.)

Дослідження проводилось в три етапи:

1 етап - діагностика рівня емоційного вигорання за допомогою методики Бойко В. В. (Додаток Д) та трактування отриманих даних

2 етап - тестування за методикою «Інтегральна задоволеність працею» та трактування отриманих даних

3 етап - обробка даних

Отже, був розроблений стадійний план емпіричного дослідження, підготовлено матеріали для експерименту та вибрано методики, спрямовані на аналіз особливостей прояву синдрому емоційного вигорання (СЕВ), що може призвести до професійної кризи та самообмеження.

2.3 Результати емпіричного дослідження

За допомогою методів описової статистики було проведено аналіз для виявлення нахилу співробітників закладу до емоційного вигорання. Також було

розраховано загальні показники рівня цього методу за методикою В. В. Бойко (таблиця 2.2)

Найменування фази	Напруження	Резистенція	Виснаження	Підсумковий показник СЕВ
Середній показник по всій вибірці	25,2	39,2	27,7	92,1

Кількість балів по кожній фазі говорить про її сформованість. Менше 36 б. говорить про те, що фаза не сформувалася, 37-61 балів - фаза в стадії формування, більше 61 балу - сформована фаза.

В середньому можна зробити висновок про наявність синдрому емоційного вигорання в стадії формування фази «резистенції», що означає прагнення співробітників знизити тиск зовнішніх обставин наявними способами.

По вибірці найбільше число балів на фазі резистенція (39,2). Найчастішими симптомами виявилися симптом «редукції професійних обов'язків», друге місце за кількістю балів - симптом «неадекватного виборчого емоційного реагування». Отже, працівники, які переживають стрес на роботі, починають обмежувати вираз своїх емоцій, намагаються спростити обов'язки, які потребують емоційних витрат. Крім того, вони починають обмежувати свою увагу не лише до студентів, але й до своїх колег.

Всю вибірку варто розділити на три групи за рівнем сформованості фаз (табл. 2.3). Розподіл здійснювався на підставі кількості балів по кожній фазі СЕВ в цілому по вибірці:

Таблиця 2.3 - Розподіл за групами з врахуванням рівня сформованості фаз СЕВ

Найменування груп	Кількість респондентів	Частка, %
1 група	15	37,5
2 група	17	42,5
3 група	8	20

При аналізі результатів, можна зробити висновок, що 37,5% від загального числа респондентів мають як мінімум одну сформовану фазу синдрому емоційного вигорання і ще 42,5% співробітників - як мінімум одну фазу в стадії формування.

У 80% з числа опитаних співробітників закладу виражений синдром емоційного вигорання, в тому числі у 37,5% як мінімум одна фаза СЕВ є сформованою, у 42,5% як мінімум одна фаза знаходиться в стадії формування. У групі співробітників з сформованим синдромом емоційного вигорання виявлено найбільшу частку респондентів, які вказали на наявність регулярних наднормативних переробок.

Дослідження загальної задоволеності працею від усієї вибірки допоможе визначити середній рівень та структуру задоволеності працею серед працівників, незалежно від різних додаткових факторів.

В цілому по вибірці в результаті проведеного анкетування зафіксований рівень задоволеності працею 53%, що відповідає середнім показникам (44-55%). При цьому низьку задоволеність працею (менше 44%) демонструють 14 людей (або 35%), високий рівень задоволеності працею демонструють 26 осіб (або 65 %).

Висновки до розділу 2

Соціально-психологічний аналіз поняття «самообмеження й самоорганізації особистості» дозволяє розглядати його як цілісний психологічний механізм, змістовним аспектом якого виступає власне ставлення, а динамічним – фіксована установка, проте психологічна природа й та роль, котру виконує означений механізм у людській життєдіяльності, варто упрозорити через поняття смислової регуляції. Таким чином, деякі дослідники розглядають синдром емоційного вигорання як фізичне та емоційне виснаження. Можна припустити, що співробітники, які регулярно перевищують

час, відведений для роботи згідно з трудовим договором, затрачають більше особистих ресурсів (часу, енергії, емоцій, знань) на виконання своїх обов'язків. Більш інтенсивна праця з більшою ймовірністю призводить до фізичного та емоційного виснаження, що, в свою чергу, може спричинити розвиток синдрому емоційного вигорання та виникнення професійної кризи.

Результати другого обстеження, свідчать про те, що є відсоток співробітників закладу, що не задоволені працею, що також може призвести до професійної кризи.

ВИСНОВКИ

Однак кризовий період - це не просто важкий емоційний стан, який заважає цілеспрямованій життєдіяльності людини, а й можливість для змін і переходу в нову фазу особистісного розвитку, джерело енергії і своєрідна відповідь на заклик потенційних можливостей для особистісного зростання. І в той же час, кризи часто виникають тоді, коли люди не можуть прийняти зміни, які відбуваються в їхньому житті.

Сучасне суспільство зацікавлене у виявленні психологічних ресурсів для підтримки та розвитку високого рівня професіоналізму та гармонійної особистості, підвищення рівня творчого потенціалу та працездатності людини впродовж усього дорослого життя.

Знання психологічних механізмів, закономірностей, особливостей кризових станів та чинників, що їх спричиняють, дає можливість практичним психологам конструктивно долати кризові стани, розробляти та використовувати профілактичні та корекційні заходи у своїй практиці роботи з кризовими особистостями.

Криза – це своєрідна реакція особистості на ситуації, що вимагають від неї зміни способу буття – життєвого стилю, способу мислення, ставлення до себе, навколишнього світу і основних екзистенціальних проблем.

У контексті аналізу кризових ситуацій доцільно досліджувати не лише важливі стресові події життя, які у переважній більшості випадків зумовлюють фрустрацію та дистрес, але й повсякденні неприємності, які, акумулюючись, призводять до погіршення функціонування та благополуччя людини.

Отже, ставлення до самообмеження й самоорганізації є суб'єктивно забарвленим відображенням особистістю взаємозв'язків власних потреб з об'єктами та явищами світу, виступає чинником, що зумовлює поведінку. Таким чином, це – суб'єктивне ставлення, що утворює своєрідне ядро

суб'єктивного світу особистості. Перспективи для подальших досліджень визначаються висвітленням психологічної природи, механізмів усвідомлення самообмеження й самоорганізації, а також можливістю застосування розроблених методів, з метою формування ціннісного ставлення до себе, природного середовища та інших людей.

При дослідженні були використані такі методики, як діагностики рівня емоційного вигорання Бойко В. В та Тест «Інтегральна задоволеність працею» (Фетіскін Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М.).

Більш інтенсивна праця з більшою ймовірністю призводить до фізичного та емоційного виснаження, що в результаті, може викликати появу синдрому емоційного вигорання та виникнення професійної кризи.

Дослідження проводилось у державному педагогічному університеті імені Павла Тичини м.Умань. Взяли участь 40 респондентів.

Виявлено, що певний відсоток співробітників закладу не відчуває задоволення від своєї роботи, що також може стати фактором виникнення професійної кризи.

Таким чином, фактори, що спричиняють професійну кризу та синдром емоційного вигорання, можуть включати інтенсивну працю та невдоволеність роботою. Результати цього дослідження вказують на потребу у розвитку психологічних ресурсів для підтримки працівників і підвищення їхньої працездатності та задоволеності в роботі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алмазов Б.Н. Психическая средовая дезадаптация несовершеннолетних / Б.Н. Алмазов. – Свердловск: Изд-во Урал, ун-та, 1986. – 150 с.
2. Амбрумова А.Г. Анализ состояний психологического кризиса и их динамика / А.Г. Амбрумова // Психологический журнал. –1985. – №6. – С.107-115.
3. Анцупов А.Я. Конфликтология: учеб. для вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 551 с.
4. Бассин Ф. В. «Значащие» переживания и проблема собственнопсихологической закономерности / Ф.В. Бассин // Вопросы психологии. – 1972. – № 3. – С. 105–124.
5. Блинова О. Є. Роль соціальних стереотипів у регуляції поведінки особистості / О. Є. Блинова // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Сер. : Психологічні науки. - 2013. - Т. 2, Вип. 10. - С. 37-41. 145
6. Бодров В.А. Психологический стресс. Развитие и преодоление / В.А.Бодров. – М.. ПЕР СЭ, 2006 – 311 с.
7. Василюк Ф. Е. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций). / Ф.Е. Василюк. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. – 200 с.
8. Журавльов А. А. Потреба як суперечність / А. А. Журавльов // Філософська і соціологічна думка, 1994. – № 9 - 10. – С. 208-227.
9. Завацька Н. Є. Системний підхід у вирішенні проблеми реадптації особистості. / Н. Є. Завацька // Теорія і практика управління соціальними системами, 2010. - № 4. – С. 30 – 38.

10. Зеер Э.Ф. Психология профессий/ Зеер Э.Ф.- М: Академический Проект, 2009.- 336с. - -5-е изд.
11. Зливков В.Л, Лукомська С.О., Федан О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях- Київ 2016 с.7-30
12. Китаев-Смык Л. А. Психология стресса: психологическая антропология стресса / Л.А. Китаев-Смык. – М.: Академический Проект, 2009. – 300 с.
- 13.Кочарян А.С. Преодоление эмоционально трудных ситуаций общения, в зависимости от сложности социальной перцепции: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / А.С. Кочарян. – Київ, 1986. – 23 с.
- 14.Левин К. Теория поля в социальных науках / К. Левин; [Пер. Е. Сурпина]. — СПб.: Речь, 2000. – 368 с.
- 15.Левитов Н.Д. Фрустрации как один из видов психических состояний / Н.Д.Левитов // Вопросы психологии, –1967. – № 6. – С. 38-42.
16. Ливехуд Б. Кризисы жизни - шансы жизни. Развитие человека между детством и старостью/ Ливехуд Б. - Калуга: Духов. познание, 1992.-167с.
17. Маркова А.К. Психология профессионализма/ Маркова А.К. - М.: Международный гуманитарный фонд "Знание", 1996.- 482с.
18. Пряжников Н.С.Теория и практика профессионального самоопределения: Учебное пособие/ Пряжников Н.С. - М.: МГППИ, 1999. - 108с.
- 19.Франкл В. Сказать жизни «Да!»: психолог в концлагере / В.Франкл. М.: Альпина Нон-фикшн, 2009. – 239 с.

- 20.Фрейд З. Психология бессознательного / З. Фрейд. – СПб.: Издательство «Питер», 2007. – 400 с.
- 21.Хорни К. Невротическая личность нашего времени / К. Хорни. – СПб.: Издательство «Питер», 2002. – 224 с.
- 22.Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции / Ю.В. Щербатых. — СПб.: Питер, 2007. — 256 с.
- 23.Юнг К. Г. Психология бессознательного / К. Г. Юнг. – М.: Канон, 1994. – 253 с.
- 24.Anxiety and stress: an interdisciplinary study of a life situation / Basowitz H., Persky H., Korchin Sh., Grinker R. – New York: McGraw-Hill, 1955. – 243 p.
- 25.Antonovsky A. Health, Stress, and Coping /A. Antonovsky. – San Fransisco: Jossey-Bass, 1979. – 200 p.
- 26.Basowitz H. The judgment of ambiguous stimuli as an index of cognitive functioning in aging / H.Basowitz // Journal of Personality. – 1956. – Vol. 25. – P. 81-95.
- 27.Berger S. A. The Five Ways We Grieve: Finding Your Personal Path to Healing After the Loss of a Loved One. Boston : Shambhala Publications, Inc, 2009. – 300 p.
- 28.Berkowitz L. Frustrations, appraisals, and aversively stimulated aggression / L. Berkowitz // Aggressive Behavior. – 1988. – Vol.14. – P. 3-11.
- 29.Cox T. Stress, coping and problem solving / T. Cox // Work & Stress. – 1987. – Vol.1. – P. 5-14.
- 30.Cox T. A Transactional approach to occupational stress / T. Cox, C.J. Mackay. – Corlett and J. Richardson (Eds.), Stress, Work Design and Productivity. Chichester : Wiley & Sons, 1981. – 300 p.

31.DeLongis A. Relationship of daily hassles, uplifts, and major life events to health status / A.DeLongis, J.C.Coyne, G.Dakof, S.Folkman, R.S. Lazarus // *Health Psychology*. – 1982. – Vol. 1. – P. 119-136

32.Dohrenwend B.P. The role of adversity and stress in psychopathology: Some evidence and its implications for theory and research / B.P. Dohrenwend // *Journal of Health and Social Behavior*. – 2000. – Vol. 41. – P. 1-19.

33.Duncan B. The Founder of Common Factors: A conversation with Saul Rosenzweig / B.Duncan // *Journal of Psychotherapy Integration*. – 2002. – T. 12. – P. 10–31

34.Goldstone B. The general practitioner and the general adaptation syndrome / B. Goldstone // *S. Afr. Med. J.*- 1952. – Vol. 26. (N.88-92). – P.106–109.

35.Hatzenbuehler M.L. How does sexual minority stigma “get under the skin”? A psychological mediation framework / M.L. Hatzenbuehler // *Psychological Bulletin*. – 2009. – Vol.135. – P. 707-730

36.Holmes T.H. The social readjustment rating scale / T.H.Holmes, R.H. Rahe, // *Journal of Psychosomatic Research*. – 1967. – Vol. 11. – P. 213-218

37.Kanner A.D. Comparison of two modes of stress measurement: Daily hassles and uplifts versus major life events / A.D.Kanner, J.C.Coyne, C.Schaefer, R. S.Lazarus // *Journal of Behavioral Medicine*. – 1981. – Vol. 4. – P. 1-39.

38.Kübler-Ross E. On Grief and Grieving: Finding the Meaning of Grief Through the Five Stages of Loss /E. Kübler-Ross, D.Kessler. – Simon & Schuster Ltd, 2005. – 256 p.

39.Lazarus R.S. Psychological Stress and the Coping Process / R.S. Lazarus. – New York: McGraw-Hill, 1966. – 320 p.

40.Landreville P. A comparison between daily hassles and major life events as correlates of well-being in older adults / P.Landreville, J.Vezina // Canadian Journal on Aging. – 1992. – Vol. 11, N 2. – P. 137-149

41.Lee L.Sequences in Separation: A Framework for Investigating Endings of the Personal (Romantic) Relationship / L. Lee // Journal of Social and Personal Relationships. – 1984. – Vol. 1. – P. 49-73

42.Paul O. Da Costa's syndrome or neurocirculatory asthenia / O. Paul // British Heart Journal. – 1987. – Vol. 58 (4). – P. 306–315

43.Parkes C.M. Psychosocial transition: Comparison between reactions to loss of a limb and loss of a spouse / C.M.Parkes // British Journal of Psychiatry. – 1975. – Vol. 127. – P. 204-210

44. <file:///C:/Users/User/Downloads/11677-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-23166-1-10-20220117.pdf>

45.<http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/4195/1/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F%20%D0%A3%D1%88%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0%2C%20%D0%9F%D0%B5%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%A5%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%2010.pdf>

46. <https://core.ac.uk/download/pdf/77241343.pdf>

47. <http://appsychology.org.ua/data/jrn/v9/i13/46.pdf>

48. [file:///C:/Users/User/Downloads/Tipp_2017_3\(2\)_18.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Tipp_2017_3(2)_18.pdf)

49. <file:///C:/Users/User/Downloads/11677-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-23166-1-10-20220117.pdf>

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В. Бойка

Перший компонент — «Напруження»:

1. Переживання психотравмуючих обставин;
2. Незадоволеність собою;
3. «Загнаність у кут»;
4. Тривога і депресія.

Другий компонент — «Резистенція» (Здатність організму чинити опір чи ні всім зовнішнім шкідливим для нього впливам):

1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування;
2. Емоційно-моральна дезорієнтація;
3. Розширення сфери економії емоцій;
4. Редукція (зменшення, ослаблення) професійних обов'язків.

Третій компонент — «Виснаження»:

1. Емоційний дефіцит;
2. Емоційне відчуження;
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація);
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення.

Для якісної інтерпретації даних, за словами В.В. Бойка, можна використовувати такі питання:

- які симптоми домінують;
- якими сформованими і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»;
- чи обумовлене «виснаження» (якщо виявлене) факторами професійної діяльності, що ввійшли в симптоматику «вигорання», або суб'єктивними факторами;
- який симптом (симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості;
- у яких напрямках треба впливати на виробничу обстановку, щоб знизити нервову напругу;
- які ознаки й аспекти поведінки самої особистості підлягають корекції, щоб «емоційне вигорання» не завдавало шкоди їй, професійній діяльності і партнерам.

Інструкція. На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери, то йдеться про суб'єктів Вашої професійної діяльності — пацієнтів, клієнтів, споживачів, замовників, учнів, студентів та інших осіб, з якими Ви щоденно працюєте.

Текст опитувальника

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплоота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути па самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу па роботі.
12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою наділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.

19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.
21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюся обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.
30. У спілкуванні па роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра — не отримаєш зла».
31. Я з радістю розповідаю домашнім про свого роботу.
32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).
33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.
34. Я дуже хвилююся за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.
36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.
37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом мене переслідують невдачі па роботі.
40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.
41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.

42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.

43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.

44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.

45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.

46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.

47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.

48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.

49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.

50. Успіхи в роботі надихають мене.

51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).

52. Я втратив спокій через роботу.

53. Впродовж останнього року траплялися скарги па мене з боку партнерів.

54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.

55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю через силу.

57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.

58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я.

59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.

60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.

61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.

62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.

63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.

64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.

65. Іноді я поведжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.

66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.

67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.

68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.

69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.

70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.

71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.

72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.

73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.

74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.

75. Моя кар'єра склалася вдало.

76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.

77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.

78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.

79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається па спілкуванні з домашніми і друзями.

80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.

81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.

82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.

83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила знервованим, злим, притупила емоції.

84. Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров'я.

Обробка та інтерпретація результатів

Кожен варіант відповіді попередньо оцінений компетентними суддями тим чи іншим числом балів — зазначається в «ключі» поруч із номером судження в дужках. Це зроблено тому, що ознаки, які включені в симптом, мають різне значення для визначення його складності. Максимальну оцінку — 10 балів — отримала від суддів та ознака, яка є найбільш показовою для симптому.

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:

1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;

2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;

3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» — сума показників за всіма 12 симптомами.

У «ключі» поряд із номерами суджень у дужках вказаний бал, встановлений експертами, який показує «вагу» цієї ознаки симптому.

«Ключ»

Фаза «Напруження»

1. Переживання психотравмуючих обставин: +1(2), +13(3), +25(2), - 37(3), +49(10), +61(5), -73(5)

2. Незадоволеність собою: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3) 3.

«Загнаність у кут»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5) 108

4. Тривога і депресія: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Фаза «Резистенція»

1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

2. Емоційно-моральна дезорієнтація: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Розширення сфери економії емоцій: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редукція професійних обов'язків: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Фаза «Виснаження»

1. Емоційний дефіцит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Емоційне відчуження: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

3. Особистісне відчуження (деперсоналізація): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Інтерпретація результатів

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання». Насамперед, необхідно звернути увагу на окремі симптоми. Показник вираженості кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

0-9 балів — симптом не сформований;

10-15 балів — симптом на стадії формування;

16 і більше балів — симптом сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання».

Методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання». Суттєвим є те, до якої фази формування «емоційного вигорання» належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість.

Наступний крок в інтерпретації результатів — осмислення показників фаз розвитку -«вигорання»: «напруження», «резистенція» та «виснаження». У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак співставлений балів, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різні — реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи.

За кількісними показниками можна твердити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

- 36 і менше балів — фаза не сформована;
- 37—60 балів — фаза на стадії формування;
- 61 і більше балів — фаза сформована.

ДОДАТОК Б

Опитувальник «Інтегральна задоволеність роботою» (Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов.)

Інструкція. Прочитайте кожне із запропонованих тверджень та оцініть, наскільки воно є правильним для Вас. Обведіть відповідну літеру.

1. Те, чим я займаюся на роботі, мене цікавить:

- а) так;
- б) іноді;
- в) ні.

2. За останні роки я досяг успіху в своїй професії

- а) так;
- б) іноді;
- в) ні.

3. У мене склалися хороші стосунки з членами нашого колективу:

- а) так;
- б) не з усіма;
- в) ні.

4. Задоволення, яке я отримую від роботи, важливіше ніж висока зарплата

- а) так;
- б) не завжди;
- в) ні.

5. Моє службове становище не відповідає моїм здібностям:

- а) так;
- б) іноді;
- в) ні.

6. У роботі мене насамперед приваблює можливість узнати щось нове

- а) так;
- б) час від часу;
- в) ні.

7. З кожним роком я відчуваю, як зростають мої професійні знання

- а) так;
- б) не впевнений;
- в) ні.

8. Люди, з якими я працюю, поважають мене

- а) так;
- б) іноді;

в) ні.

9. У житті часто бувають ситуації, коли неможливо виконати всю покладену на Вас роботу:

а) так;

б) іноді;

в) ні.

10. В останній час керівництво не раз висловлювало задоволення з приводу моєї роботи

а) так;

б) рідко;

в) ні.

11. Роботу, яку я виконую, не може виконувати людина з більш низькою кваліфікацією

а) так;

б) іноді;

в) ні.

12. Процес роботи дає мені задоволення:

а) так;

б) час від часу;

в) ні.

13. Мене не влаштовує організація праці в нашому колективі:

а) так;

б) не зовсім;

в) ні.

14. У мене часто бувають розбіжності з колегами по роботі:

а) так;

б) іноді;

в) ні.

15. Мене рідко заохочують за роботу:

а) так;

б) важко сказати;

в) ні.

16. Навіть якби мені запропонували більш високий заробіток, я не змінив би місце роботи:

а) так;

б) можливо;

в) ні.

17. Мій безпосередній керівник часто не розуміє або не хоче зрозуміти мене:

- а) так;
- б) важко сказати;
- в) ні.

18. У нашому колективі створені сприятливі умови праці:

- а) так;
- б) не зовсім;
- в) ні.

Опрацювання та інтерпретація результатів

Слід перевести обрані відповіді а), б) чи в) перевести в бали за допомогою таблиці:

Твердження	Варіанти відповідей			Твердження	Варіанти відповідей		
	А	Б	В		А	Б	В
1	2	1	0	10	2	1	0
2	2	1	0	11	2	1	0
3	2	1	0	12	0	1	2
4	2	1	0	14	0	1	2
5	2	1	0	14	0	1	2
6	2	1	0	15	0	1	2
7	2	1	0	16	2	1	0
8	2	1	0	17	0	1	2
9	0	1	2	18	2	1	0

Підрахувати кількість балів за шкалами:

Інтерес до роботи: 1; 6; 12.

Задоволеність досягненнями у роботі: 2; 7.

Задоволеність взаємовідносинами з колегами: 3; 8; 14.

Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом: 10; 15; 17.

Задоволеність професійним статусом: 5; 11.

Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком: 4; 16.

Задоволеність умовами праці: 3; 18.

Професійна відповідальність: 9.

Загальна задоволеність працею: сума балів за пп. 1 – 14.

Середній рівень задоволеності працею визначається у 45-55% діапазоні від загальної суми балів; низький – у 1-44% діапазоні, а високий – понад 56%.