

## **УДК 159.923.2:364.6**

*Ламаш І. В., к. психол.н., доцент, Харківський національний університет внутрішніх справ,*

*Селюкова Т.В., старший викладач кафедри загальної психології Університету цивільного захисту України*

### **ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ЖІНОК, ЩО ЗАЙНЯТІ У ПРОФЕСІЯХ СИСТЕМИ “ЛЮДИНА-ЛЮДИНА”**

У статті описано результати дослідження особливостей психологічної адаптації жінок, які зайняті у професіях системи “людина-людина”. Надано інтерпретацію отриманих даних, виходячи з психологічного змісту професійної кризи та двох моделей професійної праці (моделі адаптивної поведінки та моделі професійного розвитку) у професіях системи „людина – людина”.

*Ключові слова:* адаптація, адаптивна поведінка, професійна криза, професійний розвиток, професійна праця, система “людина - людина”.

**Постановка проблеми.** Проблеми професійної компетентності та умов її забезпечення вимагають від психологічної науки осмислення змісту професійної праці у новому вимірі.

Сучасний світ швидко змінюється і, безумовно, разом з цим швидко змінюється і світ професій. Серед них найбільш чутливими до усіх соціальних та технологічних колізій стають ті професії, які вимагають від фахівців активної міжособистісної взаємодії. Спектр професійної активності таких видів діяльності лежить у системі „людина – людина”, що є характерним для професій соціальної сфери.

Особливу актуальність проблема набуває не тільки для підприємств та організацій, але й для закладів вищої освіти, що здійснюють підготовку фахівців, майбутня професійна діяльність яких належить до системи «людина – людина».

Кожна професійна діяльність – і діяльність в системі „людина – людина” у тому числі – має свої психологічні особливості. Зрілість особистості є умовою і невід’ємним компонентом успішного професійного становлення у професіях цього типу. У свою чергу, особистісний розвиток багато у чому залежить від особливостей процесу професіоналізації [1].

Серед професій, що мають високий ризик виникнення професійного стресу знаходяться і професії системи “людина-людина”. Це

обумовлено низкою соціально-економічних та соціально-психологічних чинників. По-перше, складні соціально-економічні умови в Україні унеможливають фінансування названих галузей в повному обсязі, що позначається на матеріальному становищі та здійсненні успішної професійної кар'єри. По-друге, провокує підвищення професійних стресів та специфічно впливає на умови праці і фемінізація названих сфер діяльності.

Наше дослідження було присвячено вивченню особливостей психологічної адаптації жінок, які зайняті у професіях системи “людина-людина”, в умовах сучасної суспільної ситуації.

**Метою дослідження** було вивчення особливостей психологічної адаптації жінок, які зайняті у професіях системи “людина-людина” (в залежності від стажу професійної діяльності).

Відповідно меті було сформульовано наступні **завдання**:

1. Проаналізувати зміст основних психологічних проблем, що виникають у діяльності жінок-фахівців, які працюють у професіях системи “людина-людина”, в процесі професіоналізації в сучасних умовах.

2. Виявити специфіку психологічної адаптації досліджуваних в різних за професійним стажем групах.

3. Інтерпретувати отримані результати в відповідності з основними психологічними закономірностями діяльності у відповідній професійній сфері та сучасними моделями професіоналізації.

В основу дослідження було покладено ідею щодо етапів професійного розвитку та зміни психологічних характеристик особистості в процесі професіоналізації.

Методологічною основою дослідження стали теоретичні підходи до вивчення професійного становлення особистості, розроблені Є. А. Климовим, В. С. Агеєвим, Є. Ф. Зеєром, П. Г. Щедровицьким, І. С. Коном.

Процес входження людини до професії – це не тільки придбання відповідних знань, навиків і вмінь, але активне особистісне становлення, прийняття професії, «вживлення» в неї.

Суб'єктивний світ людини, склад особистості, що визначає професійне спрямування, трансформується при входженні в професію, наближається до професійного групового інваріанту.

Умовою успішної трудової діяльності всіх представників професій типу “людина – людина” є професійне спілкування, необхідність встановлення ділових контактів фахівця з різними людьми.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Робота з людьми вимагає багатосторонніх знань щодо індивідуальних особливостей людей, можливостей впливу на них, уміння співвідносити свої професійні дії з моральними та юридичними нормами [2].

Дані численних, як вітчизняних, так і зарубіжних досліджень, свідчать, що в діяльності фахівців системи професій „людина – людина” є великий ризик розвитку синдрому «психічного» або «емоційного вигорання» [3].

Згідно сучасним даним, під «психічним вигоранням» розуміється стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що виявляється в професіях соціальної сфери. Цей синдром включає в себе три основні складові: емоційне виснаження, деперсоналізацію (цинізм) і редукцію професійних досягнень [4].

Ці три компоненти вигорання відбивають специфіку професійної сфери „людина – людина”, де вперше було виявлено цей феномен [5].

Проблемою дослідження синдрому професійного “вигорання” займалось багато науковців, а саме: Х. Фрейденбергер (дав перше визначення “вигорання”), В. Шмідбауер (автор терміну “безпорадний помічник”), В.Є. Орел, К. Маслач, С. Джексон, М. Фрідман, В. Бойко, М.Буріш.

Л. Китаєв-Смик поділяє прояви “вигорання” на три типи: “збіднення”, “згасання” емоцій, виникнення конфліктів на роботі, втрата уявленнь про цінності життя. Є шість основних фаз синдрому “вигорання”: попереджувальна фаза, зниження рівня власної участі, емоційні реакції, фаза деструктивної поведінки, психосоматичні реакції, розчарування.

В.В. Бойко виділяє такі фази розвитку синдрому – напруження (переживання психотравматичних обставин, невдоволеність собою, “загнаність у клітку”, тривога і депресія), резистенція (неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, редукція професійних обов’язків), виснаження (емоційний дефіцит, емоційна відстороненість, особиста відстороненість (деперсоналізація), психосоматичні та психовегетативні порушення).

В сучасній науковій літературі психічне вигорання розуміється як професійна криза, що пов’язана з роботою в цілому, а не тільки з міжособистісними взаємовідносинами в її процесі [6].

Слід відзначити, що в процесі професійного становлення, на різних його етапах, фахівець переживає ряд криз, які можна обозначити як нормативні (у тому числі: криза експектацій, криза професійного зростання, криза професійної кар'єри) [7].

Якщо нормативні кризи зумовлені логікою професійного самовизначення і носять суто суб'єктивне забарвлення, то в результаті об'єктивних супільних ситуацій можливе виникнення ненормативних криз. Ненормативні кризи носять непередбачений характер і можуть протікати на тлі будь-якої стадії професійного становлення; вони поділяються на дві групи:

- непередбачені кризи, що викликані випадковими подіями;
- кризи самоактуалізації, що ініціювалися наднормативною активністю особистості.

Непередбачені кризи не мають яскравого хронологічного характеру. Час їхнього настання, життєві обставини і учасники випадкові. Слід відзначити факт зростання у сьогоденні кількості непередбачених криз. Соціально-емоційна ситуація в суспільстві щодня народжує такі події, що не вкладаються в нормативну течію професійного життя [7].

Вирішальне значення в виникненні криз на перших стадіях професійного становлення мають такі об'єктивні чинники, як зміна ведучої діяльності та кардинальна зміна соціальної ситуації [8].

На наступних стадіях все більшу роль відіграють суб'єктивні чинники: зміна „Я-концепції”, перебудова професійної свідомості, зростання рівня претензій і самооцінки, прояв потреби у самоствердженні та самореалізації, тобто внутрішні умови особистісного зростання стають причинами кризи професійного розвитку [9].

Таким чином, складний і багатогранний процес професійного розвитку не можна розглядати як лінійний, односпрямований перехід від однієї стадії до іншої, на кожній стадії позиції уточнюються, розвиваються, об'єднуються або відкидаються [10].

У психологічній літературі представлено дві моделі професійної праці: моделі адаптивної поведінки і моделі професійного розвитку [11].

При адаптивній поведінці в самосвідомості людини домінує тенденція до підпорядкування професійної діяльності зовнішнім обставинам у вигляді виконання певних правил. На увазі маються процеси пристосування, використання відомих алгоритмів вирішення

професійних завдань. Специфіка професійної свідомості в моделі адаптивної поведінки зумовлена тими моментами, що вимагають від людини уміння «вписуватися» в ситуацію, скоординувати свої дії з діями інших людей [12].

У першій моделі основний вплив на поведінку людини виявляють зовнішні обставини і вимоги.

Професійне функціонування фахівця в руслі першої моделі детермінується, в основному, протиріччям між вимогами професійної діяльності і професійного співтовариства – з одного боку, і можливостями і здібностями особистості, індивідуальним стилем діяльності і спілкування, досвідом роботи – з іншого боку [15]. Динаміка професійного становлення проходить три стадії: адаптації, становлення, стагнації. На стадії професійної стагнації, коли фахівець пристосував свої індивідуальні особливості і можливості до вимог професійного середовища і існує за рахунок правил і стереотипів, виникають передумови для зниження професійної активності і зростання, використання свого статусу (а не реальних досягнень) для отримання визнання [16].

Стадія стагнації характеризується різким зниженням показників здоров'я (невротизація, психосоматичні розлади і т. ін.) [3].

Для різних професійних груп стадія стагнації настає в різний час. Так, в системі професій системи „людина – людина” у вчителів і лікарів – через 10–15 років роботи, у менеджерів – через 5–7 років, у працівників органів внутрішніх справ – через 3–5 років [17].

В моделі професійного розвитку людина характеризується спроможністю вийти за межі безперервного потоку повсякденної практики і побачити свою працю в цілому. Це дозволяє внутрішньо приймати, усвідомлювати і оцінювати труднощі і протиріччя різних сторін професійної праці, конструктивно і самостійно вирішувати проблеми у відповідності зі своїми ціннісними орієнтаціями, розглядати труднощі як стимул до дії [13].

Більшість авторів схиляються до того, що про професійний розвиток можна говорити лише в тих випадках, коли людина усвідомлює свою участь і свою відповідальність за все, що відбувається з нею, і намагається активно організувати своє життя [14].

В рамках другої моделі, розглядаючи професійний розвиток як безперервний процес самопроекування особистості, в ньому можна виділити три основні стадії: самовизначення, самовираження

і самореалізацію [18]. Очевидно, що модель професійного розвитку особистості включає різноманітні типи адаптивної поведінки, але не в вигляді пасивного підпорядкування зовнішнім стимулам, а як вибір оптимального рішення [19]. Можна говорити про те, що модель професійного розвитку характеризує конструктивний шлях особистості в професію. В свою чергу, модель адаптивної поведінки визначає притосування і стагнацію в професійній діяльності, що не сприяє конкурентоспроможності професіонала, знижує імовірність зміни професії або кваліфікації в випадку необхідності або бажання змінити їх. Подібна «прив'язаність» до професії або до виду діяльності в сучасних соціально-економічних умовах є чинником як психологічного ризику втрати інтересу до професійної праці, так і соціальним чинником ризику зниження матеріального добробуту і безробіття. Це пояснюється тим, що світ професій є надзвичайно динамічним, особливо в нинішній час. Багато професій сьогодні «живуть» лише 5–15 років, а після цього або «помирають», або радикально міняють свій зміст. Слід згадати також, що особливістю сучасного світу професій є зміна монопрофесіоналізму поліпрофесіоналізмом, необхідність не раз перенавчатися, продовжувати освіту, підвищувати або змінювати кваліфікацію [14, 19].

Не виключено, що усвідомлення власного «Я», себе в професії, задоволеність працею і життям в цілому може залежати від того, яка модель професійної праці реалізується людиною, якого роду відношення лежать в основі професійного життя суб'єкту [20].

**Виклад основного матеріалу і результати дослідження.** Дослідження проводилося у Харкові й Харківській області, в якості досліджуваних виступили співробітники управлінь праці і соціального захисту населення; фондів соціального страхування по тимчасовій втраті працездатності; фондів соціального страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань; опікунських рад при РВК; фондів обов'язкового соціального страхування України на випадок безробіття, відділів управління ОВС, паспортних столів.

В дослідженні було використано: 1. Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» А. Г. Маклакова і С. В. Чермянина (система „людина – людина”). 2. Методика діагностики ступеня задоволення основних потреб. 3. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елрса. 4. Діагностика рівня соціальної фрустрованості Л. І. Вассермана. 5. Варіант методики діагностики ціннісних орієнтацій у модифікації О. Б. Фанталової.

Обробка результатів починалася зі шкали «Вірогідність» опитувальника „Адаптивність” з метою оцінки первинного аналізу отриманих результатів на ступінь вірогідності. Якщо досліджуваний набирив по даній шкалі більше 10-ти балів, результат тестування вважається невірогідним і подальшому аналізу не підлягав. Таким чином, подальший аналіз результатів проводився в групах, що склали: 1) зі стажем роботи біля одного року – 37 досліджуваних; 2) зі стажем роботи біля трьох років – 40 досліджуваних; 3) зі стажем роботи біля десяти років – 39 досліджуваних.

Дослідження показало, що, в залежності від етапу професіоналізації, прояви психологічної адаптації жінок, які зайняті у професіях системи “людина-людина”, мають свою специфіку.

Оцінка рівня адаптивних і комунікативних особливостей показує, що вірогідно більш високі показники демонструє 2 група зі стажем професійної діяльності біля 3 років.

Для 1 групи (стаж біля 1 року) більш низькі показники адаптивності і комунікативності можуть бути зв'язані зі зміною ведучої діяльності і проблемами входження в професію, в той час, як зниження цих показників в 3 групі, можливо, є слідством «емоційного вигорання», що є характерним для фахівців, тривалий час працюючих в професіях системи „людина – людина” [17].

Аналіз показників, що відбивають рівень соціальної фрустрованості, свідчить про вірогідно більш високу значущість суб'єктивних чинників в порівнянні з об'єктивними для представників 1 і 3 груп, в 2 групі подібні відмінності не зафіксовані. Слід відзначити вірогідне підвищення ступеня соціальної фрустрованості за суб'єктивними чинниками в 3 групі (стаж біля 10 років) в порівнянні з представниками 2 групи (стаж біля 3 років). Не спостерігається вірогідних відмінностей рівня соціальної фрустрованості за об'єктивними чинниками в усіх трьох групах.

Таким чином, можна говорити про зміну значущості суб'єктивних чинників соціальної фрустрованості по мірі накопичення професійного досвіду і вірогідне підвищення рівня соціальної фрустрованості за суб'єктивними чинниками у осіб, працюючих в професіях системи „людина – людина” біля 10 років [9].

Результати дослідження рівня задоволення основних потреб свідчать про те, що представникам усіх трьох груп притаманний

достатньо низький ступінь задоволеності (часткова задоволеність) в усіх сферах.

Не виявляють вірогідних відмінностей показники в сферах матеріальних і соціальних потреб, а також потреби в безпеці незалежно від стажу перебування в професії, що може бути пов'язано з таким об'єктивним моментом як нестабільність соціально-економічної ситуації в сучасному суспільстві [21].

В сфері потреби в самовираженні відзначається найбільш високий рівень незадоволеності, причому показник, що аналізується, вірогідно вищий в 3 групі, що свідчить про більш глибоку незадоволеність в сфері самовираження фахівців, працюючих в професіях системи „людина – людина” біля 10 років, що за нашою думкою, пояснюється розширенням негативного досвіду, відсутністю значущих «вертикальних» і «горизонтальних» кар'єрних перспектив, професійною деформацією.

Що стосується потреби в визнанні, вірогідно більш низький рівень задоволеності показують досліджувані 2 групи (стаж біля 3 років), що може бути зв'язане з прагненням до професійного самоствердження в ситуації, коли професійні знання і досвід вже є, однак, не оцінюються соціальним оточенням достатньо високо. Вірогідне підвищення рівня задоволеності в даній сфері в 3 групі може бути зв'язане з двома моментами: як з отриманням реального визнання своїх професійних можливостей, так і зниженням рівня професійних претензій як результату «емоційного вигорання» і професійної деформації.

Однак, в рамках загальної картини, отриманої при дослідженні ступеня задоволеності основних потреб імовірним представляється друге – негативне пояснення, коли досліджувані пасивно зберігають самоповагу не за рахунок підвищення рівня досягнень, а за рахунок зниження рівня претензій [22].

Підтверджують подібне припущення і результати дослідження системи цінностей.

Аналіз ієрархії цінностей свідчить про існування взаємозв'язку між доступністю цінності і її привабливістю і, навпаки – що забезпечує психологічну можливість пасивного збереження самоповаги шляхом утворення доступної мети і оцінки її як привабливої [23].

Слід відзначити також орієнтацію всіх досліджуваних незалежно від стажу перебування в професії на привабливість цінностей



інтимно-особистісного характеру, і, в той же час, наявність конфліктних цінностей, що входять саме в цю сферу.

Для різних груп зміст цінностей міняється, однак інтимно-особистісний характер залишається незмінним. Для першої групи (стаж біля 1 року) це «кохання», для другої (стаж біля 3 років) – «родина», що за нашою думкою відбиває соціально-демографічну і вікову динаміку в 1 і 2 групах, і в 3 групі (стаж більш 10 років) – «здоров'я», що є характерним психосоматичним проявом етапу стагнації для осіб, що реалізують модель адаптивної поведінки в професійній діяльності, а також може бути інтерпретовано як результат «емоційного вигорання», що тягне соматизацію нервово-психічної напруги [24].

Конфліктний для всіх трьох груп зміст цінності «гроші» співвідноситься з даними дослідження ступеня задоволеності матеріальних потреб досліджуваних, де зафіксована зона незадоволеності для всіх груп незалежно від стажу перебування в професії.

Орієнтація на цінності інтимно-особистісного характеру може входити в протиріччя з мотивацією досягнення, коли суб'єкт існує в світі «подвійних» стандартів – зовнішніх, які соціально схвалюються, і внутрішніх, інтимно-особистісних, що може поглиблювати почуття незадоволеності [25].

Результати діагностики мотивації до успіху підтверджують вищезгадане. Отримані дані свідчать про помірно високий рівень показника в 2 і 3 групах, що може виступати одним з чинників ризику при формуванні почуття незадоволеності в ситуації відсутності помітних професійних успіхів як на етапі професійної адаптації, так і протягом тривалого часу надалі, причому в поєднанні з конфліктністю значущих інтимно-особистісних цінностей.

**Висновки.** Узагальнення результатів дослідження дозволяє зробити наступні висновки.

1. Показники адаптивних і комунікативних особливостей в 1 і 2 групах демонструють нормативну динаміку від низького показника до високого як слідство входження в професію і адаптації до професійної діяльності. Розглядувані показники в 3 групі (стаж біля 10 років) вірогідно знижені в порівнянні з 1 і 2 групами.

2. Показник задоволення основних потреб співвідноситься з зоною часткової задоволеності в усіх трьох групах. Зафіксовано вірогідно більш низький рівень задоволеності потреби у самовираженні в 3 групі в порівнянні з 1 і 2 групою, тоді як рівень задоволеності

потреби в визнанні демонструє вірогідне підвищення, що може мати компенсаційний характер і бути слідством зниження рівня претензій.

3. Найбільш привабливими для всіх категорій досліджуваних є цінності, що входять в інтимно-особистісну сферу. Незалежно від стажу перебування в професії визначено наявність конфліктних цінностей інтимно-особистісного характеру. Конфліктний характер цінності «здоров'я» в групі зі стажем біля 10 років може бути зв'язаний з соматизацією нервово-психічної напруги.

4. Помірно високий рівень мотивації досягнення може виступати одним з чинників розвитку почуття незадоволеності за відсутності значущих професійних успіхів як на етапах входження в професію і адаптації до професійної діяльності, так і протягом більш тривалого періоду.

5. Відзначено зміну значущості суб'єктивних чинників соціальної фрустрованості за суб'єктивними чинниками у осіб, що працюють в професіях системи „людина – людина” біля 10 років.

Отже, група, в яку входили фахівці зі стажем біля 10 років, за результатами нашого дослідження виявила найбільш несприятливі характеристики, що може мати подвійне пояснення. З одного боку, отримані дані можуть бути слідством стагнації в професії по типу адаптивної професійної поведінки з закономірною для цього стану невротизацією і психосоматизацією, з іншого боку, не виключено прояви синдрому «емоційного вигорання», характерного для осіб, стажованих в професіях системи „людина – людина”.

Не виключено, що отримані результати можуть пояснюватися тим, що представники третьої групи знаходяться на етапі кризи середини життя, тобто внутрішні умови особистісного зростання стають причинами кризи професійного розвитку.

Слід відзначити також те, що представники третьої групи відносяться до генерації, перший етап професійного самовизначення якої минав в період розвалу соціалістичного суспільства, а наступні етапи – в період кардинальних соціальних перемін.

В більш вигідній ситуації знаходились представники першої і другої групи, бо їхнє професійне самовизначення відбувалось в соціально більш однорідній ситуації, що дозволяє їм більш успішно адаптуватися.

З третьої групи (стаж біля 10 років) можуть бути «вимиті» представники другої моделі професійної праці, що орієнтувалися на

професійний розвиток та змінили спеціальність або професію, і отримані результати описують осіб, схильних до консервативних життєвих стратегій і адаптивної професійної поведінки.

В силу того, що однією з стадій розвитку фахівця в моделі професійного розвитку є стадія самовираження, незадоволеність цієї потреби на етапах «біля 1 року» і «біля 3-х років» може провокувати вихід з професії фахівців, що реалізують цю модель.

Таким чином, на підставі отриманих в дослідженні даних, можна стверджувати, що психологічні особливості осіб, що працюють у соціальній сфері, мають низку відмінностей в залежності від стажу перебування в професії, тобто від етапу професіоналізації.

Слід сказати, що діагностика відмінностей припускає детальне вивчення причин, які їх породжують, що вимагає продовжити вивчення і розширити засоби та методичні прийоми дослідження – можливо, в напрямку вивчення психологічних властивостей осіб, що змінили професію або кваліфікацію і досягли успіху в новому виді діяльності.

Перспективним представляється формування освітніх програм, що орієнтовані на підготовку високопрофесійних фахівців, здатних до прогресивного самовизначення і самопосилення, які володіють як творчим потенціалом, так і прагнуть зберегти і розвинути професійну ідентичність. В цьому аспекті безумовними є переваги системи безперервної освіти, що є здатною окреслити і підтримати перспективу професійного розвитку, забезпечити фахівця засобами формування професійної компетентності в відповідності з умовами діяльності, що змінюються, закласти можливості горизонтальної і вертикальної кар'єри за рахунок реалізації максимально актуальних освітніх програм.

## ЛІТЕРАТУРА

1. *Васильєв В.В.* Система адаптації робітників до професійної діяльності. – Дніпропетровськ: Вид-во Дніпропетр. Ун-ту, 1999. – 300с.

2. *Середина И. И.* О социально-значимых аспектах коммуникативной компетентности российских менеджеров (к постановке проблемы) // Мир психологи. – 2000. – № 2. – С. 77–84.

3. *Зайчикова Т.В.* Соціально-психологічні детермінанти синдрому "професійного вигорання" у вчителів // Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Т.В. Зайчикова; Ін-т психології ім. Г.С.Костюка АПН України. — К., 2005. — 20 с

4. Савчук Н. А. Діагностика особистісно-характерологічних особливостей вчителів загально-освітніх шкіл / Н. А. Савчук // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – № 11. – С. 78–79.

5. Шамнонов Р. М. Самоактуалізація учителя и удовлетворенность жизнедеятельностью и собой // Мир психологии. – 2002. – № 2. – С. 143–148.

6. Синдром „професійного вигорання” та професійна кар’єра працівників освітніх організацій / под ред. С.Д.Максименка, Л.М.Карамушки, Т.В.Зайчикової. – К.: Міленіум, 2004. – 264 с.

7. Авер’янова Г. Особливості економічної соціалізації молоді в умовах трансформації українського суспільства / Г. Авер’янова, В. Москаленко // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – № 7. – С. 49–54.

8. Зеер Э. Ф., Сыманюк Л. И. Кризисы профессионального становления личности. // Психологический журнал. – 1997. – № 6. – С. 42–46.

9. Титаренко Т. М. Вікова динаміка особистісних дисгармоній / Т. М. Титаренко // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – № 9. – С. 67–74.

10. Калінкіна Л.М. Соціально-психологічні детермінанти синдрому професійного вигорання у різних сферах діяльності // Соціально-педагогічні аспекти збереження та зміцнення здоров’я дітей та молоді в Україні: матеріали Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції (12 – 13 квітня 2007 р.) – Мелітополь, 2007. С. 30-37.

11. Митина Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопросы психологии. – 1997. –

№ 4. – С. 28–38.

12. Вірна Ж. П. Актуально-потенційні закономірності прояву стилів мотиваційно-сислової регуляції професійної реалізації педагогів / Ж. П. Вірна, О. Є. Іванашко // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – № 8. – С. 74–79.

13. Фонарев А. Р. Формы становления личности в процессе ее профессионализации // Вопросы психологии, – 1997. – № 2. – С. 82–87.

14. Ермолаева Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм / Е. П. Ермолаева // Психол. журнал. – 2001. – №№ 4, 5. – С. 50–59, 69–78.

15. *Поваренков Ю. П.* Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю. П. Поваренков. – М.: УРАО, 2002. – С. 6–23.

16. *Климов Е. А.* Психология профессионала / Е. А. Климов. – М., 1996. – 480 с.

17. *Орел В. Е.* Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психол. журн. – 2001. – № 1. – С. 90–101.

18. *Бодалев А. А.* О характеристиках идентификации и идентичности на ступени взрослости / А. А. Бодалев // Мир психологии. – 2004. – № 2. – С. 33–38.

19. *Шендрик И. Г.* Кризис идентичности и образования в период взрослости / И. Г. Шендрик // Мир психологии. – 2004. – № 2. – С. 98–106.

20. *Зарецька І.* Комунікативна культура як компонент педагогічної культури // Директор школи. – 29 січня 2007.

21. *Лушин П. В.* Личностное изменение как «управляемая метаморфоза» // Мир психологии. – 2002. – № 2. – С. 217–222.

22. *Грига І.* Професійна ідентичність у соціальній роботі / І. Грига // Практична психологія та соціальна робота. – 2002. – № 3, 4. – С. 4–14.

23. *Троєльнікова Л.О.* Сучасний стан менеджменту професійної діяльності керівних кадрів // [http://www.knukim.edu.ua/articles\\_troyelnikova.htm](http://www.knukim.edu.ua/articles_troyelnikova.htm)

24. *Анцыферова Л. И.* Личность в сложных жизненных ситуациях: переосмысливание, преобразование жизненных ситуаций и психологическая защита / Л. И. Анцыферова // Психологический журнал. – 1999. – Т. 15. – № 1. – С. 3–19.

25. *Васильюк Ф. Е.* Психотехника выбора / Ф. Е. Васильюк // Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии. – М., 1997. – С. 96–104.