

ДОЛИНСЬКА Л. В.,
кандидат психологічних наук,
професор, завідувач кафедри психології;
ЗБРОДСЬКА І. Г.,
аспірант кафедри психології

МОДЕЛЬ БАЛАНСУ ВИМОГ ТА РЕСУРСІВ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ ПРОГНОЗУВАННЯ БАТЬКІВСЬКОГО ВИГОРАННЯ

У статті представлено модель балансу робочих вимог та ресурсів, означено її вплив на розвиток вигорання в професійній сфері, визначено чинники розвитку та запобігання розвитку професійного вигорання, згідно з даною моделлю. Також розглянуто можливість застосування даної концепції у сфері батьківського вигорання.

Ключові слова: професійне вигорання, батьківське вигорання, модель балансу вимог та ресурсів, професійна сфера, батьківська сфера, чинники, фактори вигорання.

Останнім часом, у психологічних дослідженнях, все більш актуальною темою стає феномен батьківського вигорання. Високий рівень стресу, спричинений надвисокими вимогами до батьків (зовнішніми та внутрішніми), нестабільність в Україні, повільні соціально-економічні трансформації, екологічні фактори, неготовність молодих чоловіків і жінок до батьківства, складності з адаптацією до батьківської ролі, відсутність регулярного відпочинку, тривога за життя, здоров'я та майбутнє дитини, виснажують батьків емоційно і фізично. Як зазначають дослідниці М. Миколайжак та І. Роскам [12], [13], батьківське вигорання є окремим, специфічним синдромом, що відрізняється від професійного вигорання. Він стосується сфери батьківства і материнства, виникає внаслідок тривалого стресу і проявляється через надзвичайне виснаження, що пов'язане з виконанням батьківської ролі; емоційне дистанціювання від дитини/дітей; а також через відчуття неефективності при виконанні своєї батьківської або материнської ролі [12], [13]. Наслідками вигорання на особистість батьків на фізичному рівні є порушення сну, постійна втома, головні болі, порушення апетиту, психосоматичні порушення тощо; на емоційному рівні – це дратівливість, емоційне виснаження, відсторонення та ін.; на ментальному – думки про втечу або навіть самогубство. Особливо тривожними наслідками батьківського вигорання є підвищення рівня насилля або відсторонене, байдуже чи недбале ставлення по відношенню до дітей. Також страждають взаємовідносини між партнерами, зростає відчуженість та підвищується частота конфліктів у сім'ї, що може призвести до кризи у стосунках. Напружені або конфліктні стосунки у родині, в свою чергу, негативно впливають на розвиток дитини [1], [2], [10], [12]. Таким чином, можна стверджувати, що батьківське вигорання має досить невітшній вплив на родину в цілому, тому важливим напрямком є дослідження чинників, що провокують розвиток вигорання задля його ефективного прогнозування, попередження та подолання. В даній статті ми розглянемо модель балансу вимог та ресурсів (Job demands-resources (JD-R) model) дослідників Е. Демеройті, А. Баккера та їх колег, яка може бути ефективним методом для пояснення та прогнозування батьківського вигорання.

В психологічній літературі модель балансу робочих вимог і ресурсів застосовується для прогнозування професійного вигорання, а також виявлення рівня залучення особистості до роботи, до встановлення зв'язків на робочому місці, присвячення себе організації, в якій працює людина, а також прогнозування абсентизму на робочому місці тощо. У моделі балансу робочих вимог і ресурсів дослідники [6] припускають, що вигорання розвивається незалежно від посади (або виду діяльності), але в тому випадку, коли робочі вимоги високі, а робочі ресурси обмежені. Робочі вимоги найбільше впливають на компонент "виснаження" у вигоранні, ведуть до спустошення ресурсів, що ослабляє, виснажує особистість і негативно впливає на її мотивацію [6]. Вчені дають наступні визначення "робочим вимогам" та "робочим ресурсам": під робочими вимогами вони розуміють "фізичні,

психологічні, соціальні або організаційні аспекти роботи, які потребують тривалих фізичних та/або психологічних (когнітивних та емоційних) зусиль чи навичок, і тому пов'язані з певними фізіологічними та/або психологічними затратами”, а робочі ресурси визначаються як “такі фізичні, психологічні, соціальні чи організаційні аспекти роботи, що окремо чи разом (1) функціонують задля досягнення робочих цілей, (2) зменшують робочі вимоги та, пов'язані з ними, фізіологічні та психологічні витрати, (3) стимулюють особистісне зростання, навчання та розвиток” [4, с. 312].

Описуючи робочі вимоги дослідники говорять про те, що ці вимоги збуджують нервову систему працівника, що запускає дію захисних механізмів особистості. І якщо, на початку, людина намагається підтримувати свій рівень продуктивності шляхом залучення додаткових ресурсів, то з часом його ресурси вичерпуються, що приводить до виснаження. Якщо говорити про робочі ресурси особистості, то вони можуть мотивувати працівника, підвищувати рівень його залученості до роботи навіть у досить вимогливих ситуаціях. Також, люди, які мають велику кількість робочих ресурсів, можуть меншою мірою відчувати напругу чи тиск від робочих вимог і не відчувати себе виснаженими [14].

Робочі вимоги і ресурси можуть бути як загальними, схожими для різних посад, так і унікальними, тобто специфічними для окремих професій. Зазвичай робочі вимоги, які загальні для всіх професій, це робоче навантаження, рольові конфлікти, організаційні проблеми, крайні терміни виконання роботи, емоційні перевантаження та напруга тощо. Робочими ресурсами можуть бути автономність, можливість приймати рішення, можливість контролю робочих вимог, соціальна підтримка, налагоджений зворотній зв'язок та ін. [14]. Дослідники зазначають, що індивідуальні характеристики працівника також впливають на його функціонування. Особистісні якості, які позитивно впливають на людину і запобігають розвитку вигорання – це позитивна віра в себе і в оточуючий світ, ціннісна сфера особистості [16], емоційна та розумова компетентність, адекватна самооцінка, самоефективність, оптимізм [17], добре розвинені копінг стратегії [8], гумор [15] тощо. З іншого боку надмірна обов'язковість та надмірна відданість можуть мати негативний ефект [14], [17]. Важливим моментом є те, що робочі вимоги не обов'язково мають бути негативними, мова йде про такі вимоги, які потребують значних зусиль від особистості без можливості відновити свої ресурси [9].

Дослідження робочих вимог та ресурсів, особистісних характеристик особистості, пошук зв'язків між ними та вигоранням, ведуться задля того, щоб покращити умови праці та добробут працівника та запобігти його вигоранню у професійній сфері. Ще під час того, як точилися дискусії, чи може виникати феномен емоційного вигорання не тільки в професіях “людина-людина”, результати деяких досліджень підтвердили, що надвисокі робочі вимоги можуть викликати емоційне виснаження і у інших професіях [5], [7]. А дослідники А. Баккер та Е. Демеройті зазначили, що модель балансу вимог і ресурсів є досить гнучкою, тобто її можна використовувати в будь-якому робочому оточенні і включати різноманітні характеристики до категорій професійних вимог та ресурсів [3].

Російська дослідниця Л. Базалева прирівнює працю матері до роботи у сфері “соціометричних професій” і доходить висновку, що “по характеру емоційних та фізичних навантажень діяльність матері наближена до того ряду професій, де суб'єкти праці в силу своїх службових обов'язків здійснюють постійні контакти з іншими людьми” [1, с. 61]. А бельгійські дослідниці М. Миколойжак та І. Роскам, беручи до уваги, що батьківство є досить енергозатратним процесом, який супроводжується хронічним стресом, а також має руйнівні наслідки для сім'ї та, працюючи над пошуком теорій, які здатні прогнозувати розвиток вигорання у батьків, адаптували теорію балансу робочих вимог та ресурсів до батьківської сфери. Формулюючи концепцію даної теорії, вони запропонували наступне визначення: “батьківське вигорання розвивається, коли батьківських ресурсів недостатньо задля задоволення потреб (якими б вони не були)” [11, с. 2]. Тобто, що батьківське вигорання є результатом хронічного дисбалансу, коли вимоги (фактори ризику або фактори, що значуще підвищують рівень стресу) переважають над ресурсами (факторами захисту/запобігання або факторами, що значимо знижують рівень стресу). Дослідниці зазначають,

що під вимогами можна розуміти такі фактори, як батьківський перфекціонізм, низький рівень розвитку емоційного інтелекту, слабкі навички батьківських практик, нескінченні батьківські обов'язки та рутинна діяльність, недостатня соціальна підтримка від партнера, сім'ї, общини, держави. Під ресурсами можна розглядати протилежні фактори, такі, як турботливе та співчутливе ставлення батьків до себе, час для відпочинку, високий рівень емоційного інтелекту, хороші навички батьківських практик, позитивний досвід спільного батьківства, зовнішня соціальна підтримка тощо. У своєму дослідженні науковці довели, що є лінійна залежність між балансом вимог та ресурсів та батьківським вигоранням. Також було доведено, що окрім факторів ризику, які можуть бути спільними як для професійного і батьківського вигорання (перфекціонізм, слабкі навички боротьби зі стресом, песимістичний погляд на життя тощо), існують певні фактори ризику, характерні саме для батьківської сфери, що призводять до батьківського вигорання (високі стандарти до батьківства, слабкі навички батьківських практик, неефективне спільне батьківство) [11]. На нашу думку, дане дослідження є вкрай важливим для розуміння та емпіричного виявлення чинників, що впливають на батьківське вигорання.

Отже, в даній статті ми розглянули теорію балансу вимог та ресурсів для професійної сфери та її імплементацію у батьківську сферу. Спираючись на дослідження бельгійських дослідниць М. Миколайжак та І. Роскам, ми припускаємо, що дана модель може використовуватися у батьківській сфері задля ефективного виявлення ризик-факторів, що впливають на розвиток батьківського вигорання, для прогнозування його розвитку, для розробки програм по запобіганню та подоланню батьківського вигорання. Також вважаємо за доцільне подальше дослідження особистісних факторів та факторів, що належать до мікро, мезо та макро рівнів, що можуть впливати на розвиток вигорання, а також пошук та виявлення факторів, які можуть бути запобіжниками (знижувати рівень стресу та відновлювати ресурси батьків) його розвитку.

Література

1. Базалева Л. А. Личностные факторы эмоционального “выгорания” матерей в отношениях с детьми : дис. канд. псих. наук : 19.00.01 / Базалева Л. А. – Краснодар, 2010. – 160 с.
2. Титаренко Т. М. Запобігання емоційному вигоранню в сім'ї як фактор гармонізації сімейних взаємин : науково-методичний посібник [Електронний ресурс] / Т. М. Титаренко, О. Я. Кляпець // К. : Міленіум, 2007. – 142 с. – Режим доступу до ресурсу : <https://lib.iitta.gov.ua/8741/1/Запобігання%20емоційному%20вигоранню%20в%20сім'ї-наук.метод.посібник-Титаренко%20Кляпець.pdf>.
3. Bakker A. B. Job Demands–Resources Theory / A. B. Bakker, E. Demerouti. // *Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide*. – 2014. – № 3. – С. 37–64.
4. Bakker A. B. The job demands-resources model: State of the art / A. B. Bakker, E. Demerouti. // *Journal of Managerial Psychology*. – 2007. – №22. – С. 309–328.
5. Buunk, B. P. Psychosocial aspects of occupational stress / Buunk, B. P., de Jong, J., Ybema, J. F., & Wolff, C. J. // In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* / B. P. Buunk, J. de Jong, J. F. Ybema, C. J. Wolff. – Hove, U.K. : Psychology Press/Erlbaum (UK) Taylor & Francis, 1998. – С. 145–182.
6. Demerouti E. The Job Demands – Resources Model of Burnout / E. Demerouti, F. Nachreiner, A. B. Bakker, W. B. Schaufeli // *Journal of Applied Psychology* Vol. 86. – 2001. – № 3. – С. 499–512. – Режим доступу до ресурсу : https://www.researchgate.net/publication/11920243_The_Job_Demands-Resources_Model_of_Burnout
7. De Jonge J. Job characteristics and employee well-being: A test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling / J. De Jonge, W. B. Schaufeli // *Journal of Organizational Behavior*. – 1998. – № 19. – С. 387–407.
8. Houkes I. Specific determinants of burnout among male and female general practitioners: A cross-lagged panel analysis / I. Houkes, Y. H. Winants, M. Twellaar. // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 2008. – № 81. – С. 249–276.
9. Meijman T. F. Psychological aspects of workload / T. F. Meijman, G. Mulder // In P. J. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology*, 2nd ed. / T. F. Meijman, G. Mulder. – Hove, U.K. : Erlbaum, 1998. – С. 5–33.

10. Mikolajczak M. Consequences of parental burnout: its specific effect on child neglect and violence / M. Mikolajczak, M. E. Brianda, H. Avalosse, I. Roskam // Child Abuse Negl. – 2018. – № 80. – С. 134–145.
11. Mikolajczak M. A Theoretical and Clinical Framework for Parental Burnout: The Balance Between Risks and Resources (BR2) [Електронний ресурс] / M. Mikolajczak, I. Roskam // Frontiers in Psychology. – 12. – Режим доступу до ресурсу : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6006266/>.
12. Mikolajczak M. Exhausted Parents: sociodemographic, child- related, parent-related, parenting and family-functioning correlates of parental burnout / M. Mikolajczak, H. A. Raes, I. Roskam // Journal of Child and Family Studies, Vol. 27. – 2018. – № 2. – С. 602–614.
13. Roskam I. Exhausted parents: Development and preliminary validation of the Parental Burnout Inventory / I. Roskam, M. Raes, M. Mikolajczak // Frontiers in Psychology. – 2017. – № 8. – Article 163.
14. Van den Broeck. The Job Demands-Resources Model: Overview and Suggestions for Research / Anja Van den Broeck, Joris Van Ruysseveldt, Els Vanbelle and Hans De Witte // Advances in Positive Organizational Psychology, Volume 1. – 2013. – С. 83–105.
15. Van den Broeck, A. This is funny: On the beneficial role of self-enhancing and affiliative humour in job design / A. Van den Broeck, T. Van der Elst, J. Dikkers, A. De Lange, H. De Witte // Psicothema. – 2012. – № 24. – С. 87–93.
16. Van den Heuvel M. Personal resources and work engagement in the face of change / M. Van den Heuvel, E. Demerouti, A. B. Bakker, W. B. Schaufeli // In J. Houdmont & S. Leka (Eds.) Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice / M. Van den Heuvel, E. Demerouti, A. B. Bakker, W. B. Schaufeli. – Chichester, UK : Wiley, 2010. – С. 124–150.
17. Xanthopoulou D. The role of personal resources in the job demands-resources model / D. Xanthopoulou, A. B. Bakker, E. Demerouti, W. B. Schaufeli // International Journal of Stress Management. – 2007. – № 14. – С. 121–141.

Lubov Dolinska, Iryna Zbrodska. JOB DEMANDS-RESOURCES MODEL AS AN EFFECTIVE TOOL OF PREDICTION OF PARENTAL BURNOUT

The article presents a Job Demand-Resources (JD-R) model, identifies its impact on the development of burnout in the organizational domain. The factors, which may provoke and prevent burnout were defined, according to the model. The possibility of applying this concept in parental domain were discussed.

Keywords: professional burnout, parental burnout, Job Demand-Resources model, organizational domain, parental domain, factors, burnout factors.

УДК 159.955

ЛИСЯНСЬКА Т. М.,
кандидат психологічних наук,
професор кафедри психології

ПСИХОДИДАКТИЧНИЙ ПІДХІД У РОЗВИТКУ МИСЛЕННЯ В УЧНІВ

У змісті статті актуалізується проблема індивідуалізації навчання учнів, що пов'язана з психодидактичним підходом у цьому процесі, з урахуванням їх способів сприймання і переробки інформації, обумовлених рівнем розвитку мисленнєвих дій. Можливими засобами досягнення якості сприйняття і переробки інформації учнями є усні тексти вчителя, що потребують його рефлексивного досвіду та впливають на мисленнєві дії школярів у залежності від рівня їх сформованості у них, на загальний метод аналізу залежного від предметності з метою виявлення його в учнів на рівні перекодування знаково-символічної інформації.

Ключові слова: психодидактика, усні тексти, знаково-символічне моделювання, рефлексивний досвід.

У психології існують різні визначення психодидактики. Не претендуючи на повноту розкриття цього питання, можна зупинитися на визначенні В. І. Панова. Він пише, що психодидактика – “це пріоритетне використання психології розвитку і методів розвивальної освіти у якості висхідної основи для побудови освітньої технології [цит. по Гельфман, Холодная, 2006, с. 37]. Суть пріоритетного