



УДК 364–43:159.925

АНАЛІЗ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

Лєскова Л.Ф., старший викладач кафедри соціальної роботи
Чернігівський національний технологічний університет

У статті здійснено теоретичний аналіз наукових підходів до трактування сутності поняття «професійне вигорання».

Ключові слова: соціальний працівник, емоційне виснаження, професійне вигорання, професійний стрес.

В статье осуществлен теоретический анализ научных подходов к трактовке сути понятия «профессиональное выгорание».

Ключевые слова: социальный работник, эмоциональное истощение, профессиональное выгорание, профессиональный стресс.

Lieskova L.F. ANALYSIS OF SCIENTIFIC APPROACHES TO THE STUDY OF THE PHENOMENON OF “PROFESSIONAL BURNOUT” OF SOCIAL SPHERE WORKERS

The article generated theoretical analysis of scientific approaches to the interpretation of the essence of the notion of “professional burnout”.

Key words: social worker, emotional exhaustion, professional burnout, professional stress.

Постановка проблеми. Життя сучасної людини пов'язане з постійними стресовими ситуаціями, що виникають внаслідок сильної емоційної напруженості, надмірного комунікативного навантаження, що негативно впливають як на саму людину, так і на результати її діяльності. Особливо деструктивно цей вплив проявляється в діяльності фахівців системи професій «людина – людина» у вигляді «професійного вигорання», що в останні двадцять років набуло глобального поширення у сфері соціальної роботи.

Професійне вигорання – хвороба сучасного суспільства. Вона поглинає всі види професійної діяльності, атакує масово, і найбільш вразливою для цієї «епідемії» є робота в соціальній сфері.

Варто зазначити, що сьогодні сфера діяльності фахівців соціальних агенцій розширилася у зв'язку з подіями на сході України. З'явилася потреба в наданні консультаційної, психологічної, реабілітаційної та матеріальної допомоги бійцям антитерористичної операції (далі – АТО) та їхнім родинам, внутрішньо переміщеним особам. Оскільки соціальні інституції (державного і недержавного сектора) не мали ані досвіду роботи, ані методологічного інструментарію для роботи з такою групою клієнтів, то така діяльність стала викликом для України та її соціальної політики, системи соціальних служб і соціальних працівників.

Отже, складні соціально-економічні та політичні умови в країні, а також особливості діяльності негативно впливають на фахівців соціальної сфери, що за тривалою

напруженої дії може викликати, як наслідок, синдром «професійного вигорання». Саме соціальні працівники найбільш схильні до вигорання внаслідок специфіки своєї діяльності. Ця проблема є предметом уваги багатьох науковців. Але описовий і епізодичний характер згаданих досліджень не дозволяє цілісно розкрити зміст цього поняття. Дослідження й аналіз наявних підходів до означеної проблеми дозволить систематизувати наукові доробки в площині висвітлення сутності синдрому професійного вигорання соціальних працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сьогодні розроблення теоретико-прикладних засад синдрому професійного вигорання в науковій літературі є актуальною та значущою проблемою. Дане питання вивчають як закордонні, так і українські дослідники: М. Буриш, Г. Діон, Л. Карамушка, Н. Левицька, Г. Ложкін, М. Лейтер, С. Максименко, Л. Малець. Професійне вигорання працівників соціальної сфери також досліджували О. Романовська, Т. Ронгінська, О. Фурсенко, Т. Марек та інші. Методи діагностики синдрому професійного вигорання були запропоновані в роботах В. Бойко, Н. Водоп'янової, С. Джексона, К. Маслач, О. Старченкової та інших.

У науковій літературі являється низка понять на позначення явища вигорання: «емоційне вигорання», «емоційне виснаження», «професійне вигорання», «професійне виснаження». Н. Коновчук зазначає, що явище емоційного вигорання (виснаження) є ширшим і вміщує поняття «професійне вигорання», основною причиною

якого він визначає організаційний чинник (умови праці, робоча атмосфера, відносини з начальством і колегами тощо) [6, с. 91].

Аналіз наукової літератури та практики дозволяє зробити висновок про те, що питання дослідження феномена професійного вигорання всебічно розглядається вченими різних галузей науки, а саме – соціальної психології, психології праці, психології професійного здоров'я. Проте поза увагою вчених залишилось саме структурування наукових підходів до дослідження феномена професійного вигорання в аспекті визначення його сутності щодо соціальних працівників.

Постановка завдання. Метою дослідження в контексті порушеної проблеми є аналіз теоретичних джерел щодо розгляду та систематизації наукових підходів до дослідження феномена професійного вигорання працівників соціальної сфери.

Виклад основного матеріалу дослідження. Всесвітня організація охорони здоров'я визначає синдром професійного вигорання як фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується зниженням продуктивності праці, втомою, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також вживанням алкоголю чи інших психоактивних речовин із метою отримання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності. Цей синдром розцінюється як стресова реакція у відповідь на завищені виробничі й емоційні вимоги, що характерні для людини, відданої своїй роботі [11]. Багато хто з авторів пов'язують «вигорання» з появою в людини відчуття емоційного, фізичного виснаження, безпорадності, безнадійності, депресії, розчарування. Такий стан фахівців призводить до проблем під час виконання їхніх професійних обов'язків, утруднює спілкування із клієнтами, зменшує ефективність самої діяльності тощо. Зважаючи на досить негативні наслідки професійного вигорання як для спеціалістів, так і для їхніх клієнтів, а також з урахуванням загострення сучасних проблем розвитку українського суспільства, особливого значення набувають доробки, присвячені висвітленню ризиків і особливостей розвитку професійного вигорання в соціальних працівників системи соціального захисту населення.

Специфіка роботи людей цієї професії відрізняється тим, що в ній наявна велика кількість ситуацій із великою емоційною насиченістю і складністю міжособистісного спілкування, і це вимагає від спеціаліста значного внеску у встановлення довірливих відносин і уміння управляти емоційною на-

пруженістю ділового спілкування. До того ж працівники майже не поінформовані про методи попередження і профілактики професійного вигорання. Відсутність механізму відбору на роботу, низька підготовленість до роботи (теоретична та психологічна), невідповідність працівників вимогам керівництва та їхня невдоволеність професійною діяльністю є причинами виникнення професійного вигорання.

Далі пропонуємо розглянути більш детально сутність поняття «професійне вигорання» та підходи до його вивчення, які пропонують нам науковці.

Термін «синдром вигорання» (від грецьк. *syndrome* – «поєднання» та англ. *burn-out* – «припинення горіння») було введено в практику американським психологом Г. Фрейденбергом у 1974 р. для характеристики психологічного стану здорових людей, які перебувають в інтенсивному і тісному спілкуванні із клієнтами, в атмосфері емоційного перенапруження під час надання їм професійної допомоги [4, с. 20].

Г. Фрейденберг використав поняття вигорання для опису поступового емоційного виснаження, втрати мотивації і зниження прихильності серед волонтерів громадської клініки Святого Марка, які він спостерігав як психіатр-консультант. Він помітив, що цей процес тривав маже рік і супроводжувався низкою фізичних і психічних симптомів: головний біль, кишкові розлади, безсоння, втома, виснаження, дратівливість, гнів тощо.

У 70-х рр. ХХ ст. проблема вигорання набуває наукових обрисів. У 1976 р. до вивчення феномена «вигорання» долучилася К. Маслач, американський соціальний психолог, що є одним із найавторитетніших науковців у цьому напрямі. На момент відкриття синдрому вигорання К. Маслач і її група працювали над проблемою дослідження когнітивних здібностей людей, які перебували в стресовому стані, та встановила, що досліджувані феномени впливають на професійну ідентифікацію та поведінку працівників. Мабуть, тому у своїх дослідженнях вона змогла швидко переорієнтуватися на вивчення феномена вигорання та розроблення методів його діагностики.

Г. Нікіфоров зауважує, що для деяких професій чинник стресу є супровідним. Професійний стрес пов'язується з переживанням психічної напруженості в умовах високої відповідальності за прийняття рішення, внаслідок дії довготривалих стресів виникає професійне вигорання [5].

У напрямі професійного здоров'я спеціаліста вивчають професійний стрес



Б. Овчинников і А. Колчев, розглядаючи його як наслідок неперервної і тривалої дії специфічних стресорів, що викликають перевтомлення, професійні захворювання, наслідком чого стає професійне вигорання. Поглиблюють дію професійного стресу і короточасні екстремальні ситуації, що виникають в професійній діяльності [7, с. 76].

На сучасному етапі розвитку думки феномен вигорання досліджується в психології стресових станів (вигорання як результат стресу), у межах психології професійної діяльності (вигорання як форма професійної деформації) та екзистенційної психології (вигорання як стан фізичного і психічного виснаження, що виникло внаслідок довготривалого перебування в емоційно напружених ситуаціях). Професійний стрес може розглядатися в контексті питання про професійну деформацію особистості як можливий наслідок розвитку особистості професіонала.

Водночас із терміном «професійна деформація» вживають у закордонній літературі поняття «управлінський регрес» на позначення незворотних змін, пов'язаних із віком, особливостями управлінської діяльності, оточенням. Професійна деформація виникає на трудовій стадії соціалізації внаслідок виконання професійної діяльності і неможлива поза нею. Вона проявляється в професійній спрямованості, особливостях професійного мислення. Це і професійний нігілізм, професійна нестійкість, звинувачувальний нахил, психологічний захист тощо [1].

Сьогодні немає чіткого розмежування понять «психічне вигорання» і «психічний стрес». Більшість дослідників вважають, що вигорання є результатом дії стресорів, особливо міжособистісної природи. Тобто професійне вигорання являє собою наслідок професійного стресу, прояви якого розглядаються як результат дії специфічних стресорів у професії.

Нині відомі кілька підходів до визначення синдрому «професійного вигорання». Відповідно до них є декілька моделей емоційного вигорання, що описують цей феномен. Це однофакторна, двофакторна, трифакторна та чотирифакторна моделі, а також процесуальні моделі.

Перший підхід розглядає професійне вигорання як стан фізичного, психічного і передусім емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування. Професійне вигорання тлумачиться тут приблизно як синдром хронічної втоми. Представниками цієї однофакторної

моделі є А. Пінес, Е. Аронсон. У даному разі виснаження – це головний чинник вигорання, а інші прояви дисфункції переживань і поведінки – це зумовлені ним наслідки. За цією моделлю, емоційне вигорання загрожує представникам будь-яких професій [8, с. 48].

Другий підхід розглядає «професійне вигорання» як двовимірну модель, що складається, по-перше, з емоційного виснаження та, по-друге, з деперсоналізації, тобто погіршення ставлення до інших, а іноді й до себе. Двофакторну модель досліджували Д. Дирендонк, Х. Сиксма, В. Шауфелі [12, с. 26].

Але найпоширенішим є третій підхід (трифакторна модель), запропонований американськими дослідниками К. Маслач і С. Джексон. Вони розглядають синдром професійного вигорання як трикомпонентну систему, яка складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних прагнень.

Емоційне виснаження розглядається як основний складник вигорання. Воно викликане міжособистісними потребами, стосується виснаження або спустошення емоційних ресурсів і виявляється в зниженому емоційному фоні, байдужості або емоційному перенасиченні.

Деперсоналізація проявляється в деформації стосунків з іншими людьми. Це може бути зростання залежності від інших або поглиблення негативізму, цинічності настанов і почуттів.

Редукція особистих досягнень може проявлятися або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень і успіхів, негативізмі щодо службових досягнень і можливостей, або ж в обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших [9, с. 85].

Російський учений В. Бойко розробив власну класифікацію симптомів, що супроводжують різні етапи професійного вигорання. Створена ним «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» дозволяє оцінити прояви синдрому за дванадцятьма основними симптомами, що зазвичай супроводжують три компоненти професійного вигорання.

В. Бойко характеризує компоненти згаданого синдрому так [3, с. 78]:

1. Перший компонент – «напруження» – характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликані власною професійною діяльністю. Це виявляється в таких симптомах, як:

1) переживання психотравмуючих обставин – людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі;

2) незадоволеність собою – незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом;

3) «загнаність у кут» – відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі;

4) тривога й депресія – розвиток тривожності в професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої.

2. Другий компонент – «резистенція» – характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою. На такому тлі будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає в людини відчуття надмірної перевтоми. Це виявляється в таких симптомах, як [2, с. 45]:

1) неадекватне вибіркоче емоційне реагування – неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки;

2) емоційно-моральна дезорієнтація – розвиток байдужості в професійних стосунках;

3) розширення сфери економії емоцій – емоційна замкненість, відчуження, бажання згорнути будь-які комунікації;

4) редукція професійних обов'язків – згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків.

3. Третій компонент – «виснаження» – характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень.

Складнішу структуру процесу запропоновано Л. Халлсен. Він визначив вигорання «як одну з форм депресії, яка є результатом процесу горіння як необхідної причини вигорання». Цей процес відбувається «коли прийняття активної, самовизначеної ролі перебуває під загрозою або порушене без наявності про запас будь-якої альтернативної ролі». Отже, не результат (тобто певний депресивний стан) вважається специфічним для вигорання, а його етіологія: процес горіння, який розвивається в кілька етапів [7, с. 45].

М. Буріш у розвитку синдрому професійного вигорання виділяє шість фаз [1]:

1 фаза – «попереджуюча»: надмірна участь (надмірна активність, відмова від потреб, не пов'язаних із роботою, витіснення зі свідомості невдач, розчарувань, обмеження соціальних контактів); виснаження (втома, безсоння, загроза нещасних випадків) тощо.

2 фаза – «зниження рівня власної участі» щодо співробітників, пацієнтів: втрата позитивного сприйняття колег, перехід від допомоги до нагляду та контролю, перекидання провини за власні невдачі на інших людей, поява негуманного підходу до людей; щодо оточуючих: відсутність емпатії, байдужість, цинічні оцінки; щодо професійної діяльності: небажання виконувати свої обов'язки, штучне продовження перерв на роботі, запізнення, скорочення робочого дня, акцент на матеріальному аспекті діяльності, незадоволення роботою; зростання вимог: втрата життєвого ідеалу, концентрація на власних потребах, відчуття переживання того, що інші люди використовують тебе, заздрість.

3 фаза – «емоційні реакції»: депресія (постійне відчуття провини, зниження самооцінки, необґрунтовані страхи, лабільність настрою, апатія); агресія (захисні настанови, звинувачення інших, ігнорування своєї участі в невдачах, відсутність толерантності та здатності до компромісу); підозрілість, конфлікти з оточуючими.

4 фаза – «фаза деструктивної поведінки»: сфера інтелекту (зниження концентрації уваги, нездатність виконувати складні завдання, ригідність мислення, відсутність уяви); мотиваційна сфера (відсутність власної ініціативи, зниження ефективності діяльності, виконання завдань згідно з інструкцією); емоційно-соціальна сфера (байдужість, уникання неформальних контактів, надмірна прив'язаність до конкретної особи або відмова від участі в житті інших людей, уникання тем, пов'язаних із роботою, самодостатність, самотність, відмова від хобі, нудьга).

5 фаза – «психосоматичні реакції»: зниження імунітету, нездатність до релаксації у вільний час, безсоння, сексуальні розлади, підвищення артеріального тиску, тахікардія, головний біль, біль у хребті, розлади травлення, залежність від нікотину, кофеїну, алкоголю.

6 фаза – «розчарування»: негативна життєва настанова, відчуття безпомічності та безглуздості життя, екзистенціальний відчай.

Цікавим науковим підходом до вивчення професійного вигорання особистості, який водночас дозволяє здійснювати первинну діагностику цього явища, є класифікація Дж. Гринберга, який розглядає емоційне вигорання як процес, що охоплює 5 стадій. Перша стадія емоційного вигорання – це «медовий місяць»: працівник спочатку отримує задоволення від професії і з ентузіазмом виконує завдання. Проте, що більше стресових ситуацій у професійній діяль-



ності, то менше задоволення він отримує. На другій стадії з'являється втома, апатія, безсоння. За відсутності додаткової мотивації, стимулювання, працівник втрачає інтерес до трудової діяльності, зникає зацікавленість у продуктивній праці, виникають порушення трудової дисципліни. Хронічні симптоми на третій стадії виявляються такі: надмірна праця, відсутність оптимізації режиму роботи і відпочинку викликає фізичну втому та захворювання, психологічні переживання, роздратованість, загострену озлобленість і безсилля. Четверта стадія кризова: розвиваються хронічні захворювання, внаслідок яких людина частково або цілком втрачає працездатність, підсилюється переживання, незадоволеність собою, обраною професією та власним життям. На п'ятій стадії емоційного вигорання всі фізичні та психологічні проблеми набувають гострої форми, а небезпечні захворювання загрожують життю людини. Отже, проблема в професійній діяльності призводить до загрози кар'єрному зростанню фахівця [9, с. 16–22].

Модель професійного вигорання Б. Пармана, Е.А. Хартмана складається із чотирьох стадій, а її автори окреслюють цей феномен як фізичний та психологічний дискомфорт.

Зазначимо, що розвиток емоційного вигорання – це індивідуальний процес, який визначається розбіжностями в емоційно-мотиваційній сфері, а також умовами перебігу професійної діяльності. Вигорання відбувається поступово. I стадія триває 3–5 років, II стадія – 5–15 років, III стадія – від 10 до 20 років, відтак призводить до загострення хронічних захворювань і спричиняє виникненню нових [5, с. 59].

Нині синдром вигорання входить до Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-10). У класифікаційній рубриці «Проблеми, пов'язані із труднощами подолання життєвих ускладнень» його можна знайти під номером Z73.0.

Отже, єдиного визначення поняття «професійне вигорання» сьогодні немає, але, проаналізувавши визначення, що нам пропонують науковці, можна зазначити, що професійне вигорання, яке позначається на стосунках з оточенням, може призводити до неадекватних емоційних реакцій, а також провокує редукцію професійних обов'язків.

Треба зауважити, що «професійне вигорання» – процес досить підступний, оскільки людина, яка схильна до цього синдрому, мало усвідомлює його шкоду. Вона не може подивитися на себе збоку і зрозуміти, що відбувається. Тому фахівці, які

зазнали впливу професійного вигорання, потребують підтримки й уваги, а не конфронтації та звинувачення. К. Маслач вважає, що вигорання не є неминучим. Треба вжити профілактичних заходів, які дозволять запобігти, ослабити або унеможливити його виникнення. Вона підкреслює, що багато причин професійного вигорання знаходяться не лише в особистісних особливостях фахівців, але і в певних соціальних ситуативних чинниках [10, с. 45].

Висновки із проведеного дослідження. У контексті дослідження еволюції уявлень про феномен професійного вигорання розглянуто основні підходи до сутності поняття «професійне вигорання».

Професійне вигорання особистості – це індивідуальний процес, причинами якого є поєднання комбінації суб'єктивних і об'єктивних чинників, які залежать від особистісних якостей людини, індивідуальної системи професійного розвитку та соціальної взаємодії.

Професійне вигорання соціальних працівників – результат довготривалого впливу великої кількості емоційно насичених ситуацій, які властиві цій професії, що згодом проявляються в душевній та/або фізичній втомі, втраті мотивації, дратівливості, розчаруванні в обраній професії, а це, у свою чергу, впливає на їхнє професійне становлення та працездатність.

Подальші перспективи дослідження вбачаємо в тому, що проведений аналіз не вичерпує множинності вивчення підходів до визначення сутності процесу вигорання. Надалі маємо дослідити методологічний підхід і механізми протидії професійному вигоранню фахівців соціальної сфери з метою їхнього професійного самозбереження та подолання негативних тенденцій.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Безпалько О. Соціальна педагогіка та соціальна робота у сучасному світологічному просторі. URL: www.nbuv.gov.ua/e-journals/osdys/2011_1/11bovsop.pdf.
2. Бойко В. Синдром емоціонального вигорання в професіональному общении. СПб.: Питер, 1999. 105 с.
3. Бойко В. Энергия эмоций в общении. 2-е изд., доп. и перераб. СПб.: Пресса, 2004. 474 с.
4. Водопьянова Н. Профессиональное выгорание и ресурсы его преодоления. Психология здоровья / под ред. Г. Никифорова. СПб., 2003. 375 с.
5. Водопьянова Н. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2008. 336 с.
6. Коновчук Н. Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів. Правничий вісник університету «КРОК». 2012. Вип. 14. С. 91–95.
7. Лаврова К. Левин А. Синдром выгорания: профилактика и управление: пособие для сотрудников, рабо-

таючих в програмах зниження вреда. Сеть снижения вреда Центральной и Восточной Европы. 2006. 69 с.

8. Назарук Н. «Згорання» та професійна деформація особистості: порівняльний аналіз. Філософія, соціологія, психологія: зб. наукових праць. Івано-Франківськ: Плай, 2004. Вип. 9. Ч. I. С. 186.

9. Орел В. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии. Эмпирические исследования. Психологический журнал. 2001. № 1. С.16–21.

10. Осухова Н., Кожевникова В. Возвращение к жизни: методические материалы для ведущих тре-

нингов и семинаров по профилактике профессионального выгорания. Помощь помощнику: социально-психологическое сопровождение социальных работников. М.: Изд-во «Амиго-пресс», 2006. 72 с.

11. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: методичні рекомендації /за заг. ред. М. Авраменка. Львів: Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів, 2008. 53 с.

12. Трунов Д. «Синдром сгорания»: позитивный подход к проблеме. Журнал практического психолога. 1998. № 5. С. 84–89.

УДК 159.923

АЗЕРБАЙДЖАНСКАЯ СЕМЬЯ: ЭТНОПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

Мамедова Гюнай Кямиль кызы, докторант
кафедры психологии

Азербайджанский университет языков

Семья является одной из важнейших основ развития общества. Она играет исключительную роль в повышении культурного уровня общественного развития. Известно, что семья является особой социальной группой, основанной на кровном родстве и браке, составляя при этом ячейку общества. На формирование внутрисемейных отношений и повседневный образ жизни существенное влияние оказывают народные обычаи и традиции, этнопсихологические особенности уклада и быта. Именно поэтому исследование этнопсихологических особенностей каждого народа имеет сегодня исключительное значение.

Ключевые слова: семья, этнопсихологические характеристики, стереотип, архетипы, семья в истории Азербайджана, брак в Азербайджане, обычаи и традиции.

Сім'я є однією з найважливіших основ розвитку суспільства. Вона відіграє виняткову роль у підвищенні культурного рівня суспільного розвитку. Відомо, що сім'я є особливою соціальною групою, заснованою на кровній спорідненості та шлюбі, є осередком суспільства. На формування внутрішньосімейних стосунків і повсякденний спосіб життя істотно впливають народні звичаї і традиції, етнопсихологічні особливості укладу і побуту. Саме тому дослідження етнопсихологічних особливостей кожного народу має сьогодні виняткове значення.

Ключові слова: сім'я, етнопсихологічні характеристики, стереотип, архетипи, сім'я в історії Азербайджану, шлюб в Азербайджані, звичаї і традиції.

Mamedova Gyunay Kyamil kyzy. ETHNOPSYCHOLOGICAL FEATURES AZERBAIJANI FAMILY

The family is one of the essential foundations of society. It plays a crucial role in raising the cultural level of social development. It is known that the family is the particular social group based on kinship and marriage, which account for a cell of society. The formation of family relations and daily life is significantly affected by folk customs and traditions, ethnopyschological features lifestyle and way of life. That is why the study of ethnopyschological characteristics of each nation has today an exceptional value. In the formation of family relationships and daily lifestyle of the family are important traditions, ethno-psychological features and archetypes of every nation. Each characterized by its own people and culture ethnopyschological features. A ethnopyschological features, in turn, have an impact on the spiritual development of the individual, the spiritual formation of the family. Ethnopyschological features of the Azerbaijani people are manifested in its customs and traditions, folklore and legends including, fairy tales, proverbs etc. For an extensive study of this problem is necessary, first of all, to delve into the history of this nation.

Key words: family, ethnopyschological characteristics, stereotype, archetypes, Azerbaijani family history of marriage in Azerbaijan, customs and traditions.

Постановка проблемы. Одной из особенностей психологии этносов и народов мира является то, что естественная эволюция человеческого рода в различных регионах земного шара имела свои осо-

бенности. Это привело к формированию психологического своеобразия, различных типов мышления. Известно, что существует тесная связь между стилем мышления, характером и другими психологическими