

Изучение синдрома «burnout» у педагогических работников

Макаренко Н.Н.

Государственное высшее учебное учреждение «Криворожский государственный педагогический университет», Украина

Burnout (эмоциональное выгорание работника) – всякое изменение, вызванное профессией, которое наступает в организме в результате многолетнего пребывания в одной и той же профессии, приобретающее стойкий характер, охватывающее все сферы физической и психической организации человека, изменяющее их влиянием выбранной профессии.

Цель статьи – проанализировать наличие синдромов эмоционального выгорания у работников сферы образования, причины их возникновения.

Материал и методы. Исследование проводилось в сентябре-октябре 2017 года в учреждениях образования разного типа (Доме малютки, общеобразовательных школах). Выборка составила 36 человек (18 воспитателей областного Дома малютки, 18 учителей школ). Стаж работы – 10 лет и более. В диагностике использована методика для оценки синдрома «выгорания» в профессиях системы «человек–человек» Н.Е. Водопьяновой (вариант II «Для учителей и преподавателей»). С помощью методики Д. Марлоу, Д. Крауна осуществлялась проверка уровня социальной желательности (мотивации одобрения).

Результаты и их обсуждение. Полученные результаты позволили утверждать, что у работников сферы образования (со стажем работы более 10 лет) наблюдаются все проявления синдрома профессионального выгорания: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений. Деперсонализация работников Дома малютки в определенной степени оказывает влияние на редукцию личных достижений.

Показатель деперсонализации учителей, в отличие от воспитателей, влияет на редукцию. Полученные результаты – свидетельство специфики работы учреждения. Деперсонализация работников интерната поясняется тем, что ними выполняются, в первую очередь, функции ухода за обездоленными и нездоровыми детьми. Деперсонализация работников школ обусловлена педагогической агрессией, ролевым экспансионизмом, преувеличением значения своей роли, неадекватностью самооценки, завышенным уровнем притязаний, дидактичностью. Редукция личных достижений – свидетельство того, что диагностируемые проявляют эмпатию, взаимопонимание в межличностных отношениях, создают атмосферу сотрудничества, планируют многое достичь в своей жизни и т.д. Такие данные определенным образом диссонировать с показателями первых двух критериев. Но, учитывая несколько завышенный уровень проявленной социальной желательности диагностируемых, эти данные можно отнести к разряду намеченных целей, которые при отсутствии четкого плана являются простыми желаниями.

Заключение. Проведенное исследование показало не только наличие компонентов профессионального выгорания у работников учреждений образования, но и дало возможность проанализировать причины, его порождающие, разработать на этой основе рекомендации по их профилактике. Рекомендации доводятся до сведения работников системы образования.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений, профилактика.

A Study on Teachers' Burnout Syndrome

Makarenko N.N.

State Institution of Higher Education “Kryvyi Rih State Pedagogical University”, Ukraine

Burnout (emotional burning out of a worker) is any changes caused by the profession which occur in a body as a result of a perennial stay in one and the same profession, which acquire persistent nature, covering all the areas of physical and mental structure of a person, changing them under the influence of the chosen profession.

The purpose of the article is to analyze presence of teachers' burnout syndromes and their causes.

Material and methods. The study was conducted in September-October 2017 in educational establishments of different types (Babies' Home, secondary schools). The sample was 36 people (18 Babies' Home nurses, 18 schools teachers) who worked ten and more years. The methodology for evaluation of burnout syndrome among the “person - person” professions (the 2nd variant “For teachers and instructors”) by N.E. Vodopyanova was applied in the diagnostics. With the help of D. Marlowe and D. Crowne's methodology the level of social desirability (the approval motive) was checked.

Findings and their discussion. The findings let us claim that teachers, who work more than 10 years, manifest the burnout syndrome: emotional exhaustion, depersonalization, and reduction of personal achievements. Depersonalization of the orphanage workers has to some extent an impact on the reduction of personal achievements.

A rate of teachers' depersonalization unlike nurses affects reduction. The obtained results are the evidence of the specificity of the institution work. Depersonalization of the orphanage workers is explained by their taking care of destitute and unhealthy children. Depersonalization of school teachers resulted from pedagogical aggression, role expansion, exaggerating the importance of one's role, inadequate self-esteem, the overconfidence effect, didacticism. Reduction of personal achievements is the evidence of showing empathy, mutual understanding in interpersonal relations by the workers,

making atmosphere of co-working, planning to achieve a lot in their lives etc. These data discord the rates of two previous criteria. However, taking into account somewhat higher level of social desirability, we can attribute these data to the category of goals, which are simple desires, unless there is a definite plan.

Conclusion. *The study not only showed availability of teachers' burnout components, but also gave the opportunity to analyse the generative causes and on their basis develop the recommendations for preventing them. The recommendations are notified to teachers.*

Key words: *professional burnout, emotional exhaustion, depersonalization, reduction of personal achievements, prevention.*

Выгорание – или эмоциональное выгорание работника – явление, пронизывающее все сферы деятельности человека. Этот синдром следует отнести к категории неспецифических профессиональных деформаций, деструкций личности. Словарь трактует понятие «деформация» (от лат. *deformatio* – искажение) как изменение формы, искажение сущности чего-либо; «деструкция» (лат. *destructio* – разрушение) – нарушение, разрушение правильного, нормального строения [1, с. 272, 274]. Под профессиональной деформацией понимают всякое изменение, вызванное профессией, которое наступает в организме в результате многолетнего пребывания в одной и той же профессии и приобретает стойкий характер. Она охватывает все сферы физической и психической организации человека, изменяя их влиянием выбранной профессии. Даже сами понятия «деформация», «деструкция», «выгорание» несут в себе отрицательное значение, не говоря о том, насколько изменяет человека синдром профессионального выгорания, снижает продуктивность его труда, ухудшает взаимоотношения с другими людьми.

Интерес к явлению изменений личности под влиянием профессии (возникновение, основные причины, симптомы) проявился еще в 30-е годы прошлого столетия. В «Истории советской психологии труда» С.Г. Геллерштейн отмечал, что деформацию следует понимать как изменение, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер (например, искривление позвоночника у конторских служащих, угодливость приказчика, лстивость кельнера) [2].

В конце XX века большой интерес исследователей привлек феномен профессионального (эмоционального) выгорания, присущий работающим в сфере «человек–человек». Понятие «эмоциональное выгорание» ввели американские психиатры Гинзбург и Фрейнденбергер, поначалу считая его состоянием изнеможения, истощения с ощущением собственной бесполезности [3]. Американский психолог С. Маслач изучал проявление синдрома в сфере профессий обслуживания. Он описал три стадии выгорания: от эмоционального и физического истощения в начале проявления синдрома, негативного циничного отношения к людям, снижения самооценки до третьей ста-

дии – полного выгорания [4]. Вместе с тем, анализируя сложное взаимодействие поведенческих, когнитивных, эмоциональных признаков, ученые не выделили индивидуальных, внутренних, организационных, внешних составляющих компонентов синдрома, особенностей взаимодействия. Синдром профессионального выгорания, скорее всего, рассматривался как реакция на длительный стресс, который наиболее часто встречается среди профессий «человек–человек».

Проблема профессиональных изменений актуальна и сегодня, привлекая внимание как зарубежных, так и отечественных исследователей. В.Г. Артамонова и Н.Н. Шаталов отнесли их к профессиональным болезням; С.П. Безносов, А.М. Митина изучали негативные новообразования, сопровождающие деструктивную профессионализацию; А.К. Маркова на основе обобщения исследований нарушения профессионального развития личности выделяла тенденции профессиональных деструкций; Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк предложили психотехнологии преодоления профессионально обусловленных деструкций и т.д. [3].

Американский психолог Б. Перлман детально описал психологические, психосоматические и поведенческие симптомы выгорания. В. Бойко определил фазы выгорания: тревожное напряжение, резистенция, истощение; Т. Форманюк описаны факторы (личностные особенности, статусно-ролевой, организационный), которые играют существенную роль в эмоциональном выгорании [5; 6]. Н.В. Самоукиной определена «группа риска», куда вошли те, кто постоянно общается с другими, интроверты, личности с внутриличностными конфликтами. Н.В. Самоукиной описаны три группы симптомов «выгорания»: психофизические (утомление, синдром хронической усталости, появление болей, расстройство работы желудка); социально-психологические (пассивность в работе, равнодушие к ее результатам, раздраженность, негативные эмоции, тревожность); поведенческие (неудовлетворенность работой, осознание ее тяжести, трудоголизм, избегание принятия решений). Наиболее ярко синдром «выгорания» проявляется в тех случаях, когда коммуникации отягощены эмоциональной насыщенностью или когнитивной сложностью. Вероятность проявления проблемы «выгорания» увеличивается по мере возрастания частоты про-

должительности контактов разрушительной или раздражительной природы. Соответствующим образом «выгорание» соотносится с количеством и качеством контактов, которые профессионал имеет со своими клиентами [7].

Условия и влияние профессиональной педагогической деятельности как фактора профессиональной деформации личности учителей общеобразовательных школ и преподавателей вузов рассматривает Е.В. Захарова [8]. Результаты исследования, направленные на выявление взаимосвязи между эмоциональным выгоранием и типом поведения в конфликтной ситуации, представлены в работе М.В. Науменко, С.В. Жолудевой [9]. Сопоставительный анализ симптомов эмоционального выгорания учителей с различными уровнями личностной ответственности представили психологи Российского университета Дружбы народов [10].

В настоящее время известны три модели «психического выгорания», методы их оценки:

1. Одномерная модель, где выгорание – состояние психического и физического, прежде всего, эмоционального истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях общения. Данная трактовка близка к понятию «синдрома хронической усталости».

2. Двухмерный конструкт голландских исследователей, которые рассматривают «выгорание» как эмоциональное истощение и деперсонализацию (ухудшение отношений с другими, иногда к себе лично).

3. Американские исследователи К. Маслач и С. Джексон разработали трехкомпонентную модель «выгорания»: синдром эмоционального истощения, деперсонализация, редукция личных достижений [4].

Но по-прежнему недостаточно исследований, определяющих влияние специфики учреждения (интернат, общеобразовательная школа, школа нового типа, высшее учебное заведение, дошкольное учреждение) на формирование синдрома профессионального выгорания, что делает нашу статью актуальной и своевременной.

Цель статьи – проанализировать наличие синдромов эмоционального выгорания у работников сферы образования, причины их возникновения (для последующей разработки эффективных мер профилактики).

Материал и методы. Наше исследование проводилось в сентябре-октябре 2017 года в учреждениях образования разного типа (интернате, общеобразовательной школе). Целью исследования было измерение уровня трех компонентов (по К. Маслачу) профессионального выгорания: синдрома эмоционального истощения, деперсонализации, редукции личных достижений

и определение основных причин их формирования, взаимовлияния компонентов. В диагностике использована методика для оценки синдрома «выгорания» в профессиях системы «человек-человек» Н.Е. Водопьяновой (вариант II для учителей и преподавателей) [13]. Перед началом диагностического исследования нами осуществляется проверка уровня социальной желательности (мотивации одобрения) с помощью методики Д. Марлоу, Д. Крауна. Озвученный результат тестирования по данной методике, как правило, предостерегает диагностируемого от последующей готовности продемонстрировать завышенное соответствие социальным нормам (неискренность) [11]. Дополнительная информация была получена в результате бесед и наблюдения. Качественный и количественный анализ (коэффициент ранговой корреляции Т-Кенделла) использовался для обработки результатов, определения взаимосвязи между ранговыми переменными.

Выборка составила 36 человек: 18 воспитателей областного Дома малютки, 18 учителей школ. Стаж работы – 10 лет и более.

Результаты и их обсуждение. Обобщенные результаты психодиагностических измерений представлены на диаграммах.

В Доме малютки уровень **эмоционального истощения** – 24,5. Это показатель выше среднего в сравнении с данными американских и российских исследований. Этот же показатель еще более высок в общеобразовательной школе – 29 (рисунок 1).

Как известно из проведенных исследований, эмоциональное истощение – основная составляющая синдрома. Она характеризуется сниженным эмоциональным фоном, равнодушием, эмоциональным перенасыщением, которое наступает вследствие многолетней работы с проблемными «обиженными» детьми (Дом малютки). Профессиональное выгорание работников именно этого учреждения связано с необходимостью многолетнего глубинного эмоционального отклика на людские беды и сложности, исчерпывающие возможности личности. Но в заведениях подобного типа имеется ряд предпочтений (надбавки к зарплате, доступное питание, обслуживание беспомощных детей), которые определенным образом могут уменьшить проявление данного синдрома.

У работников школ уже на этапе освоения профессиональной деятельности наблюдаются следующие недостатки в развитии эмоциональной сферы: они не умеют управлять своими эмоциями как при общении с учеником, так и при общении с коллегами, администрацией, родителями (в высших учебных заведениях этому вопросу не

уделяется внимания). Неадекватное выражение эмоций проявляется в слезливости, чрезмерной возбужденности, нервозности, импульсивности действий. В напряженных педагогических ситуациях учителя переживают негативно неуравновешенные состояния с повышенной психической активностью (обида, гнев, тревога, нервозность), неуравновешенные состояния со сниженной активностью (растерянность, униженность). По данным Е.П. Ильина, наиболее напряженными (52% ситуаций) есть ситуации взаимодействия «учитель–ученик», руководство их самостоятельной работой, организация учебно-воспитательных мероприятий; «учитель–коллеги–администрация» (30%); «учитель–родители» (18%) [2].

Представители обоих учреждений (и в силу ряда социально-экономических причин) чаще демонстрируют отрицательные эмоции.

Эмоциональная насыщенность деятельности постоянна, она инициирует развитие усталости, эмоционального выгорания. Данные негативные тенденции усугубляются возрастными психофизиологическими изменениями, семейными проблемами.

Второй показатель выгорания – **деперсонализация** (деформация отношений с другими, повышение негативизма, циничности) – выше у работников общеобразовательных школ (11). В Доме малютки уровень деперсонализация 9,5, что соответствует среднему показателю в сравнении с американской и российской выборкой (рисунок 2).

Подобный результат можно объяснить такими профессиональными деформациями учителей, как педагогическая агрессия (пристрастное отношение к «неудобным» ученикам, их родителям, коллегам, администрации), ролевой экспансионизм (фиксация на собственных личностных и профессиональных достижениях и трудностях, преувеличение значения своей роли, неадекватность самооценки, завышенный уровень притязаний), дидактичность (стремление к морализаторству, постоянному упрощенному пояснению). Специфика работы в Доме малютки (с постоянно увеличивающимся в Украине подобным контингентом детей младенческого, раннего и дошкольного возраста), в том, что работники в первую очередь выполняют функции ухода. Но они могут осознавать непродуктивность своей деятельности. Деятельность эта, как правило, однотипна, однообразие профессиональных будней утомляет, заставляет осознать бесперспективность работы. А появление молодых сотрудников, имеющих багаж теоретических знаний, но отсутствие практических навыков порождает скептицизм, негативизм в восприятии таких коллег.

Деперсонализация работников старшего поколения, отсутствие наставничества влияет на профессиональную адаптацию молодежи. Ее социально-профессиональные ожидания не оправдываются, что приводит к избеганию ответственности, имитации активности, эмоциональной отстраненности от старших коллег, то есть в определенной степени к тому же синдрому. Пусковым механизмом деформации молодых работников может стать деструкция ожидания на стадии вхождения в самостоятельную профессиональную жизнь. Педагогическая реальность сильно отличается от представления, сформированного у вчерашнего студента теми преподавателями вузов, которые сами не имеют опыта практической деятельности. Потому начинается поиск кардинальных методов работы, а возникшие неудачи, отрицательные эмоции, разочарования инициируют развитие профессиональной дезадаптации.

Показатель **редукции личных достижений** может проявляться либо в тенденции к негативному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов, негативизме относительно служебных достоинств и возможностей, либо в редуцировании собственного достоинства, ограничении своих возможностей (рисунок 3).

Высокий показатель (Дом малютки – 28,3, средняя школа – 30) свидетельствует о том, что диагностируемые проявляют эмпатию, взаимопонимание в межличностных отношениях, создают атмосферу сотрудничества, планируют многое достичь в своей жизни и т.д. Эти данные определенным образом диссонируют с показателями первых двух критериев.

Но, учитывая уровень проявленной социальной желательности диагностируемых, эти данные можно отнести к разряду намеченных целей, которые при отсутствии четкого плана являются простыми желаниями.

Известно, что по мере освоения профессии как воспитатели, так и учителя все более погружаются в профессиональную среду, реализуя деятельность относительно устойчивыми и оптимальными способами. Длительное выполнение одной и той же профессиональной деятельности провоцирует возникновение стереотипов, автоматизацию профессиональных навыков. Квалифицированное выполнение деятельности перестает требовать больших усилий. Личность перерастает себя, становится готовой к выполнению более сложных задач, но, как правило, отсутствие кадровой ротации и карьерного сопровождения в учреждении не дает этого сделать. Даже прохождение так называемых курсов повышения квалификации не становится мощным толчком

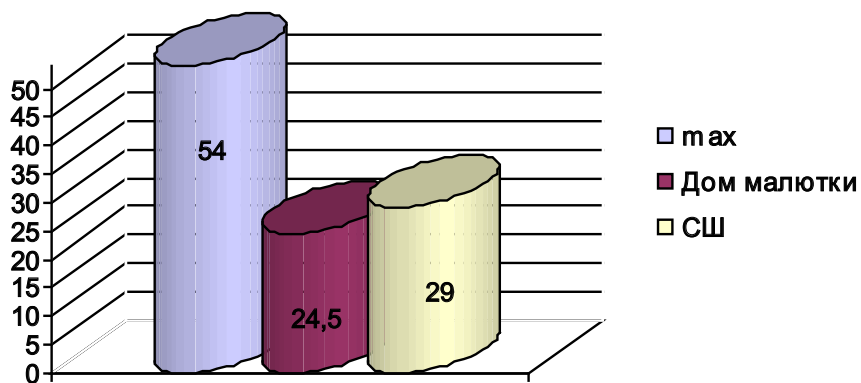


Рисунок 1 – Эмоциональное истощение работников Дома малютки и учителей общеобразовательных школ.

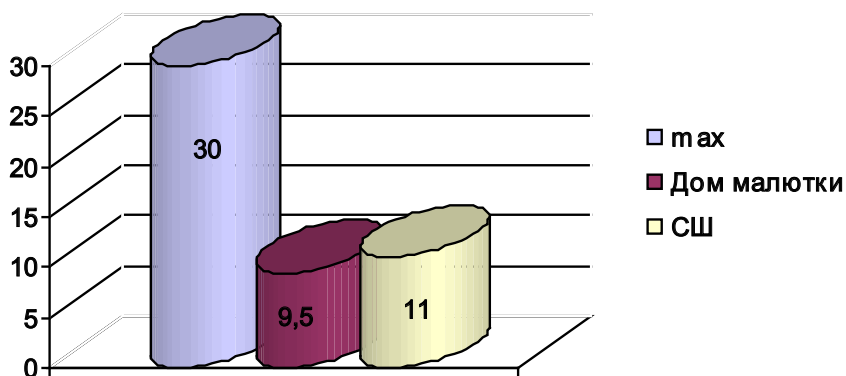


Рисунок 2 – Деперсонализация работников Дома малютки и учителей общеобразовательных школ.

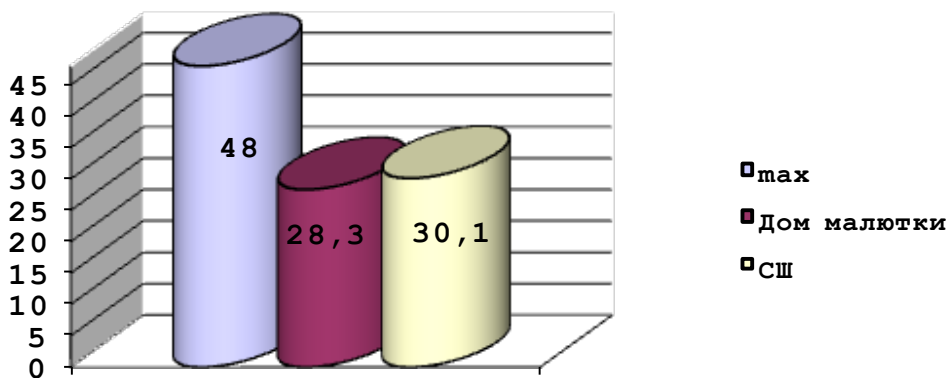


Рисунок 3 – Редукция личных достижений работников Дома малютки и учителей общеобразовательных школ.

к кардинальным изменениям в жизни и деятельности работника.

Как правило, к редукции приводят отсутствие нервно-психической устойчивости, недостаточно развитая способность к регуляции поведения. Поэтому работники воспринимают большой спектр рабочих, жизненных ситуаций как проблемные, неразрешимые. Соответственно, они ощущают себя недостаточно компетентными, а это порождает негативизм по отношению к окружающим, к своим профессиональным успехам. Также пояснение данному фактору дает система оценивания эффективности труда, которая сложилась в системе украинского образования. В связи с многолетним недостатком финансирования учреждений, невозможностью на свое усмотрение распоряжаться собственными сэкономленными средствами фонда заработной платы привела к разрушению системы поощрения работников. По-прежнему отсутствуют гарантированные премии по итогам года и участия в методической работе, направление на престижные курсы повышения квалификации, предоставление творческого отпуска в каникулярные дни, наличие достаточного количества технических средств обучения и т.д. Как показывают результаты исследований, социальное признание, материальная поддержка тоже могут препятствовать выгоранию. Однако новый закон Украины «Об образовании» предполагает выделение дополнительных средств для более вариативной возможности выбора видов повышения квалификации. Это определенным образом улучшает перспективы личных достижений. Также в ходе исследования с помощью коэффициента корреляции Кэнделла нами устанавливалась взаимосвязь между компонентами профессионального выгорания: эмоциональным истощением (ЭИ), деперсонализацией (Д), редукцией личных достижений (Р).

Ранговая корреляция между ЭИ и Д работников Дома малютки значимая, достаточно тесная [$\Phi (0,57) > T_{кр} (0,34)$], то есть определенным образом можно отметить, что эмоциональное выгорание обуславливает деперсонализацию и при повышении уровня эмоционального выгорания может увеличиться и деперсонализация.

Слабая ранговая корреляционная связь [$\Phi (0,36) > T_{кр} (0,34)$] между ЭИ и Д наблюдается у работников школ. Можно предположить, что ЭИ меньше влияет на Д учителей по той причине, что атмосфера интерната сильнее эмоционально истощает своих работников.

Ранговая корреляционная связь между параметрами ЭИ и Р у воспитателей [$\Phi (0,31) < T_{кр} (0,34)$] и учителей [$\tau (0,24) < T_{кр} (0,34)$] незначимая. Вероятно, со временем данная категория

специалистов подстраивает свои ожидания под реальную ситуацию, снижая завышенные ожидания. Но при отсутствии возможности реализовать свои карьерные устремления и недостаточности условий для самовыражения у данной категории работников также может снижаться мотивация профессиональной деятельности. Следует также обратить внимание, что полученные результаты могут говорить о наличии у некоторых специалистов со стажем более 10 лет «псевдопрофессионализма», проявляющегося во внешней демонстрации профессиональной активности при низком качестве работы, невысоком уровне самоактуализации и неудовлетворенности работой. А возможно, такой результат показала недостаточно большая выборка.

Заключение. Таким образом, проведенное исследование свидетельствует не только о наличии компонентов профессионального выгорания у работников учреждений образования, но и дало возможность проанализировать причины, его порождающие. Следует заметить, что существуют достаточно эффективные способы его профилактики. Применение этих способов может помочь в избегании такой кардинальной меры борьбы с синдромом, как смена вида деятельности, переход на другую работу. Основы знаний по профилактике профессионального выгорания передаются слушателям курсов повышения квалификации учителей, доводятся до сведения руководителей школ на научно-практических семинарах, куда регулярно приглашаются преподаватели кафедры общей и возрастной психологии Криворожского педагогического университета.

Это постоянное информирование работников о причинах и признаках выгорания (функция психолога школы); эмоциональная поддержка «выгорающих» коллегами, профсоюзным комитетом, администрацией; создание системы дел, повышающих значимость педагогической профессии (функция многочисленных контролирующих образование органов). Притом районные, городские, областные отделы образования должны проводить данную работу не в виде фанфарно-красочных мероприятий, прославляющих только опытных учителей.

Составляющие психологической устойчивости также определены. Это не только факторы социальной среды, но и отношение личности к себе, развитие своей когнитивной, эмоциональной, поведенческой, коммуникативной сфер. Но главное – это стремление личности к изменениям. Именно последний фактор (вернее, его слабая выраженность), на наш взгляд, демонстрирует такой высокий показатель синдрома профессионального выгорания.

Один из важных компонентов синдрома выгорания – коррекция неконструктивных способов поведения и формирование конструктивных копинг-стратегий (совладание с профессиональными стрессами). В исследованиях Н.В. Водопьяновой корреляционных связей между показателями выгорания, адаптационными способностями и стратегиями поведения доказано, что эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений имеют отрицательные корреляции с психической регуляцией, нервно-психической устойчивостью, коммуникативным потенциалом. Избегание, агрессия, манипуляции положительно коррелируют с уровнем эмоционального истощения; социальные контакты, асоциальные формы поведения – с уровнем деперсонализации; поиск социальной поддержки – с редукцией личных достижений [13]. Описанные связи убеждают, что модели преодолевающего поведения выбираются личностью, а свойства личности (уверенность в себе, развитие социальных навыков, коммуникативный потенциал) подлежат коррекции. Но работники образования имеют очень низкий уровень мотивации к изменениям, самоусовершенствованию, достижениям, что значительно затрудняет проведение корреляционной работы, требует поиска новых, креативных форм психологического воздействия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Новейший словарь иностранных слов и выражений. – Минск: Харвест; М.: ООО «Изд-во АСТ», 2001. – 976 с.
2. Ильин, Е.П. Работа и личность. Трудоголизм. Перфекционизм. Лень / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 224 с.
3. Зеер, Э.Ф. Психология профессиональных деструкций / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк. – М.: Акад. Проект, 2005. – 240 с.
4. Maslach, C. Burnout: a social psychological analysis / C. Maslach, J. Jones [ed] // The burnout syndrome: current, reach, theory, interventions. – London, 1982.
5. Форманюк, Т.В. Синдром эмоционального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. – 1994. – № 6.
6. Perlman, V. Burnout: summary and future research / V. Perlman, E. Hartman. – Human relation, 1982. – V. 35.
7. Самоукина, Н.В. Антикризисное управление компанией. Как не повторять чужих ошибок и исправить свои / Н.В. Самоукина. – СПб.: Питер, 2003. – 223 с.
8. Захарова, Е.В. Профессиональная педагогическая деятельность как фактор профессиональной деформации личности учителей и преподавателей / Е.В. Захарова // Изв. Самар. науч. центра РАН. – 2015. – Т. 17, № 2(2).
9. Науменко, М.В. Эмоциональное выгорание учителей с различным стилем поведения в конфликте / М.В. Науменко, С.В. Жолудева // Учен. записки ун-та имени П.Ф. Лесгафта. – 2017. – № 1(143). – С. 261–265.
10. Кудинов, С.И. Роль ответственности в эмоциональном выгорании учителей на начальном этапе профессионализации / С.И. Кудинов, С.С. Кудинов, И.В. Седова // Вестн. Рос. ун-та дружбы народов. Сер. Психология и педагогика. – 2016. – № 3.
11. Диагностика здоровья. Психологический практикум / под ред. проф. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2007. – 950 с.
12. Грановская, Р.М. Элементы практической психологии / Р.М. Грановская. – СПб.: Речь, 2003. – 655 с.
13. Водопьянова, Н.В. Синдром выгорания / Н.В. Водопьянова. – СПб.: Питер, 2005. – 342 с.

Поступила в редакцию 14.03.2018 г.

УДК 159.922.77

Полоролевые различия коммуникативных реакций на ревность в однополой и разнополой дружбе

Шостак Л.А.

Белорусский государственный университет

Рассматриваются результаты эмпирического исследования половых и ролевых различий коммуникативных реакций на ревность в однополой и разнополой дружбе.

Цель работы – выявить половые и ролевые различия коммуникативных реакций на ревность в однополой и разнополой дружбе с позиции ревнующего и ревнуемого индивидов.