

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ

ОСОБИСТІСТЬ У СУЧАСНОМУ СОЦІОПСИХОЛОГІЧНОМУ ВИМІРІ

Монографія

За загальною редакцією
Г. А. Пріба, Є. М. Калюжної

ОЛДІПІУС

2022

Рецензенти:

Карамушка Л. М., доктор психологічних наук, професор, завідувач лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України;

Ткалич М. Г., доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України;

Волярська О. С., доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки, методики викладання іноземних мов й інформаційно-комунікаційних технологій Київського національного лінгвістичного університету

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України
(протокол № 9(171) від 9 грудня 2021 р.)*

Колективна монографія видається в рамках виконання загальноінститутських тем. Розповсюджувати і тиражувати без офіційного дозволу ІПК ДСЗУ забороняється.

О-75 **Особистість у сучасному соціопсихологічному вимірі** : монографія / за заг. ред. Г. А. Приба, Є. М. Калюжної ; колектив авторів. – Херсон : Олді+, 2022. – 554 с.

ISBN 978-966-289-613-8

У колективній монографії наведені результати науково-дослідної роботи, проведеної викладачами, аспірантами та магістрами кафедри психології ІПК ДСЗУ у 2021 році. Представлені в роботі теоретичні моделі та практичні розробки призначені для використання спеціалістами соціономічної сфери в якості методичного забезпечення психосоціального супроводу процесу самореалізації особистості в контексті реалій і викликів сьогодення.

Пропоновані матеріали стануть корисним методичним інструментарієм для практичних психологів, соціальних працівників, здобувачів вищої освіти у галузі клінічної психології, психології праці та управління, а також будуть цікавими для фахівців, які займаються проблемами становлення і самоактуалізації особистості.

УДК 159.923

ISBN 978-966-289-613-8

© ІПК ДСЗУ, 2022

ЗМІСТ

ВСТУП	9
1. МЕТОДОЛОГІЯ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЇ ОСОБИСТОСТІ	11
<i>Глотова Н. В.</i>	
1.1. Типи прив'язаності у дисгармонії особистих стосунків: теоретичний аналіз	11
<i>Гречаник М. І.</i>	
1.2. Маскулінність і гомосексуальність у чоловіків: теоретичне обґрунтування	26
<i>Євтушенко І. В., Лозовська О. В.</i>	
1.3. Методологічні підходи до вивчення проблеми психічного здоров'я особистості в організаційній психології	35
<i>Іваношук А. О.</i>	
1.4. Професійна ідентичність як конструкт психологічного вивчення	49
<i>Кулик А. І., Кулик І. О.</i>	
1.5. Вплив психоемоційних детермінант на прекоцепцію вагітності: теоретичний аспект	61
<i>Раєвська Я. М.</i>	
1.6. Феномен тілесності у психологічному вимірі сучасності	74
<i>Раєвська Я. М., Ястребов В. А.</i>	
1.7. Генеза психологічного становлення особистості у сучасному ракурсі вивчення	85
<i>Савченко Н. В.</i>	
1.8. Концептуальні моделі формування тілесності особистості в психологічній теорії та практиці	99

<i>Шевченко Н. Ф.</i>	
1.9. Образ тіла як складова самосприйняття у структурі Я-концепції особистості: обґрунтування методики проективного дослідження	106
2. ПСИХОЛОГІЯ ОСОБИСТОСТІ В ОНТОГЕНЕТИЧНІЙ ПЛОЩИНІ	117
<i>Дорожкін В. Р., Зайченко Н. В.</i>	
2.1. Проблема віктимної поведінки підлітків у психології	117
<i>Мілютіна К. А.</i>	
2.2. Вплив сімейного виховання на рівень толерантності до невизначеності підлітків	124
<i>Нежинська О. О., Ничипоренко С. В.</i>	
2.3. Психологічні особливості вікових характеристик кризи середини життя: теоретичні підходи	137
<i>Пріб Г. А., Костовецька Н. В.</i>	
2.4. Психологічні особливості формування тривожності у молодшому шкільному віці	149
3. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ	159
<i>Баранова А. М.</i>	
3.1. Гендерні особливості лідерства та лідерської поведінки	159
<i>Бегеза Л. Є., Босенко Л. В.</i>	
3.2. Психологічні особливості копінг-стратегій фахівців системи професій «людина-людина»	177
<i>Бегеза Л. Є., Скиданова Ю. О.</i>	
3.3. Теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання працівників судової системи	191

<i>Бобко О. М.</i>	
3.4. Психологічні особливості емоційного інтелекту підприємців на початку бізнесу	204
<i>Герасимчук А. В.</i>	
3.5. Психологічні чинники формування професійних якостей майбутнього фахівця	217
<i>Дорожкін В. Р., Вовченко Т. А.</i>	
3.6. До постановки проблеми емоційного вигорання жінок-менеджерів	228
<i>Ларченко І. В.</i>	
3.7. Психологічні детермінанти мотивації до працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів	239
<i>Левченко В. В., Диптан Н. М.</i>	
3.8. Психологічні особливості тривожності працівників судів в умовах пандемії Covid-19	244
<i>Матвієнко А. І., Коваленко А. І.</i>	
3.9. Детермінанти професійного вигорання працівників сфери громадського харчування	255
<i>Ортікова Н. В., Худар А. Є.</i>	
3.10. Мотиваційний аспект розвитку кар'єри фахівців державних структур у сучасних умовах	270
<i>Пріб Г. А.</i>	
3.11. Психологічні особливості професійної ідентичності студентської молоді із синдромом дефіциту уваги та гіперактивністю	281
<i>Пріб Г. А., Кардаш Р. І.</i>	
3.12. Вплив особистісних особливостей та тривожності на спортивний результат	293

На основі емпіричного дослідження виявлені високі показники тривожності у працівників судів, проте є розбіжності між показниками тривоги та самооцінкою стану тривожності, що є підставою припустити неусвідомлений характер тривожності та здатність контролювати тривогу. Було висунуте припущення, що високий рівень тривожності та ригідності заважає вакцинуватися під час пандемії. Для підтвердження даного припущення було використано психологічний інструментарій із 3 методик, що дало змогу побачити взаємозв'язок показників за методиками, а також підтвердити гіпотезу.

Література:

1. Аведісова А. С. Тривожні розлади. Психічні розлади у загально-медичній практиці та їх лікування. Москва : ГЕОТАР-МЕД, 2004. С. 66–73.
2. Біляева Н. В. Дослідження рівнів тривожності як чинника порушення психічного здоров'я молодших школярів. Наука і освіта, 2010. № 3. С. 3–7.
3. Волошок О. Психологічний аналіз проблеми тривожності особистості. *Проблеми сучасної психології* : збірник наукових праць, 2010. Вип. 10. С. 120–128.
4. Кьеркегор С. Болезнь к смерти / пер. с дат. Н. В. Исаевой, С. А. Исаева. Москва : Академический проект, 2014. 160 с.
5. Лисюк А. М., Ветров С. Д. Особливості Covid-19-асоційованих психічних розладів в залежності від важкості перебігу. CASE SERIES. The driving force of science and trends in its development: Collection of scientific papers «SCIENTIA». Coventry, United Kingdom. Volume 5 January 29, 2021. Pp. 54–55.
6. Мороз Г. З., Партасюк Н. Ю. Тривожні і депресивні розлади. *Therapia*, 2011. № 3. С. 56–59.
7. Мурзіна Е. О., Чубар О. В., Рохлецова Ю. А. Формування рівнів тривожності у дітей віком 8–12 років із псоріазом. *Український медичний часопис. Актуальні питання клінічної практики*. URL: <https://www.umj.com.ua/article/216611/formuvannya-rivniv-trivozhnosti-u-ditej-vikom-8-12-rokiv-iz-psoriazom>
8. Петрова Н. Н. Психические расстройства и личностно-психологические особенности у женщин с бесплодием при лечении ЭКО. *Обзорные психиатрии и медицинской психологии*, 2013. № 2. С. 42–49.

9. Психологія особистості : словник-довідник / за ред. П. П. Горностая, Т. М. Титаренко. Київ : Рута, 2001. 320 с.
10. Психологічна профілактика і гігієна особистості у протидії пандемії COVID19: методичний посібник / за заг. ред. В. В. Рибалки. Київ : Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, 2020. 123 с.
11. Тростян О. А., Атаманюк З. М. Психологічні особливості тривожності у дорослих осіб в умовах пандемії. Актуальні проблеми сучасної психології : матеріали II Всеукр. наук. інтернет-конференції, 15 жовтня 2021. Одеса, 2021. С. 156–162.
12. Хитров Н. К., Салтиков А. Б. Хвороби цивілізації та нозологічний принцип медицини з позицій загальної патології. *Клінічна медицина*, 2003. № 1. С. 5–11.
13. Хорни К. Невротическая личность нашего времени. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 224 с.
14. Юр'єва Л. М., Шустерман Т. Й. Пандемія COVID-19: ризики для психологічного благополуччя та психічного здоров'я. *Український вісник психоневрології*, 2020. Т. 28. Вип. 2(103). С. 5–10. URL: <https://inlnk.ru/Rje5RA>

3.9. Детермінанти професійного вигорання працівників сфери громадського харчування

Матвієнко Л. І., Коваленко А. І.

Проблематику синдрому професійного вигорання досліджували вітчизняні та зарубіжні науковці: Г. Абрамова, К. Абульханова-Славська, Р. Айсіна, С. Арефнія, О. Ашаніна, В. Бойко, Т. Вакуліч, Л. Вассерман, Н. Водоп'янова, М. Грабе, Л. Гридковець, С. Джексон, Т. Зайчикова, Е. Зеєр, О. Ісаєва, Л. Карамушка, Є. Клімов, Р. Лазарус, А. Леонова, Г. Макарова, К. Маслач, В. Моргун, Н. Олександрова, Б. Перлман, І. Посохова, В. Рибалка, О. Рассказова, В. Рибніков, Т. Ронгінська, Г. Сельє, А. Тулегенова, С. Фолкман, Т. Форманюк, Дж. Фрейденберг, Е. Хартман, Г. Чайка, В. Шаміс, Ю. Юдціч, Т. Яценко та інші дослідники.

Спираючись на концепції дослідників вигорання, можна розглядати професійне вигорання як полісистемне утворення, що включене в ряд взаємодіючих систем різного рівня, де базовою є система професійного становлення особистості.

Не зважаючи на те, що на сьогодні існує значна кількість досліджень даного феномену, термін «емоційне вигорання» не відноситься до чітко визначених понять в системі психологічних знань. У згаданих вище наукових працях та дослідженнях авторами використовуються різні варіанти перекладу англійського терміну «burnout»: «емоційне вигорання» (В. Бойко, В. Дудяк), «емоційне згорання» (Т. Яценко, Т. Форманюк), «емоційне перегорання» (В. Від), «емоційне вигоряння» (Н. Самикіна, О. Коноплицька, Т. Вашека, Н. Янушева). Зустрічаються також такі терміни, як «професійне вигорання» (Т. Ронгінська, Л. Карамушка, Л. Юр'єва) та «психічне вигорання» (О. Рукавішніков, Н. Водоп'янова та інші).

Л. Карамушка, розкриваючи сутність синдрому «професійного вигорання» та його взаємозв'язок з професійним стресом, визначає, що в найбільш загальному вигляді синдром «професійного вигорання» можна тлумачити як стресову реакцію, що виникає внаслідок затяжних професійних стресів середньої концентрації [7, с. 275].

Л. Карамушка виокремлює декілька основних підходів до вивчення синдрому «професійного вигорання»:

1) «професійне вигорання» як стан фізичного, психічного та емоційного виснаження, викликаного довгим перебуванням в емоційно перенасичених ситуаціях комунікації («професійне вигорання» визначається як синдром «хронічної втоми»);

2) «професійне вигорання» як двокомпонентна модель: емоційне виснаження та з деперсоналізація (погіршення ставлення до інших, до себе);

3) найпоширеніший підхід, запропонований американськими дослідницями К. Маслач і С. Джексон: синдром «професійного вигорання» – це трьохкомпонентна система, котра складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних досягнень.

«Burnout» – це синдром, група симптомів, що з'являються разом. Однак усі симптоми в жодної людини не проявляються одночасно, оскільки «професійне вигорання» – процес індивідуальний [7, с. 276].

Узагальнюючи погляди дослідників щодо проблеми емоційного вигорання представників соціономічних професій, можна визначити емоційне вигорання як феномен, що розкриває особистісну деформацію, небезпечність якої для фахівця полягає в емоційному виснаженні, знеособленні, скороченні особистих досягнень та потенційно є найуразливішим фактором професій даного типу [3, с. 20].

Професійне вигорання працівників сфери обслуговування пояснюється специфічними умовами, змістом та характером роботи, а також її інтенсивністю, тривалістю і складністю міжособистісних контактів, різновіковим контингентом клієнтів, гостротою поставлених проблем, не регламентованістю робочого дня тощо. Подальші наукові здобутки спрямовані на дослідження психологічних чинників емоційного вигорання у працівників сфери обслуговування.

Вітчизняна дослідниця С. Арефнія наголошує, що феномен професійного вигорання пов'язаний з особливостями смисложиттєвих орієнтацій, зокрема, «Результативність життя або задоволеність і самореалізація», «Локус-контроль (господар життя)», «Локус-контроль (життя і керованість життям)», загальним показником смисложиттєвих орієнтацій [1, с. 67].

П. Торнтон звертається до виявлення зв'язку між рівнем емоційного вигорання і типом поведінки подолання. Поведінка подолання забезпечується когнітивними і поведінковими зусиллями з регулювання специфічних внутрішніх і зовнішніх вимог, які, за суб'єктивною оцінкою, вичерпують або перевершують ресурси особистості. Виявлено три стратегії поведінки подолання: дві активні (оволодіння ситуацією шляхом її перетворення і подолання емоційного дистресу шляхом зміни власного ставлення до ситуації) і одна пасивна (ескапізм або відмова від будь-яких спроб усунути обумовлені ситуацією труднощі) [9].

Р. Лазарус наголошував, що здатність долати стрес, у більшості випадків, більш важлива, ніж природа, величина та частота стресового впливу. Тому поведінку, спрямовану на усунення або зменшення сили впливу стрес-фактора на особистість називають «копінг-поведінкою» або поведінкою подолання [6, с. 10].

Значний вплив на професійний розвиток мають індивідуально-особистісні особливості, такі як стать, вік, цінності, особливості мотивації, рівень домагань, структура здібностей та інші характеристики особистості. Безумовно, найважливішу роль відіграють зовнішні чинники, зокрема, ситуація на ринку праці, потреба в тих чи інших професіях, соціально-економічна ситуація в країні [5].

Наразі не існує єдиної узагальненої класифікації чинників, що детермінують професійне вигорання. У психологічній літературі зарубіжні та вітчизняні науковці виділяють декілька класифікацій чинників, що зумовлюють його виникнення.

Наприклад, Р. Глен поділяв чинники емоційного вигорання на професійні та особистісні; К. Кондо – на індивідуальні, соціальні та організаційні; М. Лейтер – на соціальнопсихологічні, особистісні та професійні; Б. Перлман та Е. Хартман – на особистісні, рольові й організаційні.

Науковець В. Орел виокремив три групи чинників, що зумовлюють виникнення емоційного вигорання:

- індивідуальні, до яких відносить соціально-демографічні особливості працівника (вік, стать, сімейний стан, стаж роботи, освітній і кваліфікаційний рівні) та особистісні характеристики працівника (витривалість, контроль, самооцінка, нейротизм (тривожність) тощо);

- організаційні, зокрема, умови праці (робочі перенавантаження, обмеження часу, тривалість робочого дня тощо), зміст праці (кількість клієнтів, гострота їхніх проблем, глибина контакту з клієнтом, зворотний зв'язок тощо);

- соціально-психологічні (взаємини в організації, ставлення до об'єкта праці) [4].

Найбільш поширеним є поділ чинників емоційного вигорання на два блоки: зовнішні чинники, що характеризують особливості

професійної діяльності, та внутрішні чинники, що стосуються індивідуальних характеристик саме професіоналів [2].

Як зауважує А. Тулегенова, працівники починають відчувати симптоми вигорання через 2–4 роки після початку роботи. Схильність більш молодих співробітників до вигорання пояснюється емоційним шоком, який вони відчують при зіткненні з дійсністю, що не відповідає їхнім очікуванням [8, с. 97].

Дослідження детермінант емоційного вигорання проведено в 2021 році серед 80 працівників сфери громадського харчування (44 чоловіка, 36 жінок) віком від 20 до 30 років, стажем роботи від 0 до 10 років, спеціальностей: адміністратор, бариста, касир, менеджер, офіціант, управляючий.

В якості діагностичного інструментарію застосовано наступні методики: методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка, тест смисложиттєвих орієнтацій Д. Леонтьєва; методика діагностики професійного вигорання (MBI) К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової, опитувальник копінг-стратегій (WCQ) Р. Лазарус, С. Фолкман, в адаптації Л. Вассермана та співавторів.

Збір матеріалів для емпіричного дослідження проведено на базі закладів громадського харчування міста Києва (рис. 3.1).

Відповідно до гендерного розподілу чоловіки склали 44 (55,00%) від загальної кількості респондентів, а жінки – 36 (45,00%) (рис. 3.2).

За віком вибірка працівників у сфері громадського харчування включала 57 (71,25%) осіб віком від 20 до 25 років, 23 (28,75%) опитаних віком 26–30 років, що вказує на специфіку праці у сфері громадського харчування: фізична витримка, довготривале психічне навантаження тощо (рис. 3.3).

Для дослідження обиралися респонденти зі стажем роботи від 0 до 10 років (рис. 3.4). Найбільший показник – 31 (38,75%) встановлено для працівників зі стажем роботи у сфері громадського харчування від 4 до 5 років. Це оптимальний стаж роботи у зазначеній сфері, далі проходить ротація кадрів.

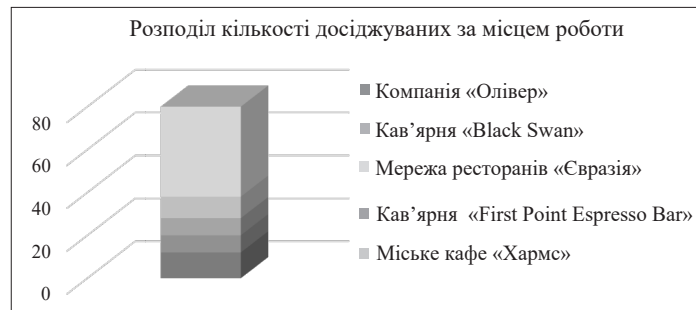


Рис. 3.1. Розподіл досліджуваних за місцем роботи



Рис. 3.2. Розподіл досліджуваних за статтю

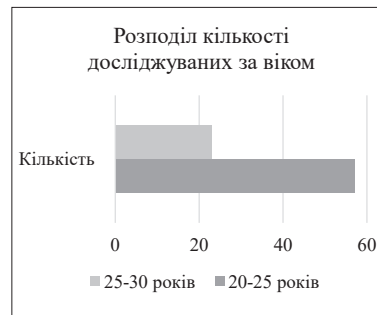


Рис. 3.3. Розподіл досліджуваних за віком



Рис. 3.4. Розподіл досліджуваних за стажом роботи



Рис. 3.5. Розподіл досліджуваних за спеціальністю

У результаті опитування встановлено, що більшість досліджуваних працюють на посадах баристи (32,50 %) і менеджерів (25,25 %) (рис. 3.5).

Результати діагностики піддавалися статистичному аналізу з наступною якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням за допомогою методів математично-статистичної обробки даних із використанням комп'ютерного пакету статистичних програм Excel.

За шкалами тесту смисложиттєвих орієнтацій Д. Леонтьєва нами визначено й порівняно середні показники досліджуваних за статтю, стажом роботи та спеціальністю. Так, середні показники загального рівня смисложиттєвих орієнтацій у чоловіків та жінок майже однакові: 99,3 (середнє нормативне значення – 103,1) та 98,5 (середнє нормативне значення – 95,8) відповідно. Порівняння середніх показників загального рівня смисложиттєвих орієнтацій за стажом роботи представлено на рис. 3.6.

Найвищий рівень спостерігається у працівників зі стажом роботи понад 5 років (102,5), найнижчий – зі стажом роботи до 1 року (92,3). При цьому, найвищі середні показники встановлено для шкали «Локус контролю – господар життя» (30,6). Тобто більш досвідчені працівники мають про себе уяву як про

сильну особистість, яка має свободу вибору, щоб побудувати власне життя відповідно до своїх уявлень і розуміння себе.

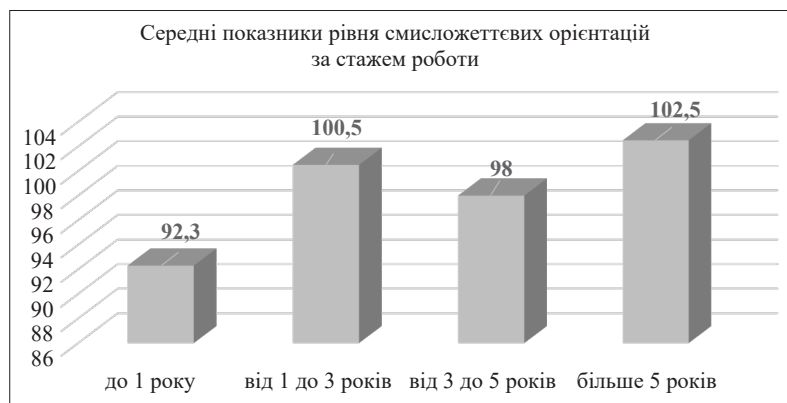


Рис. 3.6. Порівняння середніх показників загального рівня смисложеттєвих орієнтацій за стажем роботи

Щодо розподілу середніх показників загального рівня смисложеттєвих орієнтацій за спеціальністю, можна констатувати, що найвищі вони в управляючих (116), найнижчі – у касирів (97,4), що можна пояснити стажем роботи: у касирів від 0 до 3 років, в управляючих – більше 5 років, а також соціальним статусом спеціальності (рис. 3.7).

За результатами тесту «СЖО» Д. Леонтьєва можна зробити висновок, що управляючі мають вищий рівень смисложеттєвих орієнтацій; працівники з більшим стажем роботи у сфері громадського харчування мають вищі показники за всіма шкалами тесту.

Обробка емпіричних даних за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка виявила, що у чоловіків середні показники компоненту «Виснаження» менші ніж у жінок: 39,9 і 44,7 балів відповідно. Середні показники за компонентами «Напруження» і «Резистенція» мають незначні відмінності: 45,9 і 44,2 у чоловіків та 46,8 і 44,4 балів у жінок (рис. 3.8).

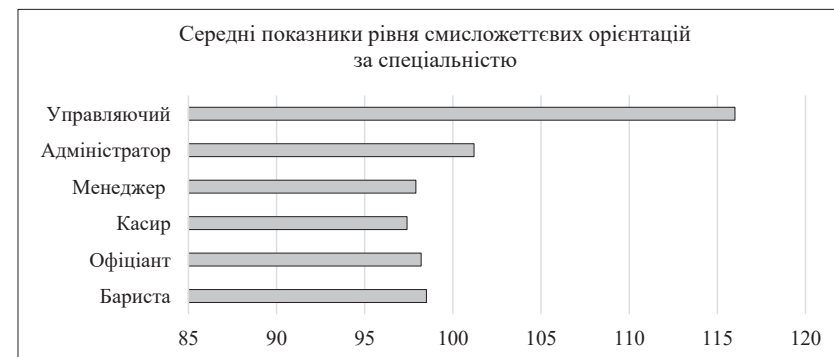


Рис. 3.7. Порівняння середніх показників загального рівня смисложеттєвих орієнтацій за спеціальністю

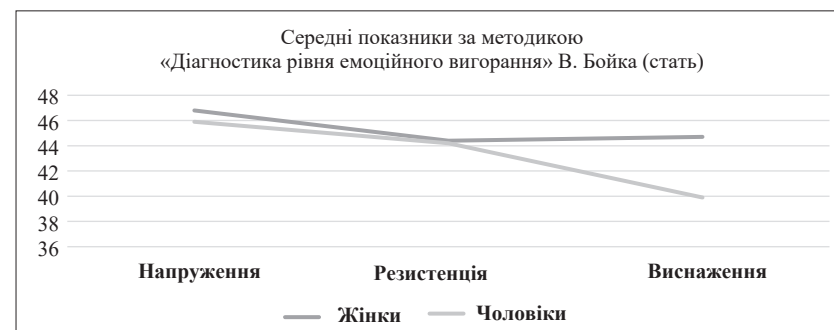


Рис. 3.8. Середні показники напруження, резистенції та виснаження за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка за гендерною ознакою

Отже, встановлено, що жінки, які працюють у сфері громадського харчування, виснажуються більше, ніж чоловіки. Проаналізувавши результати розподілу середніх загальних показників напруження, резистенції та виснаження за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка за стажем, виявлено поступове зростання показників за всіма шкалами відповідно до збільшення стажу роботи (рис. 3.9).

За результатами діагностики досліджуваних за методикою К. Маслач та С. Джексона порівняно середні показники шкал «Емоційне виснаження», «Деперсоналізація», «Редукція професіоналізму» за статтю, стажем роботи та спеціальністю.

Визначено, що у чоловіків середні показники склали відповідно 26,80, 14,80 та 33,40 балів. У жінок встановлено такі середні показники емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції професіоналізму: 25,90, 14,50 та 30,80 балів відповідно. Отже, за статтю у середніх показниках компонентів професійного вигорання визначено неістотну різницю (рис. 3.10).

Розглянемо середні показники за шкалами професійного вигорання у працівників з різним стажем роботи в сфері громадського харчування. Як бачимо, найвищі середні показники встановлено для працівників, які мають стаж роботи більше 5 років: емоційне виснаження складає 39 балів, деперсоналізація – 22,20, редукція професіоналізму – 37,70 (рис. 3.11). Отже, тривала діяльність представників професій типу «людина-людина» характеризується емоційним та комунікативним перевантаженням, що призводить до емоційного, розумового та фізичного виснаження.

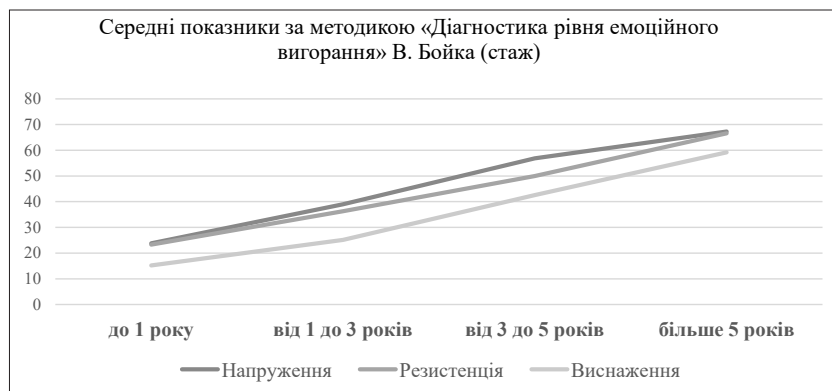


Рис. 3.9. Середні показники напруження, резистентності та виснаження за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка за стажем



Рис. 3.10. Порівняння середніх показників рівня професійного вигорання за статтю

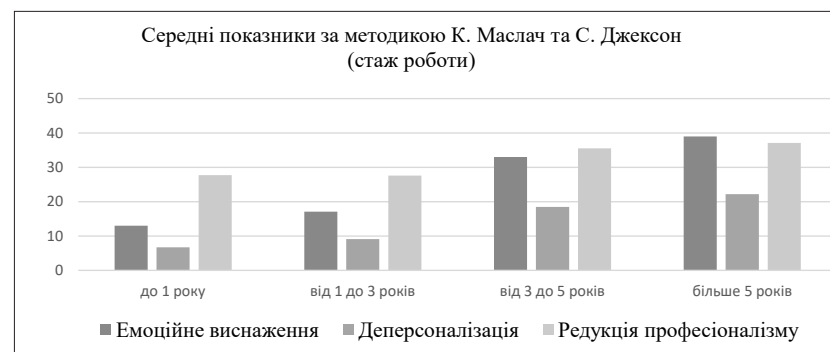


Рисунок 3.11. Порівняння середніх показників рівня професійного вигорання за стажем роботи

Середні показники рівня професійного вигорання за спеціальністю демонструють наявність досить високого рівня за шкалою «Емоційне вигорання» для управляючих (35,5), менеджерів (35,1), адміністраторів (34,4), за шкалою «Деперсоналізація»: для управляючих (18,5), менеджерів (19,8), адміністраторів (18). При цьому спостерігається зниження рівня за шкалою «Редукція професіоналізму»: для управляючих (37,5 – низький), менеджерів (35,8 – середній), адміністраторів (36,2 – низький).

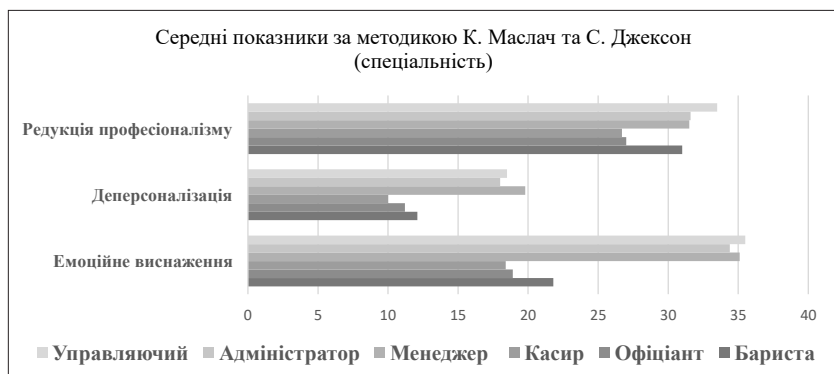


Рис. 3.12. Порівняння середніх показників рівня професійного вигорання за спеціальністю

Це можна пояснити тим, що працівники зазначених спеціальностей належать до управлінських посад, де рівень вимог та відповідальності вищий. У них можна констатувати синдром професійного вигорання, що характеризується зниженням емоційного тону, підвищеною психічною виснаженістю, незадоволеністю життям в цілому, формуванням деструктивних взаємин з оточуючими людьми, тенденцією до негативної оцінки своєї компетентності та продуктивності.

Згідно з отриманими даними щодо виявлення копінг-стратегій у досліджуваних за опитувальником (WCQ) Р. Лазарус, С. Фолкман, в адаптації Л. Вассермана та співавторів (табл. 3.2) встановлено, що у працівників сфери громадського харчування за середніми показниками ($\bar{X}$) переважає така копінг-стратегія (спосіб поведінки у складних життєвих ситуаціях) як конфронтація – 57,78 балів.

Конфронтація характеризується спробою вирішення проблеми за рахунок не завжди цілеспрямованої поведінкової активності, здійснення конкретних дій, спрямованих або на зміну ситуації, або на відреагування негативних емоцій у зв'язку з виникаючими труднощами. У разі, якщо ця стратегія переважає, можуть спостерігатися імпульсивність у поведінці (іноді

з елементами ворожості та конфліктності), труднощі при плануванні дій, прогнозування їх результату, корекції стратегії поведінки, невиправдана завзятість. Позитивні сторони: можливість активного протистояння труднощам і стресогенному впливу. Негативні сторони: недостатня цілеспрямованість та раціональна обґрунтованість поведінки в проблемній ситуації.

Таблиця 3.2

Середні показники досліджуваних за копінг-стратегіями

Копінг-стратегія	Конфронтаційний копінг	Дистанціювання	Самоконтроль	Пошук спеціальної підтримки	Прийняття відповідальності	Втеча, уникнення	Планування рішення проблем	Позитивна переоцінка
Бали	57,78	49,71	45,53	47,24	53,80	52,20	48,30	49,73

Крім того, високі середні показники набрали стратегії «Прийняття відповідальності» – 53,8 балів (передбачає визнання суб'єктом своєї ролі у виникненні проблеми і відповідальності за її рішення, в ряді випадків з виразним компонентом самокритики і самозвинувачення) та «Втеча-уникнення» – 52,2 балів (спроби подолання особистістю негативних переживань у зв'язку з труднощами за рахунок реагування за типом ухилення: заперечення проблеми, фантазування, невиправданих очікувань, відволікання – вважається неадаптивною). Отже, представники сфери громадського харчування обирають неадаптивні стратегії подолання стресових ситуацій.

Найменший середній показник для працівників сфери громадського харчування встановлено для такої копінг-стратегії як «Самоконтроль» – 45,53 бали. Це свідчить, що працівники в останню чергу обирають самоконтроль як спосіб поведінки у складних життєвих ситуаціях.

У результаті розрахунків парної кореляції Пірсона між копінг-стратегіями «Конфронтація», «Прийняття відповідальності», «Втеча-уникнення», показником загального рівня смисложиттєвих орієнтацій та складовими професійного вигорання значущих кореляційних зв'язків не виявлено.

Висновки. Отже, із застосуванням методів описової статистики виявлено поступове зростання показників за всіма шкалами вигорання відповідно до збільшення стажу роботи. Так, найвищі показники за всіма шкалами встановлено для працівників, які мають стаж роботи більше 5 років, серед них управляючі, менеджери, адміністратори. Це можна пояснити тим, що працівники зазначених спеціальностей належать до управлінських посад, де рівень вимог та відповідальності вищий.

Управлінцям властивий високий рівень смисложиттєвих орієнтацій, зокрема за шкалою «Локус контролю – господар життя». Жінки, які працюють у сфері громадського харчування, виснажуються більше, ніж чоловіки. Також представники сфери громадського харчування обирають неадаптивні стратегії подолання стресових ситуацій. Подальші наукові здобутки будуть спрямовані на розробку тренінгової програми для профілактики та корекції професійного вигорання працівників сфери обслуговування.

Література:

1. Арефніа С. В. Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. ВНЗ «Ун-т економіки та права «КРОК». Київ, 2018. 249 с. URL: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/disertatsiji-avtoreferati-vidguki/arefniia_2018-disertatsija.pdf
2. Бойко В. В. Синдром «емоціонального вигорання» в професіональному общении. Санкт-Петербург : Сударыня, 1999. 28 с.
3. Матвієнко Л. І. Ціннісно-сміслові орієнтації осіб з різним рівнем емоційного вигорання. *Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. Серія «Психологія»*. 2016. Вип. 61. С. 19–23.
4. Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования. *Психологический журнал*. № 1. 2001. URL: <https://psyjournal.ru/articles/fenomen-vygoraniya-v-zarubezhnoy-psihologii-empiricheskie-issledovaniya>
5. Профессиональное развитие личности: начало пути (эмпирическое исследование) / Л. А. Головей, М. В. Данилова, Л. В. Рыкман, М. Д. Петраш, В. Р. Манукян, М. Ю. Леонтьева, Н. А. Александрова. Санкт-Петербург : Нестор-История, 2015. 336 с. URL: https://dspace.spbu.ru/bitstream/11701/2285/1/Профессиональное%20развитие%20личности_начало%20пути.pdf
6. Рыбников В. Ю., Ашанина Е. Н. Психология копинг-поведения специалистов опасных профессий : монография / Всерос. центр. экстрен. и радиац. медицины МЧС России, С.-Петерб. ун-т ГПС МЧС России, С.-Петерб. ин-т психологии и соц. работы. СПб. : *Политехника сервис*. 2011. 120 с. URL: <https://nrcerm.ru/files/book/psixolog2011.pdf>
7. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Київ : Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.
8. Тулегенова А. Г. К вопросу исследования феномена эмоционального выгорания как проблемы профессиональной деятельности педагога. *Учёные записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы*. 2014. № 1. С. 93–102. URL: https://psyjournals.ru/scientific_notes/2014/n1/71086.shtml
9. Янковская Н. Эмоциональное выгорание учителя. *Народное образование*. 2009. № 2 С. 127–137. URL: <http://narodnoe.org/journals/narodnoe-obrazovanie/2009-2/emocionalnoe-vigoranie-uchitelya>