

**V РОЗДІЛ**

**ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ**

УДК 159.9:331

*Ж.Б. Богдан  
м. Харків, Україна*

**ПРОВІДНІ ФАКТОРИ ПОЯВИ  
ФЕНОМЕНУ «ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРЯННЯ»**

**Постановка проблеми.** Сучасні умови організації виробничої діяльності припускають максимальний ступінь входження в неї людини, що в теперішній час трактується як «людський чинник», в який вкладається особистісний сенс усвідомлення цілей і ухвалення відповідальності за результативність роботи цілісної системи «середовище – об'єкт управління – людина». Особливої актуальності цей факт набуває в процесі професійної діяльності, де особистісні й професійні якості достатньо тісно переплітаються й викликають необхідність пристосування до середовища або його пристосування для себе. В більшості випадків це виражається в знаходженні оптимального співвідношення цих видів взаємодії. Проте варто відзначити, що за відсутності такої рівноваги відбувається деформація відносин між суб'єктом професійної діяльності і самим середовищем. Отже, ці зміни можуть стати поштовхом для виникнення такого феномена як «професійне вигоряння». Таким чином, вигоряння професійної діяльності, як процес, пов'язане з характерними індивідуальними особливостями представників даної професії й середовища, які складають професійну діяльність.

**Аналіз досліджень і публікацій** показує, що процес професійного вигоряння властивий будь-якому виду трудової діяльності і є неспецифічною реакцією, що відображає присутність порушення процесу її організації і необхідності його визначення і усунення. Це положення відзначає ряд авторів, таких як В.В. Бойко, Т.В. Зайчикова, Л.М. Карамушка, С.Д. Максименко, В.Е. Орел, А.А. Рукавішников, С. Maslach, А. Pines, С. Cherniss, W. Schaufeli та ін. Але недостатньо дослідженим залишається співвідношення значущості чинників, що впливають на формування феномена професійного вигоряння індивіда. Тому **мета даної статті** полягає у розгляданні факторів, що сприяють появі феномену «професійне вигоряння».

**Виклад основного матеріалу.** Аналіз причин, що викликають процес «професійного вигоряння», привів, з одного боку, до необхідності дослідження середовища професійної діяльності й виділення в ній факторів, що призводять до вигоряння, а з іншого, до виявлення індивідуальності особистості, що піддається вигорянню. Кожне з цих напрямів одержало своє обґрунтування в проведених дослідженнях, що дозволяє їх виділити в самостійні групи. Результат такої відособленості в підходах, спрямованих на вивчення процесу «професійного вигоряння» показав, що кожне з напрямків досліджувало незалежні одну від одної системи факторів, які визначають результат розвитку процесу вигоряння.

Таким чином, фактори оточення й індивідуальні особливості особистості, що вигоряє виступають незалежними аргументами, які визначають протікання досліджуваного процесу. Інакше кажучи, упорядкований семантичний простір відображення процесу «професійного вигоряння», базується на двох незалежних координатних шкалах виміру

## ***ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ***

---

значимості впливу на цей процес факторів середовища й індивідуальних особливостей людини, що піддається вигорянню.

Результати досліджень, отримані в першому напрямку, де вивчалися різні професії, показали, що всі фактори середовища виробничої діяльності групуються на ті, які включають у себе матеріальні умови, змістовну суть роботи й соціально-психологічні умови діяльності.

Поза залежністю від виду професійної діяльності різні автори, що вивчали процес професійного вигоряння, підкреслюють, що причиною його прояву виступають підвищені навантаження в професійній діяльності, а також збільшення тривалості, зв'язані з понаднормовою роботою. Попередження цих факторів або певний відпочинок від їхньої дії знімають симптоми «вигоряння».

Такі результати дослідження показують, що процес професійного вигоряння властивий будь-якому виду трудової діяльності і є неспецифічною реакцією, що відбиває присутність порушення процесу її організації й необхідності їхнього визначення й усунення.

Таким же узагальненим фактором, що є присутнім у всіх професіях, виступає уміст самої трудової діяльності, що викликає вигоряння. До них можна віднести якісні аспекти роботи, її складність, частота завдань і ступінь відповідальності за її виконання. До числа цих факторів можна віднести недале комплектування за своєю сумісністю робочих груп, що зазначається в роботах Р. Vierick. З одного боку, обмеження волі й нав'язування несприйманого рішення, а з іншого – високий ступінь самостійності й високої відповідальності за ухвалені рішення є причиною професійного вигоряння. Ці результати досліджень показують, що існує деяка норма, що визначає взаємозумовленість побудови виробничих відносин, і відступ від її в будь-який бік є несприятливим фактором, що сприяє процесу вигоряння.

У групі соціально-психологічних факторів проведених досліджень різні автори виділяють організацію субординаційних відносин за вертикальною і горизонтальною структурою їхньої побудови. Відсутність соціальної підтримки поза залежністю від виду виконуваної професійної діяльності спричинює розвиток вигоряння. При цьому відзначається, що конфлікти в системі горизонтальних відносин менш значимі для виникнення процесу вигоряння, ніж вертикальних.

Істотним фактором, що впливає на розвиток процесу вигоряння, виступає стиль керівництва й співвідношення рівня знань в ухваленні рішення між керівником і підлеглими. Авторитарний стиль керівництва при рівному рівні підготовленості підлеглих призводить до більш частого спостереження ефекту вигоряння в підлеглих, чим при демократичному стилі.

Протилежний результат у стилі поведінки керівника або викладача спостерігається стосовно них самих у соціальній роботі. При формальному або твердому ставленні спостерігається більше низький відсоток вигоряння, ніж у тих, хто несе у своїй роботі опікувальну ідеологію [1]. Цей ефект особливо підсилюється, якщо контингент учнів має апатію до навчання. При цьому ряд авторів, що досліджували цю проблему, відзначають деякі особливості причин, що спонукають розвиток процесу вигоряння в чоловіків і жінок. У перших це пов'язане із проявом неухважності учнів, а в других – нешанобливості до них.

Цей процес може компенсуватися матеріальними й моральними заохоченнями й підсилюватися при його відсутності. Позитивний ефект попередження процесу вигоряння заохоченням значно підсилюється не тільки його величиною, але й відповідності витраченій праці в порівнянні зі своїми колегами. Застосування покарань у різній формі їхнього

прояву для регуляції ефективності роботи призводить до діаметрально протилежного результату.

У спрямованості досліджень, пов'язаних з вивченням індивідуальних факторів особистості, які сприяють процесу вигоряння, основними виділяються такі, як способи організації своєї поведінки, що співвідносяться із соціально-демографічними характеристиками – віком, статтю, рівнем освіченості, досвідом роботи та іншими, що визначають інтегральний показник потенційних можливостей.

Розгляд кожного з цих факторів показав, що кожний з них при поєднанні з іншими умовами, що доповнюють його, може виступати як сприятливим, так і протидійним в розвитку процесу професійного вигоряння, проявляючи свою неоднозначність.

Підвищена чутливість до синдромів вигоряння компенсується наявністю досвіду. У той же час спрямованість молодості навпаки зіштовхується з емоційним шоком, викликаним невідповідністю уяви й реальністю, з якою молодь зустрічається [4].

Аналогічна картина спостерігається при дослідженні ролі статі. В одних роботах обґрунтовується більша схильність до професійного вигоряння чоловіків, а в інших – до цієї категорії відносять жінок. Є роботи, автори яких показують рівнозначність схильності до вигоряння обох статей, розглядаючи цю проблему з погляду специфіки впливу статі на компоненти вигоряння, урахувавши статевоюрольову орієнтації. У чоловіків відзначається більш високий ступінь деперсоналізації, а в жінок емоційне виснаження [4]. Більш глибоке дослідження причин визначає характерні деталі процесу вигоряння в чоловіків і жінок. Цінність результатів цих робіт полягає в тому, що, заглиблюючись у деталізацію розпізнавальних причин, які викликають вигоряння в чоловіків і жінок, розкривається сутність статевоюрольової соціокультурною структури в організації суспільних відносин, їхніх норм, традицій.

Така ж картина подається в дослідженнях, у яких відбивається зв'язок між стажем роботи з конкретної спеціальності й розвитком процесу професійного вигоряння. Існують роботи, що підтверджують наявність негативної залежності між ними. Однак у більшості досліджень по даному питанню відзначається відсутність якої-небудь кореляції в цих характеристиках.

Винятково висока багатофакторність природи професійного вигоряння не дозволяє встановити всі попарні або більш складні об'єднання факторів, що впливають на процес вигоряння, тому що еквіфінальні результати, які виникають при різних сполученнях середових умов й індивідуальних особливостей людини являють сукупність, в якій може сполучення породжувати підсилювальний, послаблювальний та нейтралізувальний ефект впливу на процес вигоряння. Ці результати породжують принцип статистичної організації одержання кінцевого результату.

Одним з найбільш важливих результатів розглянутих досліджень полягає в розмежуванні впливу факторів середовища як самостійної групи й індивідуальних особливостей особистості, які також становлять самостійну групу [5].

Виділення особливостей професійної діяльності й індивідуальних особливостей особистості, як двох взаємозалежних компонентів, що визначають розвиток процесу професійного вигоряння, є цілком обґрунтованим підходом і дозволяє побудувати семантичний простір, у якому можна представити впорядковане часткове співвідношення зазначених компонентів. Це у свою чергу дає можливість відбивати якісні розходження однакової сили процесу вигоряння, що в роздільному вивченні впливу кожного з компонентів, що визначають розвиток процесу вигоряння, не здійснено.

Твердження положення про більшу значимість особливостей людини у розвитку процесу вигорання, чим факторів середовища виробничої діяльності, зроблене рядом авторів, варто вважати помилковим, тому що цим порушується принцип системної організації взаємообумовлених відносин.

Аналіз великої кількості літератури щодо досліджень, які стосуються питань ролі людських особливостей у процесі вигорання, дозволяє відзначити одну загальну особливість, яка полягає в тому, що кореляція між розглянутими факторами, такими, як підвищена агресія, тривожність, самооцінка, «локус контроль», почуття групової згуртованості, спостерігається тільки у випадку гіпо або гіпер прояву цих характеристик, і практично не зустрічається в осіб з середнім проявом адаптивних можливостей.

Такий результат кореляційної залежності можна інтерпретувати як процес відбору найбільш стійких осіб для певного оточення професійної діяльності. Оскільки вигорання виявляється в будь-якій сфері життєдіяльності, воно у всіх випадках виступає однією з форм захисної реакції організму. Щодо індивідуумів, процес вигорання вказує на межу їхніх можливостей, припустимих для здійснення конкретної форми професійної діяльності, а щодо видів професійної діяльності, процес вигорання визначає ті норми навантаження, за межами яких вона не може здійснюватися.

**Виводи.** Аналіз ролі особистісних характеристик, з позиції їхнього комплексного впливу на розвиток процесу вигорання, щодо розглянутих концепцій особистості як закордонних авторів, так і вітчизняних дослідників, підтверджує аналогічний результат. При цьому вони показують, що вигорання обумовлюється комплексним впливом факторів середовища професійної діяльності й являє неспецифічну форму реакції на стресорні умови виробничого середовища. Єдиного погляду на природу даного феномена в науковій літературі не досягнуто.

**Список літератури:** 1. Льюис Д. Стресс-менеджер / Д. Льюис – М.: Рефл-бук, ООО «Фирма «Издательство АСТ». – 2000. – 266 с. 2. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: Эмпирические исследования и перспективы / В.Е. Орел // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22, № 1. – С. 90-101. 3. Рукавишников А.А. Личностные детерминанты и организационные факторы генезиса психического выгорания у педагогов: дис. на соискание научной степени канд. псих. наук: 19.00.03 / А.А. Рукавишников. – Ярославль, 2000.– 169 с. 4. Ogus E.D. Gender-role differences, work stress and depersonalization / Ogus E.D., Grenglass E.R., Burke R.J. // J. of Social Behavior and Personality, 1990. – V. 5 (5). – P. 387-398. 5. Paton W Psychological distress and burnout in Australian employment service workers: Two years on / Paton W., & Goddard R. // Journal of Employment Counseling, 2003. – V. 40. – P. 15-17.

Ж.Б. Богдан

### **ВЕДУЩИЕ ФАКТОРЫ ПОЯВЛЕНИЯ ФЕНОМЕНА «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ»**

Данная статья посвящена выявлению основных факторов, которые приводят к появлению феномена «профессиональное выгорание». Таким образом, выгорание обусловлено комплексным влиянием факторов среды профессиональной деятельности и представляет неспецифическую форму реакции на стрессовые условия производственной среды.

Ж.Б. Богдан

**ПРОВІДНІ ФАКТОРИ ПОЯВИ  
ФЕНОМЕНУ «ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРЯННЯ»**

Ця стаття присвячена виявленню провідних факторів, які призводять до появи феномену «професійне вигоряння». Таким чином, вигоряння обумовлюється комплексним впливом факторів середовища професійної діяльності й являє неспецифічну форму реакції на стресорні умови виробничого середовища.

G. Bogdan

**LEADING FACTORS OF APPEARANCE  
THE PHENOMENON OF "BURNOUT SYNDROME"**

This article focuses on identifying key factors that lead to the emergence of the phenomenon of "professional burnout. So, burnout due to the combined effect of environmental factors of professional activity and is non-specific form of reaction to stressful conditions of the working environment.

*Стаття надійшла до редакції 12.01.2010*

**УДК 159**

*И. Г. Васильева, А. М. Лисеня  
г. Харьков, Украина*

**ЧЕЛОВЕКОЦЕНТРИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ В РАМКАХ  
ГУМАНИСТИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ**

Формирование гуманитарно-технической элиты нашего общества в современных условиях предполагает наряду с профессиональной подготовкой кадров становление самоактуализирующейся личности студента. Идея самоактуализации личности впервые была представлена в 40 - 50 годы XX в. рамках гуманистической психологии А. Маслоу и К. Роджерсом. Самоактуализация – это стремление живого существа к росту, развитию, самостоятельности, самовыражению и активизации всех внутренних ресурсов организма. Тенденция к самоактуализации присуща любому живому организму, является врожденной и выражает стремление к целостности и наиболее полной реализации потенциальных возможностей. Тенденция к самоактуализации является, с точки зрения представителей гуманистической психологии, преобладающей и мотивирующей тенденцией в человеке, главной движущей силой его развития и главной его целью. К. Роджерс полагал, что каждый человек, как только ему предоставляется такая возможность, сразу же проявляет большие способности к тому, чтобы использовать силу и внутренние ресурсы своей личности правильно и с пользой, а именно, для личностного роста и развития.

Свободному проявлению тенденции к самоактуализации и саморазвитию препятствует контроль одних людей над другими: терапевты, контролирующие и манипулирующие своими пациентами, учителя, контролирующие и манипулирующие своими сту-