

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД
«ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ К. Д. УШІНСЬКОГО»**

*(кафедри теорії та методики практичної психології,
кафедра психіатрії, медичної та спеціальної психології)*

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

(кафедра мовної та психолого-педагогічної підготовки)

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ Г. С. СКОВОРОДИ**

(кафедра психології)

КЛАСИЧНИЙ ПРИВАТНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

(кафедра практичної психології)

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ
ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

**Збірник наукових праць
Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції**

19 травня 2023 року

Одеса – 2023

УДК 001+159.9 (063)
ББК 72+88.4
З-41

Друкується за рішенням Вченої ради соціально-гуманітарного факультету Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» (протокол № 11 від 30.06.2023 року).

Організаційний комітет:

О. В. Вдовіченко – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри теорії та методики практичної психології Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського».

І. П. Кондратьєва – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психіатрії медичної та спеціальної психології Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського».

Т. М. Лазоренко – кандидат психологічних наук, доцент кафедри теорії та методики практичної психології Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського».

Актуальні проблеми практичної психології : збірн. наук. праць Всеукр. наук.-практич. інтернет конф. (19 травня 2023 року, м. Одеса). Одеса, 2023. 218 с.

В збірник увійшли матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів, яка присвячена актуальним проблемам практичної психологічної науки. Тематика наукових праць присвячена переважно теоретичним та практичним аспектам сучасної психологічної науки.

Для здобувачів, аспірантів, молодих науковців психологічних та педагогічних вузів.

комплексі – це спроба організму, на основі негативного досвіду минулого, попередити організм про можливу небезпеку. Відповідно, тривожна реакція є наслідком спроби мобілізації організму, покликаною відповісти на зовнішню загрозу для цілісності власного «Я». Отже панічні атаки, як розповсюджене явище із невизначеною етіологією потребує подальшого дослідження та розробки програм лікування та психологічного супроводу, створення програм психотерапії та психокорекції цих станів з метою ресоціалізації особистості.

Література

1. Галієва О. М. Диференціація понять «тривога» та «тривожність» *Психологія та соціальна робота*. Київ, 2019. Т. 24. Вип.1 (49). С. 32-48. DOI: [https://doi.org/10.18524/2707-0409.2019.1\(49\).185763](https://doi.org/10.18524/2707-0409.2019.1(49).185763)
2. Максименко С.Д. Патопсихологія. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів К. : ТОВ «КММ», 2010. 210 с
3. Міжнародний класифікатор хвороб 10 перегляду (МКХ-10) МОЗ України URL: http://www.moz.gov.ua/ua/portal/register_icd10/
4. Сергєєнкова О.П., Столярчук О.А., Коханова О.П., Пасєка О.В. Вікова психологія. Навчальний посібник. К.: Лібидь, 2011. 376 с.
5. Циганчук Т. В. До проблеми дослідження психоемоційних стресових станів юнацтва в процесі навчання. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : зб. наук. пр. Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України ; за ред. Максименка С. Д. Київ, 2007. Т. IX, ч.4. С. 399-404.
6. Cosci F, Mansueto G. Biological and clinical markers in panic disorder. *Psychiatry Investig*. 2019. 27–36.
7. Freire, R. C., and Nardi, A. E. (2012). Panic disorder and the respiratory system: clinical subtype and challenge tests. *Rev. Bras. Psiquiatr*. 34(Suppl. 1), S32–S41. doi: 10.1016/S1516-4446(12)70053-3
8. Meuret, A. E., Rosenfield, D., Wilhelm, F. H., Zhou, E., Conrad, A., Ritz, T., et al. (2011). Do unexpected panic attacks occur spontaneously? *Biol. Psychiatry* 70, 985–991. doi: 10.1016/j.biopsych.2011.05.027
9. Pfaltz, M. C., Michael, T., Grossman, P., Margraf, J., and Wilhelm, F. H. (2010). Instability of physical anxiety symptoms in daily life of patients with panic disorder and patients with posttraumatic stress disorder. *J. Anxiety Disord*. 24, 792–798. doi: 10.1016/j.janxdis.2010.06.001
10. Sartorius N., Ustun T.B., Lecrubier Y. Depression comorbid with anxiety: results from the WHO study on psychological disorders in primary health care. *Br. J. Psychiatry*. 2001. Vol.168. P. 38-43.

ЕМОЦІЙНІ ПРОЯВИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ БАНКІВСЬКОГО СЕКТОРУ

Колеснікова А.П., Поспелова І.Д.

*Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»
(м. Одеса, Україна)*

Актуальність теми дослідження. Сучасні кризові фактори здатні вивести з душевної рівноваги навіть найстійкішу та психічно урівноважену людину і часто стають причиною так званого синдрому «професійного вигорання» [7]. Під професійним вигоранням розуміється стан фізичного, емоційного, мотиваційного і розумового виснаження, що розвивається на тлі хронічного стресу і веде до виснаження емоційно-вольових, мотиваційних, енергетичних, соціально-особистісних, професійних ресурсів працюючої людини [2].

Аналіз досліджень та публікацій. Проблема професійного вигорання знайшла своє відображення у працях таких зарубіжних вчених: К. Маслач, С. Джексон, Б. Перлман, Х. Фрейденбергер, Е. Хартман та ін. [5]. У вітчизняній науці питання професійного вигорання порушувалися В. Бойко, Н. Водоп'яною, Л. Карамушкою, Н. Лазаревим, О. Романовською, Т. Форманюк та ін. [1, 3].

Мета дослідження – виявити найбільш помітні емоційні прояви професійного вигорання у працівників банківського сектору.

Завдання дослідження: вивчити стан професійного вигорання у працівників банківського сектору; визначити відмінні риси емоційного стану осіб з високим рівнем професійного вигорання.

Матеріали та методи дослідження. Для вивчення особливостей професійного вигорання застосовано психодіагностичні методики В. В. Бойка [1], О.О. Рукавішнікова, Н. Є. Водоп'яної [3]. Визначення відмінних рис емоційного стану осіб з високим рівнем професійного вигорання здійснювалося за допомогою методу профілів. Статистичні критерії узгодженості – відмінності обчислювалися за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм IBM SPSS Statistics 21. До участі у дослідженні залучено 20 осіб віком від 30 до 40 років, переважно жінки, які мають стаж роботи у банківському секторі більше 7 років.

Результати дослідження та їх обговорення. У табл. 1 наведено результати перевірки розподілу показників емоційного, психічного та професійного вигорання за критеріями Колмогорова-Смирнова та Шапіро-Уїлка [4].

Дані, наведені у таблиці, свідчать про те, що результати за показниками напруження, особистісного віддалення, емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень відповідають закону нормального розподілу.

Таблиця 1.

Результати перевірки розподілу показників вигорання на нормальність (n=20)

Статистичні показники	Показники емоційного вигорання за методикою В. В. Бойка			Показники психічного вигорання за методикою О. О. Рукавішнікова			Показники професійного вигорання за методикою Н. Е. Водоп'яної		
	Н	Р	В	ПВ	ОВ	ПМ	Евс	Дп	РОД
М	35,9	49,2	46,4	34,4	35,3	39,95	23,1	8,75	31,35
σ	18,44	19,4	26,78	11,89	11,98	7,13	7,39	4,51	7,1
λ _{α0}	0,16	0,21	0,2	0,19	0,13	0,16	0,14	0,15	0,15
р	>0,2*	0,02	0,05	0,05	>0,2*	0,19	>0,2*	>0,2*	>0,2*
W	0,94	0,9	0,9	0,94	0,96	0,91	0,94	0,94	0,95
р	0,22*	0,05	0,04	0,21*	0,59*	0,05	0,23*	0,26*	0,33*

Примітки: 1. Тут і далі використано такі позначки показників: Н- напруження; Р – резистенція; В – виснаження; ПВ - психоемоційне виснаження; ОВ - особистісне віддалення; ПМ - професійна мотивація; ЕВс - емоційне виснаження; Дп – деперсоналізація; РОД-редукція особистих досягнень. 2. Тут і далі М – середнє арифметичне значення показника, σ – стандартне відхилення, λ_0 - значення критерія Колмогорова-Смирнова з поправкою Лілієфорса, W - значення критерія Шапіро-Уїлка; p – рівень достовірності відмінностей розподілу від нормального; n – кількість досліджуваних. 3. * - розподіл наближається до нормального.

Вивчення індивідуальних результатів досліджуваних за методикою Водоп'янової показало, що 35% з них мають високий рівень професійного вигорання, 50% демонструють помірний, та лише 15% - низький його рівень. При цьому, значний рівень професійної неефективності зареєстровано у 45% опитаних, високий рівень емоційного виснаження виявлено у 35% досліджуваних, в той час як суттєва деперсоналізація присутня у звітах лише 25% досліджуваних. Тобто, феноменологія професійного вигорання представлена передусім у вигляді зниження професійної компетентності, а потім вже як прояв емоційної втоми та негативного сприйняття людей, які виникають через професійну взаємодію.

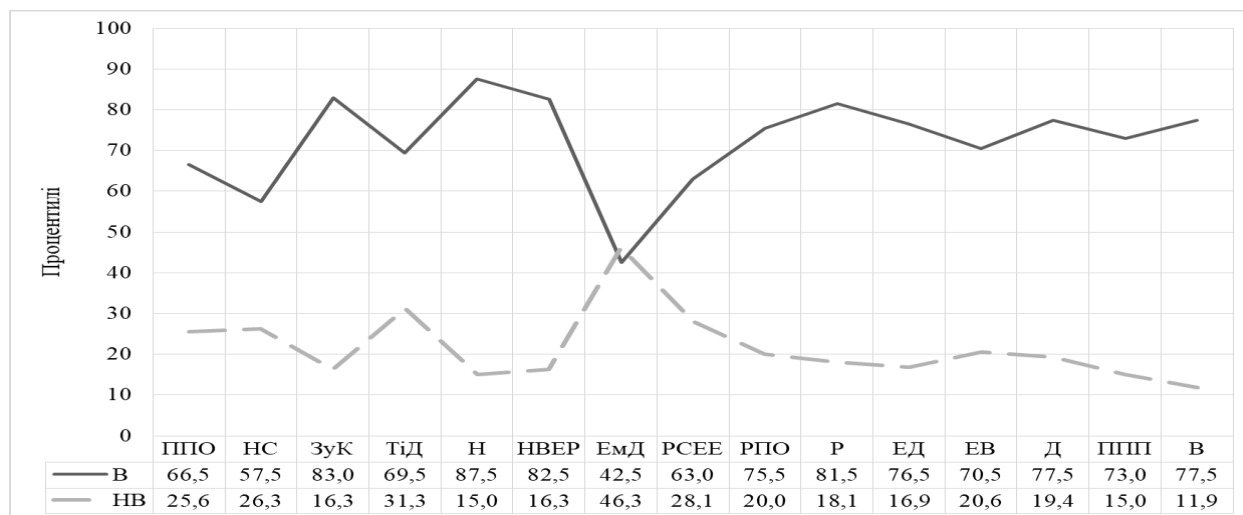
Також, звернемо увагу на те, що висока вираженість емоційного вигорання, діагностованого за методикою Бойка, забезпечується за рахунок компонентів резистенції та виснаження, за якими сформована фаза виявлена у 45% досліджуваних. Натомість високе напруження притаманне лише 10% вибірки. Тобто, серед симптомів вигорання найбільш помітними є надмірне емоційне виснаження, відстороненість, байдужість, спустошеність, небажання працювати, цинічне ставлення до партнерів по професійній взаємодії.

Щодо індивідуальних даних за методикою Рукавшнікова, лише у 10% досліджуваних вони свідчать про високий рівень психоемоційного вигорання, і в 15% осіб воно виражене на низькому рівні. Більшість учасників дослідження виявляли середній рівень вигорання. А якщо звертати увагу на складові цього стану, він зазвичай з'являється внаслідок особистісного віддалення (зменшення контактів з оточуючими, нетерпимість у спілкуванні, негативізм), прояв якого досить високий у 60% досліджуваних. Разом з цим, підвищене психоемоційне виснаження зафіксоване у 35% осіб, а професійна мотивація всіх учасників тестування вказує на наявність професійного ентузіазму, оптимізму та зацікавленості роботою.

Отже, аналіз індивідуальних даних показав, що більш ніж третина досліджуваних має високий рівень професійного вигорання, яке виявляється, передусім, у зниженні професійної компетентності, й лише у деякого в емоційній втомі та негативному сприйнятті людей. Серед симптомів вигорання найбільш помітними є надмірне емоційне виснаження, особистісне віддалення, відстороненість, байдужість, спустошеність, небажання працювати, цинічне ставлення до партнерів з професійній взаємодії.

Результати порівняння профілів емоційних станів напруження, резистенції та виснаження у осіб з високим (25%) та низьким (25%) рівнем професійного вигорання представлені на рисунку 1. Тут є очевидним, що значення всіх показників, крім емоційно-моральної дезорієнтації у групі осіб з високим рівнем професійного вигорання перевищують відповідні оцінки у групі досліджуваних з низьким його рівнем.

Рис. 1. Профілі симптомів напруження, резистенції та виснаження у осіб з високим (в) та низьким (нв) рівнем професійного вигорання.



Примітки: ППО – переживання психотравмуючих обставин; НС – незадоволеність собою; ЗуК – «загнаність в клітку»; ТіД – тривога і депресія; Н – напруження; НВЕР – неадекватне виборче емоційне реагування; ЕмД – емоційно-моральна дезорієнтація; РСЕЕ – розширення сфери економії емоцій; РПО – редукція професійних обов'язків; Р – резистенція; ЕД – емоційний дефіцит; ЕВ – емоційна відстороненість; Д – особистісна відстороненість (деперсоналізація); ППП – психосоматичні і психовегетативні порушення; В – виснаження.

Особливо це помітно при порівнянні показників загнаності у клітку, напруження, неадекватного виборчого емоційного реагування, резистенції, емоційного дефіциту та виснаження. Так, якщо у групі з слабким проявом професійного вигорання відсоток осіб, які менш за них відчувають безвихідність ситуації, бажання змінити роботу, у середньому складає близько 16%, то досліджувані з групи «в» більш, ніж 83% вибірки, знаходяться у стані безпорадності щодо своєї професійної діяльності. Статистична перевірка таких відмінностей за допомогою t-критерія Стьюдента показала, що різниця між групами досліджуваних з високим та невисоким рівнями професійного вигорання є статистично достовірною 1%-му рівні ($t=5,17$). Так саме розподілені у порівнюваних групах оцінки за показником, який характеризує напруження. За ним в групі «в» оцінки у середньому відповідали 87-му перцентилю, а в групі «нв» – 15-му перцентилю ($t=5,96$; $p<0,01$). Тобто, люди які демонструють високий рівень професійного вигорання, більш втомлені й емоційно виснажені.

Схожий характер мають відмінності у оцінках за показником неадекватного виборчого емоційного реагування, за яким значення в групі «в» відповідали у середньому 82-му перцентилю, а в групі «нв» – 16-му перцентилю

($t=4,98$; $p<0,01$). А отже, вплив настрою на професійні стосунки цих досліджуваних є найменш контрольованим. А, відповідно, підвищує вираженість резистенції, показник якої в групі «в» в цілому знаходиться на місті 81-го перцентилля, в той час як в групі «нв» є помітно нижчим ($t=5,59$; $p<0,01$).

Щодо показника емоційного дефіциту, оцінки за ним в групі «в» відповідали у середньому 76-му перцентиллю, в той час як у групі «нв» – 17-му ($t=3,80$; $p<0,01$), а отже, цим досліджуваним більш властиві емоційна чуттєвість, спустошення при виконанні професійних обов'язків, ніж особам з низьким рівнем професійного вигорання. Як наслідок, в них підвищує вираженість показника виснаження, який в групі «в» відповідає 77-му, а в групі «нв» - 12-му перцентиллю ($t=5,52$; $p<0,01$).

Висновки. Показано, що більш ніж третина досліджуваних має високий рівень професійного вигорання, яке виявляється у зниженні професійної компетентності, рідше – у втомі та негативному сприйнятті людей. Також помітними проявами вигорання є надмірне емоційне виснаження, особистісне віддалення, байдужість, небажання працювати, цинічне ставлення до партнерів з професійної взаємодії. Визначено відмінні риси емоційного стану осіб з високим рівнем професійного вигорання, а саме: помітна емоційна чуттєвість, спустошеність, почуття безпорадності, бажання змінити роботу або професійну діяльність в цілому.

Література

1. Бойко В. В. Синдром емоційного вигорання в професійному спілкуванні. СПб. 1999. 216 с.
2. Винник В. 100 порад: як отримати задоволення від роботи і уникнути емоційного вигорання. К. 2010. 174 с.
3. Водопьянова Н. Е. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек–человек». *Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности* под ред. Г.С. Никифорова и др. 2001. 282 с.
4. Климчук В.О. Математичні методи у психології. *Навчальний посібник для студентів психологічних спеціальностей*. К. 2009. 288 с..
5. Мирончук Н.М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. *Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи*: зб. наук.-метод. праць за ред. О.А. Дубасенюк. 2017. С. 62-67.
6. Науменко Г. М. Від професійного вигорання до залученості медичного персоналу. *НЕЙРОNEWS*. 2020. № 8(119). С. 30-36. Джерело: www.neuronews.com.ua
7. Поспелова І.Д., Колеснікова А.П. Психологічні особливості арт-терапевтичних технік для психопрофілактики професійного вигорання у особистості. *Наука, Освіта та суспільство в XXI столітті: наукові ідеї та механізми реалізації*. Зб. тез доповідей (19 листопада 2022 року м. Кропивницький). Ч. 2. С. 32-34

ДІЛОВА ГРА ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ КОМУНІКАТИВНИХ ЗДІБНОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ

Коваль М. А.

*Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»
(м. Одеса, Україна)*