

СЕКЦІЯ 2.

ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ

2.1. ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ. ІНЖЕНЕРНА ПСИХОЛОГІЯ. ЕРГОНОМІКА

ПСИХОЛОГІЧНА СТІЙКІСТЬ У СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Щербан Тетяна Дмитрівна

*д-р психол. наук, проф. Мукачівського державного університету,
Україна, м. Мукачево*

Гоблик Володимир Васильович

*д-р екон. наук, доц. Мукачівського державного університету,
Україна, м. Мукачево*

Щербан Ганна Вікентіївна

*старший викладач Мукачівського державного університету,
Україна, м. Мукачево*

Сьогодні до особистості працівника ставляться високі вимоги. Серед першочергових завдань науковці відмічають підвищення ефективності функціонування професійних спільнот працівниками, які мають психологічні якості для успішного оволодіння професією. Одним із критеріїв, що ілюструє важливість підготовки якісних кадрів є фактор психологічної стійкості у професійній діяльності.

В психологічній літературі накопичений великий матеріал з вивчення професійної діяльності економістів. Фахівець, для якого у професійній діяльності властива активна міжособистісна взаємодія, повинен вміти встановлювати ділові та емоційні контакти, організовувати спільну, міжособистісну взаємодію. Саме в такій діяльності, яка здійснюється в системі «суб'єкт-суб'єкт», загострюється питання психологічної стійкості, яка включає не тільки знансвий компонент, але і емоційний, який є визначальним

у створенні психологічного комфорту. Отже, для працівників економічної сфери характерними є ситуації, пов'язані з різного роду психологічними переживаннями і високим емоційним напруженням. Питання про засоби формування психологічної стійкості професійної діяльності залишається недостатньо вивченим. У психологічній літературі відчувається дефіцит у подібних дослідженнях, які, є необхідними, бо їх результати можуть допомогти вирішувати проблемні питання емоційного комфорту на робочому місці. Актуальність представленого дослідження ще й в тому, що проблема формування психологічної стійкості не стала частиною професійної підготовки майбутніх економістів, має як недостатнє як теоретичне, так і практичне обґрунтування.

Однією із причин, яка не уможливорює формування психологічної стійкості до несприятливих професійних умов, є наявність у працівника синдрому емоційного вигорання (СЕВ). Фахівець, якому властивий СЕВ не може відповідально приймати необхідні рішення у проблемних ситуаціях, тобто не є стійким у ситуаціях напруження, які сьогодні супроводжують професійну діяльність. Психологічна стійкість притаманна працівникам, які не схильні до синдрому емоційного вигорання. Мета представленого дослідження – виокремити психологічні особливості формування синдрому емоційного вигорання майбутніх фінансистів та менеджерів.

Методологічну основу дослідження склали теоретичні засади вивчення: психічної напруженості особистості (Г.І. Косицький, В.М. Смірнов та ін.); особливостей і показників працездатності особистості (К.М. Гуревич, М.Д. Левітов, Ю.Т. Коженцев та ін.); підтримки особистісного зростання в несприятливих умовах середовища (Н. Агаєв, І. Ліпатов, О. Назаров та ін.); проблема формування професійної мотивації (О. Бандурка, С. Занюк та ін.); професійної самореалізації (В.О. Бодров, А.К. Маркова, Е.Ф. Зеєр та ін.).

Емоційне вигорання – динамічний процес, який виникає поетапно, коли в наявності є всі три фази стресу: нервові напруження, резистенція (опір) та виснаження. З'ясовано, що синдром емоційного вигорання розвивається в процесі професійної діяльності у формі стереотипу емоційного поведінки і проявляється у професійному спілкуванні. СЕВ вважається сформованим, якщо є сформованою хоча б одна з фаз.

Для дослідження особливостей емоційного вигорання, протестовано працівників банку, в кількості 25 осіб, та студентів 3-го і 5-го курсів спеціальності «Фінанси», «Менеджмент», в кількості 60 осіб. Для того щоб визначити психологічні особливості емоційного вигорання було використано методика діагностики рівня емоційного вигорання Бойко.

СЕВ визначається наступними компонентами: напруженням, резистенцією та виснаженням. «Напруження» характеризується переживанням професійних та міжособистісних стосунків, підвищеним нервовим напруженням та депресивним настроєм. «Резистенція» характеризується неконтрольованим впливом настрою на професійні стосунки, розвитком байдужості у професійних стосунках, емоційною замкненістю та бажанням уникати будь-яких комунікативних ситуацій. «Виснаження» – емоційним перевантаженням, створенням бар'єру у професійній спілкуванні, порушенням міжособистісних стосунків у колективі та професійній діяльності загалом, погіршенням фізичного та емоційного самопочуття.

Отримані результати свідчать, що СЕВ уже є сформованим у студентів 3-го курсу. Це доводить наявність сформованого синдрому ще під час навчання у вузі. Таке негативне явище виявлено в половині студентів. Викликають занепокоєння і результати досліджень групи «фізику», до якої відносимо респондентів, для яких характерною є стадія формування СЕВ хоча б в одній з фаз. Найбільш негативний результат демонструють саме працівники банку, в яких дана стадія сформована у 47 %. Визначальним компонентом синдрому емоційного вигорання як для студентів, так і для працівників банку є «резистенція» (47 %, 33 % і 40 % діагностованих мають високий рівень розвитку саме цього компоненту). Фаза «напруження» є домінуючою у студентів 3-го курсу (33 %). Результати дослідження доводять, що за таких умов люди схильні реагувати згоранням комунікативної діяльності. У фазі «напруга» домінує симптом «переживання психотравмуючих обставин» в усіх групах (відповідно 53 % студентів 3-го курсу, 17 % випускників та 40 % працівників банку). Отже, відбувається вплив психотравмуючих факторів, зростає напруга. Нерозв'язність ситуації призводить до розвитку компонентів вигорання. Симптом «тривоги і депресії» склався у значній кількості студентів 3-го курсу (53 %). У випускників даний симптом виражений набагато менше (17 %). Доцільно відзначити, що фаза «напруги» сформувалась у 33 % третьокурсників, 10 % випускників і 13 % працівників банку. У фазі «резистенції» домінуючим є симптом «неадекватного емоційного реагування». Даний симптом є сформованим у 67 % студентів 3-го курсу, 60 % п'ятикурсників і 53 % працівників. Сформованість цього симптому доводить те, що професіонал перестає диференціювати різницю між двома принципово відмінними явищами: економним виявом емоцій і неадекватним емоційним реагуванням. Симптом «редукції професійних обов'язків» є сформованим у 63 % студентів та 53 % працівників банку. Це означає, що досліджуваних є наявні спроби полегшити або скоротити обов'язки, які вимагають емоційних витрат. Симптому «розширення

сфери економії емоцій» притаманний 30 % студентів і 67 % працівників. Це свідчить, що дана форма захисту здійснюється за межами професійної діяльності – у спілкуванні з рідними, друзями.

Результатами теоретичного дослідження доведено, що емоційне вигорання детермінується комплексом факторів, які включають індивідуально-психологічні особливості особистості та специфічні особливості професійної діяльності емоційного характеру. Проведений теоретичний аналіз зазначених емпіричних досліджень, що стосуються теми психологічної стійкості, підтверджує той факт, що відношення особистості до виконуваної діяльності в майбутньому є прямопропорційним ступеню наявності або розвитку синдрому емоційного вигорання. Таким чином, слід підкреслити, що процес якісного становлення суб'єкта професійної діяльності та розвиток його професійного майбутнього багато в чому залежить від вмінню протистояти напруженим емоційним ситуаціям. Це розкриває нові перспективи в професійному відборі спеціалістів будь-якої сфери діяльності людини.

Результати емпіричного дослідження дозволили виокремити якості особистості, які впливають на синдром емоційного вигорання: невротичність; спонтанна агресивність; депресивність; сором'язливість; емоційна лабільність. Результати емпіричного дослідження також дозволили констатувати схильність до синдрому емоційного вигорання вже на етапі навчання у ВНЗ.

Отримані результати дослідження також свідчать про необхідність систематичної роботи зі студентами щодо або профілактики, або корекції синдрому емоційного вигорання. В першу чергу – це комплексна робота психолога на протязі всього навчання у ВНЗ. Одним із активних методів формування психологічної стійкості і профілактики СЕВ може бути тренінг емоційної саморегуляції, що і буде основою для формування психологічної стійкості працівника економічного профілю.

Список літератури:

1. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф // науч. ред. Л.И. Евенко. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.
2. Психология: учебник для экономических вузов / под. общ. ред. В.Н. Дружинина. – СПб.: Питер, 2000. – 672 с.
3. Субботин В.Е. Контроль и планирование поведения / В.Е. Субботин // Современная психология: справочное руководство // под ред. В.Н. Дружинина. – М.: Инфра – М, 1999. – 687 с.
4. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен // пер. с нем.; под ред. Б.М. Величковского. – М.: Педагогика, 1986. – 406 с.