

O. V. Kuznetsova

PERSONALITY'S ADAPTABILITY AS A PROFESSIONAL RELIABILITY FACTOR OF REPRESENTATIVES OF EXTREME ACTIVITY.

The article presents the results of theoretical and empirical research of specific adaptability as stable personality characteristics of representatives of extreme activities. Adaptability is considered as a stable personal property that characterizes the ability of the internal (intrapersonal) and external (behavioral) changes, alterations aimed at preserving or restoring the equilibrium relationship of the individual with the micro and macro environment with changes in its characteristics. It was found out that individuals who have been working in extreme conditions and demonstrate reliability in professional activity are characterized by a certain "portrait" of adaptability: extremely high levels of this property in general and specific qualitative and quantitative combination of his indicators. The investigation results showed that individuals, who are stable in extreme conditions, are characterized by the dominance of adaptability indicators. Individual adaptability is equal to other well-known psychological characteristics that provide adaptation to work in extreme conditions. These data allow us to consider adaptability as the property of an individual, which is important for the adaptation of the individual to work in extreme conditions, its duration and professional reliability.

Keywords: adaptability, professional reliability, extreme conditions, profession, professional adaptation.

Подано до редакції 10.05.2013

УДК 155.9

С. О. Кухта

**ПРОБЛЕМА ЗАХОПЛЕНІСТІ ТА ВИГОРАННЯ
В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ**

У статті розглядається проблема дослідження захопленості та вигорання в професійній діяльності особистості. Проводиться аналіз вивчених аспектів проблеми.

Ключові слова: професійне вигорання, захопленість працею.

Останнім часом зростає інтерес до вивчення сприятливих станів і сильних сторін людини - цей напрям досліджень отримав назву позитивної психології (М. Селігман, М. Чіксентміхайї та ін.). Це обумовлено тим, що знання про фактори розвитку та наслідки негативних феноменів не дають повної картини про психічну діяльність людини. Профілактика несприятливих станів і розробка заходів щодо оптимізації рівня працездатності суб'єктів діяльності можливі, якщо систематично створювати умови для розвитку сильних сторін і здібностей людей і спільнот, а не просто виправляти недоліки і розлади. При цьому праця, що підходить до проблеми комплексно, значно менше, ніж тих, які присвячені вивченню тільки негативних феноменів.

Деякі автори (С. Мауно, У. Кіннунен, М. Руоколайнен) відзначають, що в діяльності працівників різних професій переважають позитивні аспекти та працівники відчують задоволеність, а не стрес і професійне вигорання (далі по тексту - вигорання). Але й для досліджень проблеми вигорання характерні особливості, притаманні психології в цілому: більшість робіт присвячена вивченню факторів і наслідків цього феномена, а позитивні стани та установки працівників практично не розглядаються.

Завдання цієї статті полягає в тому, щоб проаналізувати чинники, які можуть привести до робочого вигорання, або заохотити захопленість роботою.

Для позначення явища, протилежного вигорання,

К. Маслах та М. Лейтер запропонували термін «захопленість роботою». Голландський дослідник У. Шауфелі з колегами запропонували розглядати захопленість роботою як самостійне явище, а не як повну протилежність вигорання. І визначили захопленість як позитивне пов'язане з роботою явище, що приносить задоволення і характеризується енергійністю, ентузіазмом і зануренням у роботу. Дослідники обґрунтовують існування біполярних шкал, один полюс яких відноситься до складових вигорання, а інший - до компонентів захопленості роботою. Таким чином, автори, які розглядають захопленість роботою як самостійне явище, відзначають негативний зв'язок його з вигоранням.

Однак не всі дослідники поділяють точку зору про те, що взаємозв'язок захопленості роботою і професійного вигорання має однозначно негативний знак (Дж. Джонс, Р. Рейкес та ін.). Деякі психологи вказують на те, що «вигорілі» працівники спочатку захоплені роботою, проявляють активність і ентузіазм у професійній діяльності. Надмірна позитивна установка щодо праці з часом обмежує інтереси і потреби, не пов'язані з роботою, що може призводити до зниження енергійності працівників, розвитку втоми і вигорання. Але представники цього підходу не наводять емпіричних доказів своєї точки зору і розглядають захопленість в якості початкового етапу розвитку вигорання, а не в ролі самостійного психологічного феномена.

Ми бачимо, що вже є дані з вивчення особливостей взаємозв'язку захопленості і вигорання, проте результати цих досліджень не є однозначними. Зазначимо, що відсутнє змістовне зіставлення проявів захопленості й вигорання і дослідники роблять висновки про особливості їх взаємозв'язків тільки на основі емпіричних даних. Цінну інформацію для прояснення особливостей взаємозв'язку захопленості й вигорання може надати емпірична типологія поєднання їх враженості. Як правило, дослідники припускають існування 2-х типів - поєднання високого ступеня захопленості з низьким рівнем вигорання і, навпаки, високого рівня вигорання з низьким ступенем захопленості. Перший тип розглядається як сприятливий, другий – як несприятливий (для самопочуття працівника і ефективності діяльності). Цінну інформацію про особливості зв'язків захопленості й вигорання надають дані про їхні зв'язки з іншими змінними, які можуть виступати в ролі факторів розвитку або наслідків цих феноменів.

Вивченню факторів вигорання на сьогоднішній день присвячено багато робіт, тоді як досліджень детермінант захопленості або комплексних робіт, що розглядають захопленість і вигорання разом, значно менше. Зупинимось більш детально на останніх, а результати про фактори вигорання викладемо коротко.

Традиційно всі фактори розвитку психічних явищ поділяють на внутрішні (індивідуальні, суб'єктивні) і зовнішні (організаційні, об'єктивні), відзначаючи їх спільну роль у формуванні психічних феноменів. Почнемо з викладу результатів індивідуальних детермінант захопленості й вигорання.

Дослідження особистісних детермінант розвитку захопленості роботою і вигорання, як правило, проводяться в рамках моделі «Велика п'ятірка» Р. Кошти і Р. МакКрея. Результати робіт (Лангелаана, Бакера, Шмоткіна та ін.) показали, що компоненти захопленості пов'язані з низьким нейротизмом і з високою екстраверсією. А прояв вигорання більшою мірою корелює з нейротизмом, а не з екстраверсією. Автори обґрунтовують ці зв'язки тим, що нейротизм пов'язаний з негативними емоціями і поганим самопочуттям, а екстраверсія - з позитивними емоціями і гарним самопочуттям. При цьому інтроверсія не означає наявність негативних емоцій, а низький нейротизм – наявність позитивних емоцій. В іншій роботі виявлено зв'язок виснаження з низьким рівнем свідомості, а захопленості роботою – з високим рівнем цієї особистісної властивості.

Проведено дослідження взаємозв'язків особистісної риси перфекціонізму з вираженням захопленості й вигорання. Ю. Жанг, Ю. Ган, Х. Чам розглянули 2 види перфекціонізму – адаптивний і неадаптивний. Прояви неадаптивного перфекціонізму, приписаного оточенням, посилюють зовнішню мотивацію, що призводить до складнощів у психологічному пристосуванні і вигорання. Адаптивний перфекціонізм, орієнтований на себе, розвиває внутрішню мотивацію, яка пов'язана з низьким

рівнем труднощів пристосування і сприяє зростанню захопленості роботою. Проте дослідники відзначають, що адаптивний і неадаптивний типи перфекціонізму пов'язані між собою позитивно і негативно – з відсутністю перфекціонізму. Тому виявлені зв'язки з показниками захопленості й вигорання частково перетинаються.

Показано, що захопленість роботою має кореляції з темпераментальною властивістю – мобільністю нервових процесів. Це говорить про те, що захоплені працівники легше адаптуються до змін у діяльності та гнучкіші при переході від одного завдання до іншого. У цьому ж дослідженні не виявлено зв'язку між властивостями темпераменту працівників і рівнем їх вигорання. З приводу соціально-демографічних даних є неоднозначні результати. Автори (К. Мостерт, С. Роттман) вказують на те, що стать, вік і раса працівників не роблять значного впливу на прояви їх вигорання і захопленості. Однак є дані (К. Ван Еден), що чим молодші працівники, тим нижче їх рівень захопленості роботою і вище – ступінь вигорання, а жінки через більш обмежений доступ до ресурсів зниження стресу мають більш низьку захопленість.

Тепер позначимо результати досліджень індивідуальних чинників вигорання (за результатами робіт, що не розглядають захопленість).

Соціально-демографічні фактори вигорання.

Багато досліджень (Н. В. Мальцева, Н. В. Гришина, К. Маслах) підтверджують наявність вираженого негативного зв'язку рівня вигорання і віку працівників. Схильність більш молодих до вигорання пояснюється через категорію емоційного шоку, який вони відчувають при зіткненні з реальною дійсністю, часто невідповідною їх очікуванням. Хоча зазначені зв'язки вдається виявити не завжди (Т. В. Форманюк, Т. І. Ронгинська).

Відсутня узгодженість в результатах про взаємини рівня вигорання та статі працівників. Одні дані (А. Блікс, Р. Крус) свідчать про чутливість жінок до вигорання, інші дослідження (Е. Грінграс, Р. Барк) показують, що до вигорання більш схильні чоловіки. Аналіз відмінностей вираженості окремих компонентів вигорання у чоловіків і жінок показує, що у жінок більш виражене емоційне виснаження, а у чоловіків більш високий рівень цинізму (деперсоналізації). Це пояснюється тим, що у чоловіків переважають інструментальні цінності, а жінки більш емоційно чуйні і менш відчужені від клієнтів (В. Є. Орел).

Дослідження зв'язку вигорання зі стажем роботи найбільш часто відзначають відсутність значущих кореляцій між зазначеними змінними, проте в деяких роботах (Н. В. Мальцева, К. Шиферт) отримані дані про зворотню залежність вигорання від стажу працівників.

Особистісні чинники вигорання. Отримані результати досліджень зв'язку вигорання з такими рисами, як: низька особистісна витривалість, схильність використовувати пасивні копінг-стратегії, екстернальний (зовнішній) локус контролю, низька самооцінка, негативна ефективність, акцентуації характеру, тип емоційної

спрямованості, агресивність, тривожність та інші.

Проводяться дослідження зв'язків вигорання та особистісних рис у рамках комплексних моделей особистості. Виявлено виражені зв'язки між компонентами вигорання і особистісними властивостями моделі «Велика п'ятірка» П. Кошти і Р. МакКрея: високим рівнем нейротизму і низькими показниками екстраверсії, відкритості досвіду, схильності до згоди, сумлінності. В. С. Орел зазначає, що особи з різним ступенем вигорання можуть відрізнятися за ступенями враженості цих особистісних параметрів, однак основною диференційною характеристикою є структурна організація зазначених факторів, що виявляється в кількісних і якісних показниках.

Дж. Хаканен, А. Баккер і У. Шауфели провели комплексну роботу, яка розглядає не тільки фактори, але й наслідки захопленості і вигорання. У результаті, в стані і самопочутті вчителів на роботі підтвердилося існування 2-х паралельних процесів: енергетичного та мотиваційного. Енергетичний процес запускається високими вимогами до працівників, які призводять до розвитку вигорання і далі – до різних нездужань і хвороб.

Мотиваційний процес описується тим, що ресурси на роботі сприяють зростанню захопленості і, як наслідок, формування прихильності організації. Тобто вигорання опосередковує вплив високих вимог на розвиток хвороб, а захопленість роботою опосередковує вплив ресурсів на прихильність організації. Також вигорання опосередковує вплив нестачі ресурсів на низьку захопленість. Автори відзначають, що за результатами дослідження енергетичний процес є більш вираженим, ніж мотиваційний, оскільки втрата ресурсів більш важлива для організму працівників, ніж їх досягнення. Енергетичний та мотиваційний процеси перетинаються, оскільки робітники вимоги та ресурси не існують незалежно один від одного.

Результати цього дослідження мають велику практичну значимість, тому що демонструють, що для профілактики вигорання потрібно знижувати рівень вимог, а для зниження ступеня вигорання і підвищення захопленості роботою потрібно збільшувати ресурси. Отримані дані показують, що на розвиток вигорання значно впливають надмірні навантаження на роботі. Важливим чинником вигорання є недостатня матеріальна винагорода праців-

ників за працю, а також нестача моральної віддачі - схвалення з боку адміністрації та подяки реципієнтів. При цьому важлива не абсолютна величина винагороди, а її співвіднесення з власними витратами.

Дослідження зв'язку вигорання з кількістю клієнтів (учнів, пацієнтів), з якими працівник взаємодіє, в основному виявляють позитивний зв'язок між цими змінними (Н. Е. Водоп'янова, Н. В. Гришина). Вигоранню сприяють емоційна насиченість ситуацій спілкування з клієнтами, гострота їх проблем і глибина контакту з ними. Значущим фактором розвитку вигорання є особливості поведінки клієнтів. Виявлено, що розвитку вигорання сприяє низький ступінь самостійності працівника у своїй діяльності і відсутність можливості приймати важливі для роботи рішення. Однак результати дослідження, проведеного Й. Де Йонгом і У. Шауфелі показали, що зв'язок між ступенем відповідальності та рівнем вигорання не є лінійним, і існує «оптимум відповідальності», при якому працівник у найменшій мірі схильний до ризику вигорання. На враженість вигорання впливають такі особливості організації праці, як рольовий конфлікт (протиріччя між обов'язками) і рольова амбівалентність (відсутність значимої інформації для ефективного виконання діяльності).

Помітну роль у формуванні вигорання відіграють соціально-психологічні взаємини в організації, як по вертикалі, так і по горизонталі (В. В. Бойко, Дж. Гринберг, Т. В. Форманюк). Вирішальне значення в запобіганні вигорання має соціальна підтримка з боку колег і керівників, а також інших осіб (сім'ї, друзів). Є дані щодо впливу стилю керівництва на рівень вигорання у підлеглих, які говорять про те, що демократичний стиль керівництва в меншій мірі сприяє виникненню вигорання.

Отже, незважаючи на значну кількість видатних вчених, які займалися проблемами вигорання та захопленістю працею, дані досліджень дуже суперечливі та носять фрагментарний характер. Вищезазначена проблема має високу практичну значимість, її рішення носить перспективний характер – навіть зараз, за нинішнього, хоч і недостатнього, обсягу знань щодо питання вигорання та захопленості працею ми можемо значно підвищити ефективність праці робітників завдяки профілактиці вигорання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гришина Н. В. Помогающие отношения: Профессиональные и экзистенциальные проблемы / Н. В. Гришина // Психологические проблемы самореализации личности; под. ред. А. А. Крылова, Л. А. Коростылевой. – СПб.: С-Петербург. ун-т, 1997
2. Форманюк Т. В. Синдром «эмоционального сго-

рания» учителя / Т. В. Форманюк // Вопр. психологии. – 1994, № 6. – С. 54–67.

3. Schaufeli W., Martinez I., Marques Pinto A., Salanova M., Bakker A. Burnout and engagement in university students: A cross-national study // Journal of Cross-Cultural Psychology. – 2002. – V. 33 (5).

С. А. Кухта

ПРОБЛЕМА УВЛЕЧЕННОСТИ РАБОТОЙ И ВЫГОРАНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИЧНОСТИ

В статье рассматривается проблема изучения увлеченности работой и профессионального выгорания. Проводится анализ изученных аспектов проблемы.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, увлеченность работой.

S. A. Kukhta

THE PROBLEM OF WORK ENGAGEMENT AND PERSONALITY'S PROFESSIONAL BURNOUT

The article deals with a problem of work engagement and professional burnout. The analysis of studied aspects of this problem is presented. Despite the fact that there are many famous scientists who worked with issues of professional burnout and work engagement, the existed data are absolutely contradictory and fragmentary. A great role in the formation of professional burnout play socio-psychological relationships in the organization, as well as social support by colleagues, directors and other people (for example, family or friends). It is also determined that a democratic style of leadership promotes the formation of professional burnout in a less degree. The problem of professional burnout and work engagement has a serious practical importance; its solving is very perspective even nowadays with insufficient amount of knowledge, because it will noticeably increase effectiveness of work with help of burnout prophylactics.

Keywords: work engagement, professional burnout.

Подано до редакції 26.05.2013
