

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ ЛІНГВІСТИКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ  
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_ Лузік Е.В.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 р.

## **КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

ЗДОБУВАЧА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ «БАКАЛАВР»

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Практична психологія»

**Тема: Психологічні чинники професійного вигорання викладачів ЗВО**

Виконавець: студентка ПП-501 БЗ Сивоконенко Аліна Андріївна

Керівник: канд. пед. н., доцент Хоменко-Семенова Леся Олексіївна

Нормоконтролер: \_\_\_\_\_ Тамара МИХЕСВА

(підпис)

КИЇВ 2023

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій

Кафедра педагогіки та психології професійної освіти

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 053 «Психологія»

ОПП «Практична психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_ Ельвіра ЛУЗІК

«    » \_\_\_\_\_ 2023 р.

## **ЗАВДАННЯ**

### **на виконання кваліфікаційної роботи**

Сивоконенко Аліни Андріївни

1. Тема кваліфікаційної роботи : «Психологічні чинники професійного вигорання викладачів ЗВО», затверджена наказом ректора від № 2297/ст. від 06.12.2022.

2. Термін виконання роботи: з 03.01.2023 р. до 28.02.2023 р.

3. Вихідні дані до роботи: робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків загальним обсягом 68 сторінок, з них обсяг основного тексту 44 сторінки, список використаних джерел нараховує 39 позицій.

4. Зміст пояснювальної записки: Вступ; Розділ 1. Теоретичний аналіз психологічних чинників професійного вигорання викладачів ЗВО; Розділ 2. Емпіричне дослідження психологічних чинників професійного вигорання викладачів ЗВО; Висновки; Список використаних джерел та літератури; Додатки.

5. Перелік обов'язкового графічного (ілюстративного матеріалу): таблиці, рисунки.

6. Календарний план-графік.

№ пор.	Завдання	Термін виконання	Відмітка про виконання
1.	Опрацювання та реферування літератури з теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження	03.01.23	03.01.23
2.	Формулювання теми, мети, завдань дослідження. Написання вступу. Складання попереднього плану роботи. Узгодження з керівником	09.01.23	09.01.23
3.	Написання першого розділу. Подання керівникові на перевірку	16.01.23	17.01.23
4.	Написання другого розділу. Подання керівникові на перевірку	23.01.23	23.01.23
5.	Оформлення роботи. Подання керівникові на перевірку	26.01.23	26.01.23
6.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	09.02.23	09.02.23
7.	Опрацювання зауважень і виправлення недоліків	11.02.23	12.02.23
8.	Подання остаточного варіанта роботи на кафедру для перевірки на академічну доброчесність	13.02.23	
9.	Подання кваліфікаційної роботи на рецензування	20.02.23	
10.	Захист кваліфікаційної роботи	27-28.02.23	

7. Дата видачі завдання: «\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 р.

Керівник кваліфікаційної роботи \_\_\_\_\_ Леся ХОМЕНКО-СЕМЕНОВА

Завдання прийняла до виконання \_\_\_\_\_ Аліна СИВОКОНЕНКО

## РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Психологічні чинники професійного вигорання викладачів ЗВО»: 68 с., 23 рис., 39 літературних джерел, 7 додатків.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання.

Предмет дослідження – психологічні чинники професійного вигорання викладачів ЗВО.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні чинники професійного вигорання викладачів ЗВО.

Кваліфікаційна робота відображена у теоретичному аналізі та емпіричному дослідженні психологічних чинників професійного вигорання викладачів ЗВО. Встановлено, що в основу дослідження було покладено таку гіпотезу: педагогічні працівники в силу специфіки своєї професійної діяльності мають достатньо високо виражений рівень професійного вигорання.

Матеріали кваліфікаційної роботи рекомендуються використовувати у процесі роботи викладачів ЗВО, як профілактику та усунення періоду з професійним вигорання.

ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ; ВИКЛАДАЧ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ;  
ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ; ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ПСИХОЛОГІЧНІ  
ЧИННИКИ; ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>7</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРИТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗВО .....</b>	<b>9</b>
1.1. Теоретичний аналіз професійного вигорання у психолого-педагогічній літературі.....	9
1.2. Характеристика психологічних чинників професійного вигорання викладачів ЗВО.	15
Висновки до першого розділу .....	18
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗВО.....</b>	<b>21</b>
2.1. Зміст та організація дослідження психологічних чинників професійного вигорання викладачів ЗВО.....	21
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження.....	22
2.3. Практичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання викладачів ЗВО .....	38
Висновок до другого розділу .....	41
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>43</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ.....</b>	<b>45</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>49</b>

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Професійне вигорання розглядається як особливий психічний стан людини, що стає наслідком професійних стресів. Останніми роками професійне вигорання віднесено до Міжнародних класифікацій хвороб. Тому ця тема стає актуальним дослідженням причинно-професійного вигорання, проведення його діагностики та профілактики. Також це пов'язано з тим, що психоемоційний стан науково-педагогічного працівника, насамперед, відображається на навчально-виховному процесі та якості підготовки майбутніх фахівців. Дослідження професійного вигорання педагогічних працівників ЗВО є досить гострим питанням. Тому що існує потреба у кращому розумінні індивідуальних особливостей травмуючої дії вигорання на психіку людини.

Теоретичні аспекти професійного вигорання розглядаються у працях провідних українських та закордонних учених. Проблемою змісту й структури даного феномену займалися С. Ауербах, В. Бойко, Д. Брайт, Н. Мальцева, Е. Грінглас, Ф. Джонс, А. Маркова, Ф. Сторлі, К. Маслач, С. Джексон, Х.Дж. Фрейденбергер, І. Фрідман та ін. Важливим етапом для сприйняття та розкриття особливостей і детермінантів зазначеного феномена є дослідження Г. Робертса, М. Смульсона, Ф. Сторлі, К. Черніса тощо.

Методи та діагностику синдрому «професійного вигорання» висвітлено в працях С. Джексона, К. Маслач, О. Старченкової та ін. Особливості професійного стресу та окремі вияви ПВ у педагогів ЗВО дослідили такі вчені, як: О. Баранов, О. Грищун, Т. Котлунович, А. Лучинкіна, Ю. Львов, О. Марусенко, А. Мудрик тощо.

Варто зазначити, що суспільство, зазвичай, не вважає за потрібне приділяти багато уваги як фізичному, так і психологічному здоров'ю. Також, суть актуальності цього питання можна пояснити як відсутність надійної системи психологічних технологій запобігання розвитку синдрому професійного вигорання. Складність роботи людини з такою професією полягає в тому, що в неї кожного дня виникає багато різних емоційних ситуацій, з досить високим рівнем напруги та інтенсивністю

міжособистісної взаємодії у спілкуванні з людьми, необхідністю розв'язання конфліктів, якщо вони є. Тому педагогічні працівники витрачають багато сил та енергії, щоб встановити довірливі стосунки зі студентами, колегами по роботі, керівництвом ЗВО, а також щоб зберігати спокій та управляти власними емоціями у діловому спілкуванні. Саме тому, враховуючи ці моменти, то питання про профілактику і подолання професійного вигорання у педагогічних працівників завжди актуальна.

**Об'єкт дослідження** – професійне вигорання особистості.

**Предмет дослідження** – психологічні чинники професійного вигорання викладачів ЗВО.

**Мета роботи:** теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні чинники професійного вигорання викладачів ЗВО.

Відповідно до предмету та мети мною визначені наступні завдання дослідження:

- Здійснити теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання у психолого-педагогічній літературі та визначити психологічні чинники професійного вигорання викладачів ЗВО.

- Підібрати психодіагностичні методики для проведення емпіричного дослідження психологічних чинників професійного вигорання викладачів ЗВО.

- Емпірично дослідити психологічні чинники професійного вигорання у викладачів ЗВО.

- Розробити практичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання у викладачів ЗВО

Для досягнення поставленої мети мною були використані наступні методи:

1. Зіставлення, систематизація, класифікація та узагальнення теоретичного матеріалу наукових та літературних джерел.

2. Емпіричне дослідження, що включало наступний комплекс психодіагностичних методик:

- «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко), дозволяє нам проаналізувати особливості проявів усіх чинників «емоційного вигорання» в педагогів ЗВО.

- «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон).

- «Самооцінка професійних якостей педагога».

- Авторська анкета спрямована на виявлення у респондентів передумов розвитку психологічного вигорання.

3. Для статистичної обробки результатів психодіагностичних методик були використані такі методи математичної статистики:

- критерій Колмогорова-Смирнова для встановлення типу розподілу даних;

- кореляційний аналіз з використанням критерію Пірсона.

**Практичне значення дослідження** полягає у тому, що результати дослідження можуть бути використані у процесі роботи викладачів ЗВО, як профілактика та усунення професійного вигорання.



## РОЗДІЛ 1

# ТЕОРИТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗВО

### 1.1. Теоретичний аналіз професійного вигорання у психолого-педагогічній літературі

Поняття вигорання було введено в літературу в 1970-х роках Фройденбергером (1974) і Маслахом (1976). Саме тоді Г. Фройденбергер опублікував статтю «Staff Burn-Out» [35], яка була написана на основі його спостережень за волонтерським персоналом в безкоштовній клініці для наркозалежних. Поняття було засновано на соціально-психологічній перспективі і описано як «синдром емоційного виснаження та цинізму, який часто зустрічається серед людей, які виконують роботу у сфері «людина-людина». Ключовим аспектом синдрому вигорання є посилення почуття емоційного виснаження. В даний час, професійне вигорання вважається тривалою реакцією на хронічні емоційні та міжособистісні стресові фактори на роботі [31].

Професійне вигорання вважається станом фізичного та емоційного виснаження, викликаним тривалим залученням в емоційно вимогливі ситуації, які часто представляють організаційні аспекти та вимагають постійних фізичних, когнітивних або емоційних зусиль працівника. Професійне вигорання безпосередньо пов'язане з професійними стресовими факторами, які визначаються як умови пов'язані з роботою, що створюють напругу та виникають через дисбаланс між вимогами роботи і сприйняттям працівниками своєї здатності належним чином справлятися з ними [22].

У 1980-х роках Маслач і Джексон запропонували інструмент оцінки вигорання: інвентаризацію вигорання Маслача (МВІ; Маслач і Джексон, 1981). МВІ був визнаний найбільш широко використовуваним інструментом для оцінки синдрому вигорання [36].

Професійне вигорання – це виснаження розумових, емоційних аспектів і енергетичних ресурсів людини, що розвиваються в основі сильного хронічного стресу в робочій діяльності. Проявляється повною втратою інтересу до професійної діяльності і відчуттям відсутності сил, сенсу для подальшого розвитку, і небажання займатися роботою, яка нещодавно була по-справжньому цікавою. Небезпека полягає в тому, що розвиток даного синдрому поступовий, неквапливий, він ніби має накопичувальний ефект. Тому якщо ігнорувати його перші прояви, то почуття задоволення від виконання будь-якої роботи, що раніше захоплювала ставатиме все меншою, а бажання залишити або змінити раніше улюблену діяльність буде швидко збільшуватися [24].

Тому зрозуміло, що в такій ситуації, чим довше людина буде накопичувати внутрішнє напруження, тим яскравіше проявлятиметься професійне вигорання. Самостійно справитися з синдромом, що проявився в повній мірі, людині дуже важко, майже нереально. І замість гордості за свій успіх у кар'єрі, з'явиться відчуття спустошеності і втраченого часу. Саме тому пряма відповідальність кожного фахівця – відстежувати у себе схожі симптоми і вживати необхідні заходи ще на ранніх етапах.

Часто психологи розглядають синдром професійного вигорання у контексті професіоналізації, таким чином, досліджуючи професійне вигорання у викладача (залежно від віку та стажу роботи), Н. Мальцева характеризує його наступним чином «Синдромом психічного вигорання є складне структурно-динамічне утворення, яке формується в процесі педагогічної діяльності та є негативним ефектом професіоналізації» [14, с.3].

В. Бойко під поняттям «вигорання» розуміє «вироблений особою механізм психологічного захисту в формі повного або часткового виключення емоцій (зниження їх енергетики) у відповідь на обрані психотравмуючі впливи» [3].

К. Маслач та С. Джексон вважають, що синдром вигорання – це синдром емоційного та фізичного виснаження, що з'являється через стрес. Негативне

відношення до роботи, низька самооцінка, непорозуміння з колегами розвивається саме під час такого стану [36].

Ф. Сторлі провела дослідження на медсестрах, що працювали в кардіології, і зробила наступний висновок, який означає, що цей синдром є результатом конфлікту внутрішнього світогляду з реальністю, коли воля людини та її дух вже втомився у вічній боротьбі з певними незмінними обставинами. Як результат – розвивається «професійний аутизм», тобто важлива робота виконується, але на пасивному рівні, без бажання, натхнення та позитивних емоцій [37].

Отже, синдром професійного вигорання – це реакція нашого організму, що з'являється через тривалу дію професійних стресів.

Однотипна щоденна робота, яка часто буває без перерв і вихідних, із постійними фізико-психологічними навантаженнями, що ускладнені важкими емоційними моментами, веде до стресового способу життя. В такому ритмі людина здатна накопичувати негативні відчуття від різних ситуацій і, внаслідок цього, це призводить до серйозних фізичних захворювань. Наприклад, викладачі, які викладаються по 24 години на добу, повністю віддаються роботі, не залишаючи для себе вільного простору, працюють без перерв, вихідних і відпусток, – головні кандидати на професійне вигорання [21]. Такі люди своїми ж руками заганяють себе в глухий кут, ускладнюють собі життя тим, що вони вже залежать емоційно від роботи, бо там вони віддають всю себе, а потім страждають від цього. Людина відчуває сильну перевтому, ломоту в тілі, моральне та фізичне виснаження, вона починає сумніватися взагалі в своїй корисності та цінності, перебуваючи на тій чи іншій посаді, в неї знижується самооцінка, з'являються переживання з приводу своєї професійної й особистої неспроможності, здається, що немає перспектив. Хоч раз у житті це відчуває кожен. Підступність цього синдрому полягає в тому, що не відразу починає відчуватися дискомфорт. Але якщо це систематично повторюється, то з часом те, в чому людина була зацікавлена і робила добре, стає їй нецікавим. Ризик сильно підвищується на третій-четвертий рік роботи, коли вже відсутня новизна, знижується мотивація, підвищуються власні вимоги, а також вимоги оточуючих.

Розпізнати загальні симптоми професійного вигорання досить легко. В такому стані людина відчуває «дефіцит відпочинку», оскільки вона постійно займається професійною діяльністю і зовсім не залишає собі час на хобі або відпочинок. З часом це все перетікає в затяжний процес, який стає нормальним режимом життя. Спочатку зникає інтерес до роботи, з'являється втома, брак ідей. Потім настає відчуття тривожності, занепокоєння, безвиході у вирішенні проблем. Урешті-решт з'являється байдужість до роботи, апатія, відчуття знесилення, небажання працювати, дратівливість, гнів, вороже ставлення до роботи, негативізм. У такому стані людина починає сприймати свою роботу вже більш складною, нецікавою та вона стає менш результативною [34]. Серйозними проявами професійного вигорання є поведінкові зміни і ригідність (неготовність людини діяти не за планом, страх за непередбачених обставин). Якщо людина зазвичай більш екстравертовна, вона може стати тихою і відчуженою. Або, навпаки, людина-інтроверт може стати дуже говіркою, вступати в бесіду з будь-ким. Ригідна людина – заручник стереотипів, ідей, не призначених самостійно, а взятих із правильних джерел. Вони конкретні, чіткі, педантичні, їх дратує невизначеність і недбалість. Жертва «професійного вигорання» може стати ригідною у мисленні. Ригідний педагогічний працівник буде закритим для змін, оскільки це вимагає енергії та ризику, які є великою загрозою для вже виснаженої особистості. На появу емоційного вигорання впливають такі фактори, як постійна робота в позаробочий час, надмірне навантаження, «нездоровий» трудоголізм і прагнення бути залученим у всі процеси, а також монотонність роботи і відсутність її помітних результатів.

Як розпізнати синдром професійного вигорання: 10 симптомів.

1. Хронічна втома або стан постійного недосипання. Особливо яскраво проявлятиметься вранці, коли, тільки прокинувшись людина не відчуватиме, що взагалі відпочила.

2. Зниження працездатності. Завдання, що виконувати раніше здавалось легко і швидко, будуть вимагати більше часу та зусиль для пошуку їх вирішення. В такому

разі стає складно переключатись на різні завдання, а ті, які є незапланованими, можливо, викличуть агресію та невдоволення.

3. Часте фізичне нездужання: постійні болі в голові, простуда, ломота в тілі - скоріш за все, будуть яскравим прикладом психосоматичних захворювань. Людський організм є дуже розумним, адже у випадку, коли рівень напруги в тілі зашкалює, певні недуги є сигналами для припинення виконання повсякденної роботи та зміни її на іншу. Ігнорувати такий стан не рекомендується, адже це може перерости у серйозні хронічні захворювання.

4. Втрата ентузіазму в роботі. Зникає інтерес до окремих завдань та професійної діяльності, що в минулому дійсно захоплювали та приносили задоволення.

5. Збільшення кількості та якості помилок: від незначних похибок до серйозного невиконання важливих завдань. Це пов'язано зі збільшенням неуважності, відсутністю сил для концентрації. Доведено, що у людини з синдромом вигорання сповільнюються розумові здібності.

6. Страх перед новим. Замість того, щоб викликати зацікавленість, нововведення лякають. Таке вивчення чогось розглядається через призму критики. Для виконання таких завдань потрібно багато енергії, а вона при ПВ просто відсутня. Це є поясненням такого страху, далі людина автоматично включає захисну реакцію у вигляді внутрішнього спротиву.

7. Постійне дратування, яке може перерости у спалахи гніву. Агресія може проявлятися в ставленні до колег, робочих процесів, своїх завдань та до місця праці в цілому.

8. Скорочення соціальних контактів. Людина намагається зменшити коло своїх, вже існуючих контактів спілкування і тим більше, не заводити нові знайомства.

9. Песимізм. Спостерігається байдуже ставлення до своєї професійної діяльності та відсутність розвитку в даній сфері.

10. Втрата сенсу. Мається на увазі саме розчарування у виборі своєї професії та бажання змінити її, навіть тоді, коли їй присвячено більша частина свого життя.

За допомогою цих пунктів, людина може виявити чи має вона початкову стадію розвитку професійного вигорання та якщо збігається відразу декілька, це свідчить про вже наявне професійне вигорання і в такому разі потрібно якомога швидше виявити причину та вжити відповідні заходи.

Емоційне професійне вигорання легко сплутати з депресією, адже людина в обох станах однаково пасивна і позбавлена сил, саме тому ці стани часто розглядають як пов'язані проблеми. Але дослідження доводять, що різниця між ними є. Вигорання можна визначити за рівнем кортизолу в крові і це проявляється наступним чином- при вигоранні кортизол (стероїдний гормон, завдання якого - підвищувати рівень глюкози в крові під час стресових ситуацій) не виділяється зранку, тому вже на початку дня здається, що сил немає. Вигорання може бути наслідком хронічного стресу, в такий час вигорілі люди почуваються виснаженими, у них суттєво знижена мотивація, а звичайного відпочинку мало, аби відновитися. Часто люди, що перебувають в такому стані, не бачать позитивних змін щодо робочих обставин і вони думають, що обов'язки, котрих все більше і більше, переслідують їх. Вигорання – поступовий процес, тому воно менш помітне. Деякі симптоми виникають і при депресії, наприклад, виснаження, пригніченість і знижена продуктивність. Через те, що ознаки можуть бути схожими, важливо не займатись самодіагностикою, а звернутися до фахівців, оскільки лікування є різним, а невідповідні поради близьких чи знайдені рекомендації в інтернеті можуть погіршити самопочуття. Наприклад, при депресії людина може взяти відпустку та відпочити, але симптоми депресії не зникнуть, як при вигоранні; або людина може змінити роботу чи зайнятися іншими обов'язками, але знову цього буде недостатньо, щоб впоратися з депресією, як із вигоранням. Варто знати і специфічні симптоми, які характерні для депресії: суттєві труднощі з концентрацією та увагою, низька самооцінка, безвихідь і песимістичне бачення майбутнього в цілому, а не лише робочої сфери, почуття власної меншовартості, самознецінення, безпідставне відчуття провини чи відчаю, неможливість відчувати задоволення чи радість, втрата інтересу практично у всіх сферах життя, слабкість або недостатність енергії, думки про самогубство.

Згідно з ВООЗ, існує три основні симптоми емоційного вигорання:

– почуття виснаження або втоми: що призводить до безсонниці, зниження імунітету, неухабності;

– інтелектуальна й емоційна дистанція з роботою: відчуття негативу та несправедливості відносно ситуацій, відірваність від колективу, відсутність мотивації, негативне сприйняття реальності;

– зниження професійної ефективності: відчуття неспроможності справитися зі своїми робочими обов'язками, через це з'являються сумніви у власних здібностях і компетентності [8].

Дж. Грінберг виділив п'ять етапів збільшення психічної напруги, пов'язаної з професійною діяльністю, і позначив їх як «стадії емоційного вигорання»:

1. Людина задоволена своєю роботою. Але постійні стреси поступово зменшують енергію.

2. Спостерігаються перші ознаки синдрому: проблеми зі сном, зниження працездатності та втрата інтересу до своєї справи.

3. На цьому етапі людині важко сконцентруватися на роботі, тому вона виконується досить повільно. Спроби «надолужити згаяне» перетворюються в постійну звичку працювати пізно ввечері або у вихідні.

4. Хронічна втома відображається на фізичному здоров'ї: знижується імунітет, звичайна застуда перетворюється в хронічні хвороби. Людина на цьому етапі стає більш конфліктною та агресивною, адже вона стає невдоволеною не тільки собою, але й свариться з колегами.

5. Емоційна нестача сил, загострення хронічних захворювань. Якщо не втручатися в даний процес, людина загрузне в своїх проблемах та цей стан може погіршитись і переросте в глибоку депресію [25].

## **1.2. Характеристика психологічних чинників професійного вигорання викладачів ЗВО**

Загалом, саму професію педагогічних працівників можна віднести до видів професійної діяльності, яка характеризується сильною емоційною напругою. Бо у досвіді кожного викладача ЗВО є багато різноманітних стресових ситуацій, пов'язаних з умовами діяльності, які створюють справжню загрозу їх психічного здоров'я. В такому випадку стресогенними чинниками є:

- відповідальність за здоров'я та результат навчання студентів;
- необхідність у частому підтвердженні власного рівня кваліфікації;
- напруженість і мінливість умов діяльності;
- висока емоційність та постійна робота з увагою;
- необхідність у безперервному логічному і психологічному аналізу подій;
- розв'язання конфліктних ситуацій серед студентів та їх батьками, з колегами по роботі та керівництвом ЗВО.

Тому через стресову роботу до викладача ставлять досить високі вимоги. Професійне вигорання може проявлятися по-різному. Все залежить від індивідуальних психологічних особливостей людини (рівня стресостійкості, типу темпераменту, самооцінки, мотивації та ін.), або від професійних особливостей (стаж роботи, матеріальні можливості, стосунки в колективі, успіх та кар'єрний ріст та ін.). Якщо все враховувати то наявність у них професійних деформацій є недопустимим. Адже, якщо викладач відчуває на собі наявність синдрому «професійного вигорання», він спробує вирішити цю ситуацію, наприклад, зменшивши спілкування з колегами, фізично і морально дистанціюючись від них [10]. Проявлятися така поведінка може по-різному. Наприклад, педагог уникає особистісних контактів, при цьому вигадуючи різні обставини та причини; спілкується безособовими способами з колегами; виявляє негативізм; в результаті чого відчуває самотність або депресію і починає сприймати ситуацію як «безнадійну». Людині стає все важче і важче знаходити вихід у вирішенні своїх проблем. Вона може покинути свою посаду і перейти на іншу або взагалі змінити професійну діяльність. У педагогічних працівників можуть спостерігатися такі психофізичні симптоми: відчуття сильної втоми та брак сил; постійний головний біль; зміни у зовнішньому вигляді, а саме - сильне схуднення або погладшання;



безсонниця та бажання спати на роботі; зниження зовнішньої та внутрішньої сенсорної чутливості (погіршення зору, слуху, нюху і дотику, втрата внутрішніх тілесних відчуттів) [33]. У спілкуванні з соціумом це проявляється такими характерними станами, як байдужість, нудьга, пасивність і депресія. Викладач часто відчуває підвищену дративливість на малі незначні події, це може спровокувати нервові зриви або різкі спалахи гніву. Людина сама себе налаштовує на загальні негативні установки в життєвих і професійних перспективах. Поведінкові симптоми добре описують такі випадки в діяльності: з'являється відчуття, що робота з кожним днем стає все складнішою і що виконувати її дедалі важче, ніж зазвичай; помітна зміна свого робочого режиму (запізнення або швидше закінчення робочого дня); зменшення наснаги щодо виконання роботи; зацікнення на дрібних деталях; зловживання алкоголем, тютюнопалінням, вживання наркотичних засобів.

Одним з психологічних чинників, що впливає на вигорання, є індивідуальні особливості нервової системи і темпераменту. Особливо швидко вигорають інтровертовані особистості, індивідуально-психологічні особливості яких не уживаються з професійними вимогами комунікативної професії. Вони не мають надлишку життєвої енергії, характеризуються скромністю і сором'язливістю, схильні до замкнутості та концентрації на предметі професійної діяльності [28]. Саме інтроверти здатні накопичувати емоційний дискомфорт і не позбуватись негативних переживань у зовнішнє середовище. Також досить швидко вигорають працівники зі слабкою нервовою системою та ті, які схильні до ідеалізму. До синдрому професійного емоційного вигорання більше схильні люди, які відчувають постійний внутрішньо-особистісний конфлікт через професійну діяльність. Найчастіше як в Україні, так і за кордоном це жінки, які переживають внутрішню дискусію між роботою і сім'єю, а також тиск у зв'язку з необхідністю часто доводити свою професійну компетентність, особливо в умовах жорсткої конкуренції з чоловіками. Синдром професійного вигорання – це недуга, на яку, шкода, не завжди звертають увагу. Людина просто не вважає за потрібне починати лікування. Вона гадає, що потрібно просто докласти більше зусиль, постаратись нарешті доробити вже ту

роботу, яка накопилась за багато часу, через перевтому і небажання її виконувати- в цьому і полягає головна омана та помилка.

Таким чином стресовий аспект у професійній діяльності педагогічних працівників дуже погано впливає на загальний психічний стан особистості, який зумовлює цілу низку негативних соціально-психологічних наслідків у цій сфері. До таких аспектів можна віднести: зниження задоволеності працею, погіршення соціально-психологічного клімату в колективі, професійне вигорання.

Отже, спираючись на дослідження науковців, можемо виділити наступні психологічні чинники професійного вигорання викладачів ЗВО:

- орієнтовані на особистість (низька самоповага та самооцінка, схильність до агресії та авторитаризму, нестача емоцій, емоційна замкненість, відчуження, бажання усамітнитись від колег та студентів);

- орієнтація на статус і роль особистості (рольова позиція, незадоволеність професійно-особистісним зростанням, прояви втечі від виконання будь-яких видів професійних обов'язків);

- професійна орієнтація (відсутність організаційної культури, постійні конфлікти в організаціях, постійний контроль, відчуження від стосунків, спілкування, професійних обов'язків та роботи загалом);

- екзистенційність, тобто нездійснення професійно-особистісних сподівань.

### **Висновки до першого розділу**

Аналіз сучасної психологічної літератури показав, що проблема наявності професійного вигорання викладачів ЗВО залишається однією з найбільш важливих тем у сучасній психології.

Теоретичні аспекти професійного вигорання розглядаються у працях провідних українських та закордонних учених. Проблемою змісту й структури даного феномену займалися С. Ауербах, В. Бойко, Д. Брайт, Н. Мальцева, Е. Грінглас, Ф. Джонс, А. Маркова, Ф. Сторлі, К. Маслач, С. Джексон, Х.Дж. Фрейденбергер, І. Фрідман та ін. Важливим етапом для сприйняття та розкриття особливостей і детермінантів

зазначеного феномена є дослідження Г. Робертса, М. Смульсона, Ф. Сторлі, К. Черніса тощо.

Методи та діагностику синдрому «професійного вигорання» висвітлено в працях С. Джексона, К. Маслач, О. Старченкової та ін. Особливості професійного стресу та окремі вияви ПВ у педагогів ЗВО дослідили такі вчені, як: О. Баранов, О. Грицун, Т. Котлунович, А. Лучинкіна, Ю. Львов, О. Марусенко, А. Мудрик тощо.

Вчені сучасності розглядають синдром «професійного вигорання», як деформіцію особистості, що виникла у результаті професійного стресу. Головною причиною професійного вигорання, майже всі дослідники в цій сфері, вважають довготривале перебування в так званому «синдромі хронічної втоми», що супроводжується психосоматичними розладами. Основним елементом синдрому «професійного вигорання» є невідповідність між можливостями людини та вимогами, які вимагають від неї у роботі. Майже в усіх професіях де вимагається комунікація напряму з людьми (військовослужбовці, лікарі, педагоги, працівники сфери обслуговування) у людей спостерігається високій або середній рівень професійного вигорання.

Вагомою ця проблема є для викладачів ЗВО, пов'язано це з особливостями професійної діяльності, а також відсутністю умов в закладах для зняття психологічної втоми, недостатньої компетентності у збереженні та зміцненні психічного здоров'я. Причинами вигорання можуть бути: постійний брак часу на роботі, брак ресурсів, високі вимоги, перевтома, стрес та інші.

Результати аналізу досліджень дозволяють нам сформулювати визначення професійного вигорання як виснаження розумових, емоційних аспектів і енергетичних ресурсів людини, що розвиваються в основі сильного хронічного стресу в робочій діяльності, яке проявляється повною втратою інтересу до професійної діяльності і відчуттям відсутності сил, сенсу для подальшого розвитку, і небажання займатися роботою, яка нещодавно була по-справжньому цікавою.

Симптомами професійного вигорання є депресивні стани, почуття втоми, спустошеність, негативна професійна установка, небажання бачити позитивні

результати у власному житті та професії. Саме редукування персональних досягнень є проявом зменшення відчуття компетентності в роботі, невдоволеності собою, зниження цінності своєї діяльності, негативного самосприйняття в обраній професії.

Спираючись на дослідження науковців, можемо виділити наступні психологічні чинники професійного вигорання викладачів ЗВО:

– орієнтовані на особистість (низька самоповага та самооцінка, схильність до агресії та авторитаризму, нестача емоцій, емоційна замкненість, відчуження, бажання усамітнитись від колег та студентів);

– орієнтація на статус і роль особистості (рольова позиція, незадоволеність професійно-особистісним зростанням, прояви втечі від виконання будь-яких видів професійних обов'язків);

– професійна орієнтація (відсутність організаційної культури, постійні конфлікти в організаціях, постійний контроль, відчуження від стосунків, спілкування, професійних обов'язків та роботи загалом);

– екзистенційність, тобто нездійснення професійно-особистісних сподівань.

## **РОЗДІЛ 2**

### **ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗВО.**

## **2.1. Зміст та організація дослідження психологічних чинників професійного вигорання викладачів ЗВО**

Метою дослідження було виявити ступінь зв'язку між виснаженням та емоційною працею, що вивчалась серед педагогів. Огляд буде зосереджено на викладачах ЗВО.

Завдання емпіричного дослідження:

- 1) Дослідити психологічні чинники професійного вигорання викладачів ЗВО.
- 2) Розробити практичні рекомендації щодо профілактики та усунення наявного синдрому.

Експериментальною базою дослідження стали викладачі Національного авіаційного університету Факультету лінгвістики та соціальних комунікацій.

Експериментальна вибірка дослідження – 40 викладачів.

Психологічне дослідження проводилося в період дистанційного навчання з 1 грудня 2022 року по 1 лютого 2023 року.

Дане емпіричне дослідження проводилось в п'ять етапів:

Перший етап був присвячений вивченню та теоретичному аналізу синдрому психологічного вигорання. Ми теоретично розкрили різні підходи до поняття «професійне вигорання» та «емоційне вигорання». На даному етапі проводився збір необхідної інформації для подальшого проведення емпіричного дослідження.

Другий етап полягав у проведенні відбору психодіагностичного інструментарію, проведенні емпіричного дослідження.

Третій етап включав в себе кількісну і якісну обробку отриманих даних за допомогою методів математичної статистики.

Четвертий етап полягав в інтерпретації отриманих результатів та формуванні загальних висновків.

П'ятий етап присвячений розробці практичних рекомендацій щодо профілактики або усунення професійного вигорання викладачів ЗВО.

Проведення тестування відбувалося в дистанційному форматі, викладачам були надіслані методики в електронному форматі.

Під час проведення емпіричного дослідження використовувалась база надійних, валідних психодіагностичних методик для визначення психологічних чинників професійного вигорання у викладачів ЗВО.

Методики емпіричного дослідження:

1. «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко), дозволяє нам проаналізувати особливості проявів усіх чинників «емоційного вигорання» в педагогів ЗВО.

2. «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон).

3. «Самооцінка професійних якостей педагога».

4. Авторська анкета спрямована на виявлення у респондентів передумов розвитку психологічного вигорання.

Для статистичної обробки результатів психодіагностичних методик були використані такі методи математичної статистики: критерій Колмогорова-Смірнова для встановлення типу розподілу даних; кореляційний аналіз з використанням критерію Пірсона.

## **2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження**

Для вивчення психологічних чинників професійного вигорання викладачів ЗВО була застосована «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» (В. Бойко) (Додаток А), результати якої представлені на рисунку 2.2.1. Дані представлені у середніх значеннях.

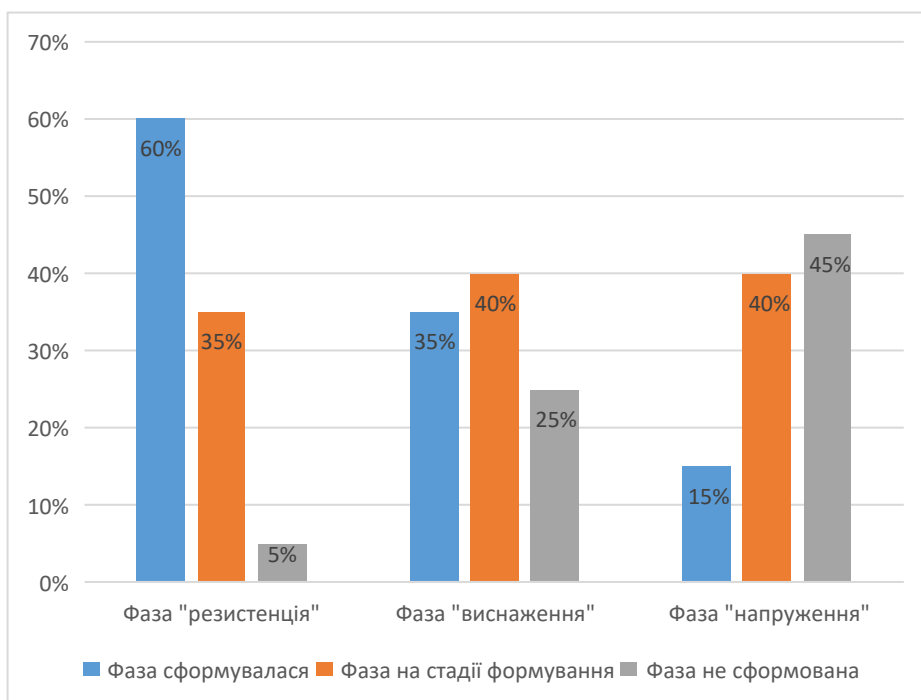


Рисунок 2.2.1. Показники емоційного вигорання викладачів ЗВО за методкою «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» (В. Бойко)

Отже, дивлячись на результати проведеного дослідження, помітно, що в емоційному вигоранні викладачів найбільш вираженим компонентом є «резистенція», яка проявляється у супротиві негативним подіям і у виснаженні ресурсів психіки людини. Це часто спричинює неадекватно різких реакцій на повсякденні ситуації, відмові близько та багато спілкуватись з колегами, до зміни якості виконання обов'язків в негативну сторону, жаги у більшому проведенні часу на самоті. У 60% викладачів фаза сформувалася, у 35% – на стадії формування і тільки в 5% – не наявна. У людей, у яких ця фаза є найбільш вираженою спостерігається байдужість до обраної професії, зменшенні потреби у комунікації з колегами, з'являються певні психосоматичні симптоми (болить голова, відсутність сил та енергії, простуди і т.д.), після вихідних вона досі буду відчувати брак сил на новий робочий тиждень. Другим компонентом є «виснаження», яке наявне у 35% викладачів, у 40% – формується та в 25% – відсутнє. Для цієї фази своєрідним є вже проблеми зі здоров'ям, прикладом можуть бути безсонниця, виразка, зменшення концентрації уваги, задишка,

загальмованість, а також такі психологічні чинники як депресія, різке роздратування і агресія, підвищена тривожність і т.ін. Найменш вираженим компонентом є “напруження”, що наявне тільки у 15% педагогів, 40% - на стадії формування і 45% - відсутнє. Фаза “напруження” динамічна, виснажлива і проходить досить плавно, характеризується у крайнощах переживання різних подій, на ці симптоми майже ніколи не звертають увагу, адже початкова стадія може формуватись протягом 3-5 років.

На рисунку 2.2.2. представлені результати дослідження професійного вигорання за методикою «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон). (Додаток Б). Дані представлені у середніх значеннях.

Рисунок 2.2.2. Показники рівня професійного вигорання викладачів ЗВО за методикою «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон)

З’ясовано, що найголовнішою ознакою для досліджуваних є «емоційне виснаження». В категорії “редукція особистих досягнень” у викладачів було виявлено наступні результати: 5% мають критично високі результати, 15% – високі результати, 55%- середні результати та ще 25% – низькі результати. У таких людей, в яких ця



ознака є домінуючою, спостерігається зменшення почуття компетентності та цінності у своїй професійній діяльності, поява байдужості до роботи та зниження самооцінки як професійної так і особистої. Також можливе зниження рівня мотивації до роботи, що проявляється відсутністю ентузіазму й ініціативності.

“Емоційне виснаження” в опитуваних виражене найсильніше, критично високі результати – у 15% працівників, високі – у 40%, середні- у 30% та низькі – у 65%. Ключовою складовою цієї категорії є емоційне вигорання, що переростає в професійне вигорання. В таких педагогів спостерігається зниження емоційного фону або навпаки, більше агресивність, прояви байдужості, негативізм, незадоволеність роботою. Найменш вираженим критерієм у досліджуваних є «деперсоналізація», так як критично високі показники відсутні, у 5% виявлено високі показники, середні – у 30%, низькі – у 10% та критично низькі – у 15%. Деперсоналізація проявляється схильності низько та негативно оцінювати свої професійні досягнення, негативному ставленні та недооцінюванні себе та своїх умінь, знань і т.ін.

На рисунку 2.2.3. представлені результати дослідження самооцінки за методикою «Самооцінка професійних якостей». (Додаток Б). Дані представлені у середніх значеннях.

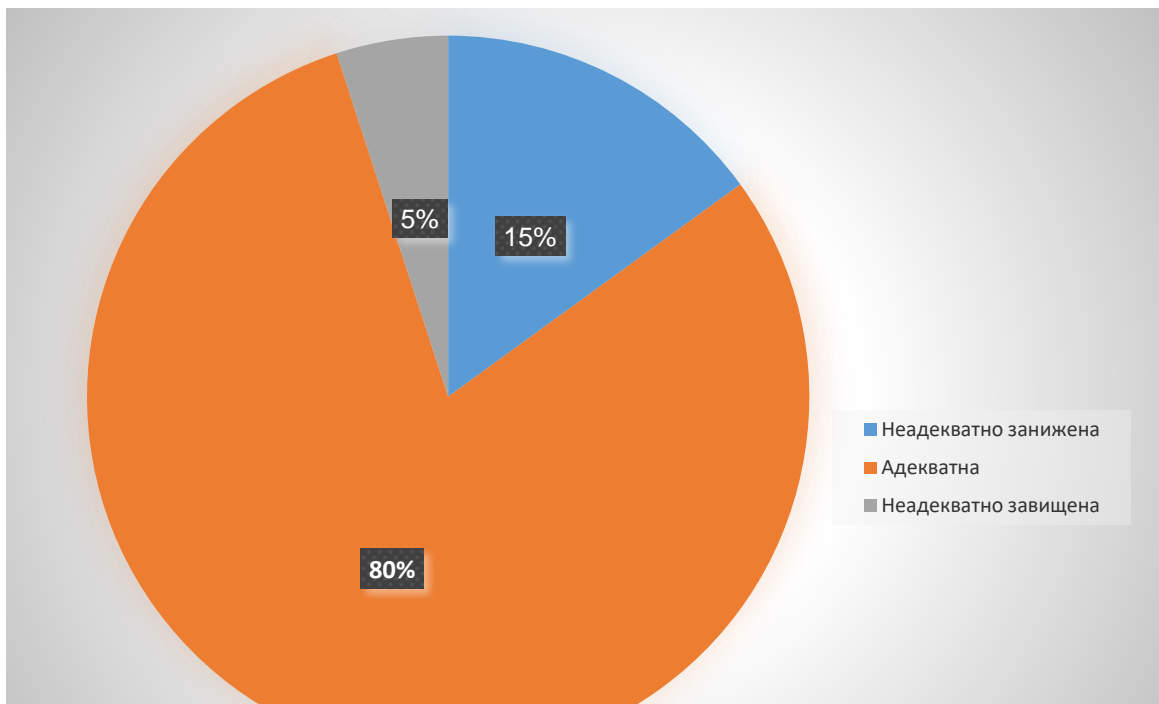


Рисунок 2.2.3. Показники самооцінки професійних якостей викладачів ЗВО за методикою «Самооцінка професійних якостей»

Як бачимо 15% викладачів мають низьку самооцінку, вона призводить до постійних переживань, песимізму, заважає особистості долати стрес і звичайно, підвищує рівень вигорання. 80% опитуваних мають адекватну самооцінку. Зрозуміло, що чим ближче людина до реальності, тим краще для неї, адже в такому стані її думка про себе збігається з тим, якою вона є насправді. Такий викладач позитивно оцінює себе, не боїться ризикувати, розвиватись та братися за нові завдання, таким чином гарно впливаючи на студентів, в яких аналогічно може розвиватись адекватна самооцінка. Також 5% науково-педагогічних працівників мають неадекватно завищену самооцінку.

Для визначення психологічних чинників професійного вигорання у викладачів ЗВО нами було проведено авторську анкету, яка складалася з 20 запитань (Додаток Г).

Розподіл показників за відповідями на запитання “Зранку я прокидаюся сповнена сил та енергії”, представлено на рисунку 2.2.4

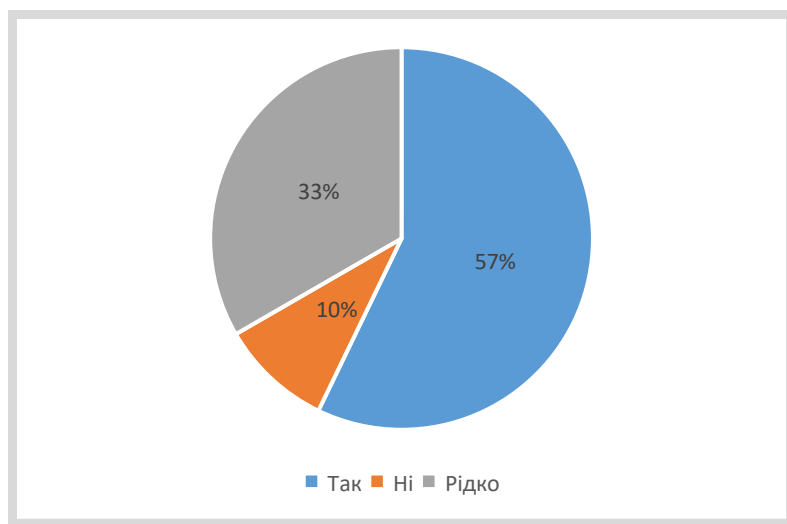


Рисунок 2.2.4 Показники за відповідями на запитання “Зранку я прокидаюсь сповнена сил та енергії”

Дані результати говорять про те, що більшість педагогів (57,1%) має достатньо сил, енергії та інтересу до нового робочого дня; рідко себе так відчують 33,3% та взагалі не відчують себе відпочившими та готовими до роботи зранку 9,5%.

Розподіл показників за відповідями на твердження «Я з радістю берусь за нову справу, навіть якщо вона здається важкою», представлено на рис. 2.2.5.

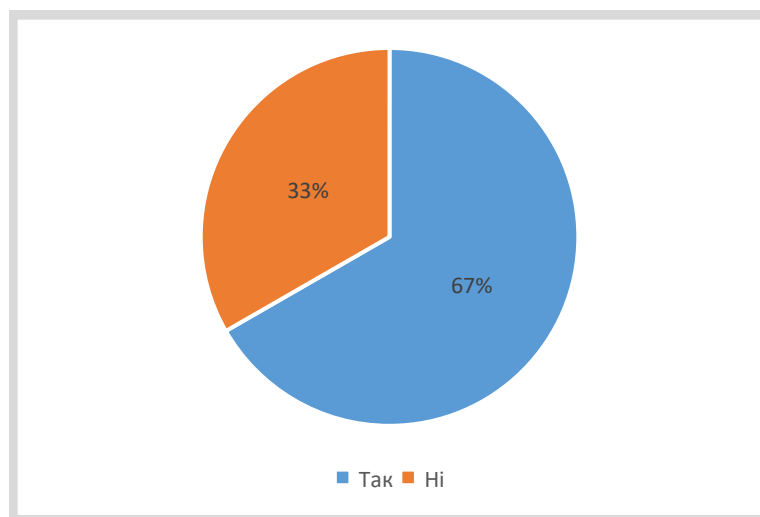


Рисунок 2.2.5. Показники за відповідями на твердження «Я з радістю берусь за нову справу, навіть якщо вона здається важкою»

З даних результатів ми бачимо, що більшість педагогів (66,7%) краще змотивовані та відкриті для нових завдань, в той час як 33,3% комфортніше виконувати буденну та гарно знайому роботу.

Розподіл показників за відповідями на твердження «Буденні справи почали напружувати мене більше ніж зазвичай», представлено на рис. 2.2.6.

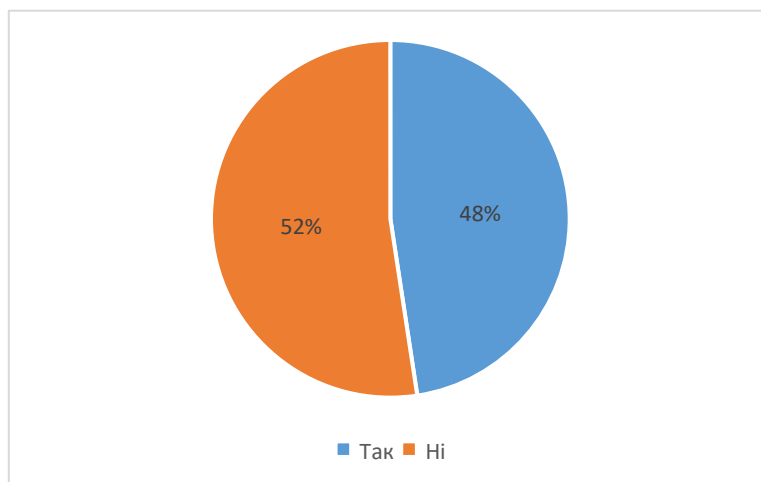


Рисунок 2.2.6. Показники за відповідями на твердження авторської анкети «Буденні справи почали напружувати мене більше ніж зазвичай»

Бачимо, що 47,6% педагогів відчувають себе більш комфортно, в той час як у 52,4% зріс рівень напруги від робочої діяльності.

Розподіл показників за відповідями на твердження «Я постійно відчуваю себе втомленою, навіть якщо нічого не роблю», представлено на рис. 2.2.7.

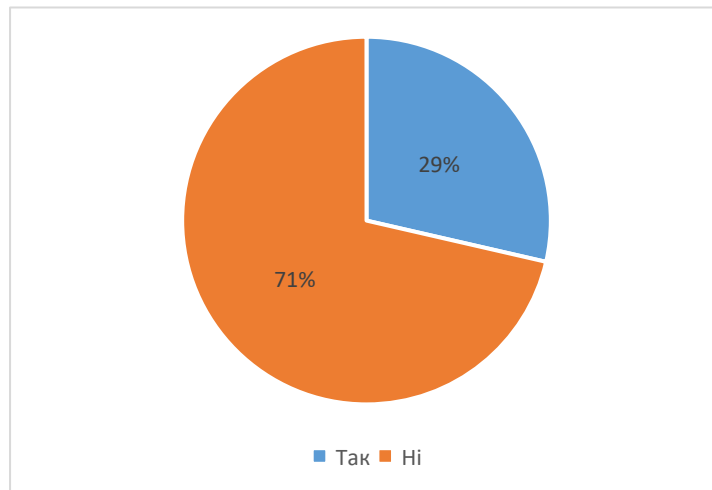


Рисунок 2.2.7. Показники за відповідями на твердження авторської анкети «Я постійно відчуваю себе втомленою, навіть якщо нічого не роблю»

Як бачимо, 71,4% відчувають виснаження тільки від важкого та насиченого робочого дня, коли 28,6% викладачі почувають себе виснаженими постійно, навіть не виконуючи важку моральну та фізичну працю, що є однією з ознак професійного вигорання.

Розподіл показників за відповідями на твердження «Я можу повністю розслабитися у вихідний та не думати про справи», представлено на рис. 2.2.8.

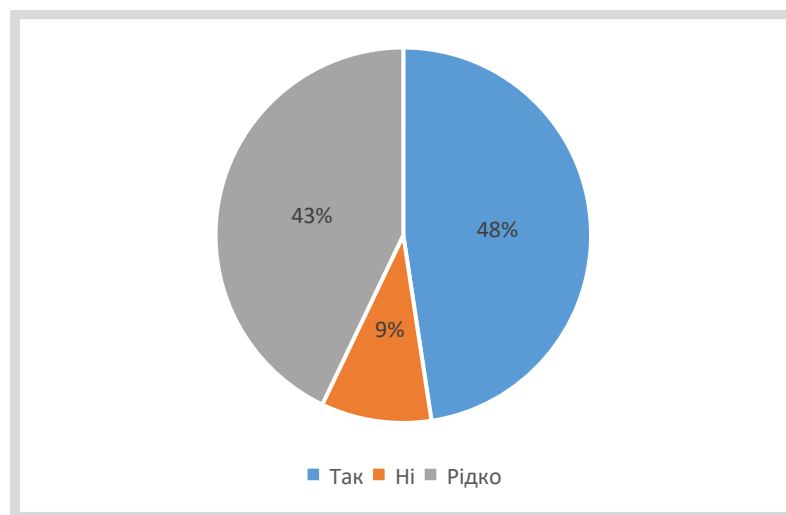


Рисунок 2.2.8. Показники за відповідями на твердження авторської анкети «Я можу повністю розслабитися у вихідний та не думати про справи»

Результати вказують на те, що 47,6% опитуваних розділяють робочі моменти та особистий час, вмюючи відпочивати у вихідний день, 42,9% рідко можуть повністю перемикнути та відпочити від роботи у вихідний та 9,5% цього зробити не можуть.

Розподіл показників за відповідями на твердження «У мене зникла мотивація працювати, потрібно постійно себе змушувати», представлено на рис. 2.2.9.

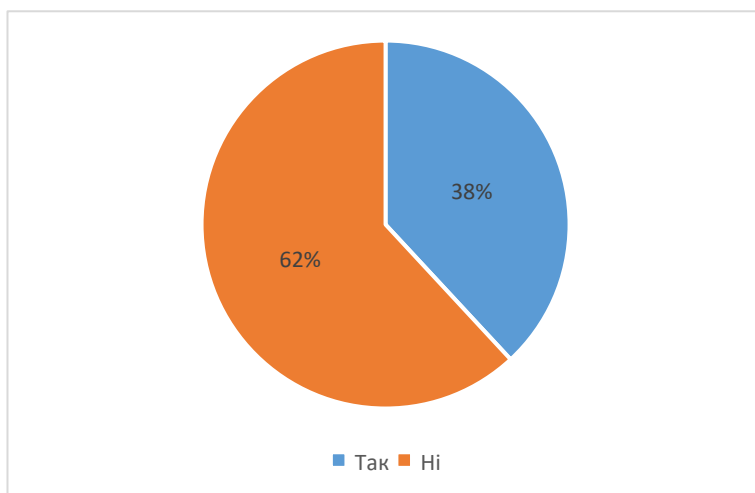


Рисунок 2.2.8. Показники за відповідями на твердження авторської анкети «У мене зникла мотивація працювати, потрібно постійно себе змушувати»

Як бачимо, явним показником професійного вигорання є відсутність мотивації до робочої діяльності, що спостерігається у 38,1% опитуваних, у той час коли у 61,9% вона є.

Розподіл показників за відповідями на твердження «Я стала неуважною і забуваю, що кому обіцяла», представлено на рис. 2.2.10.

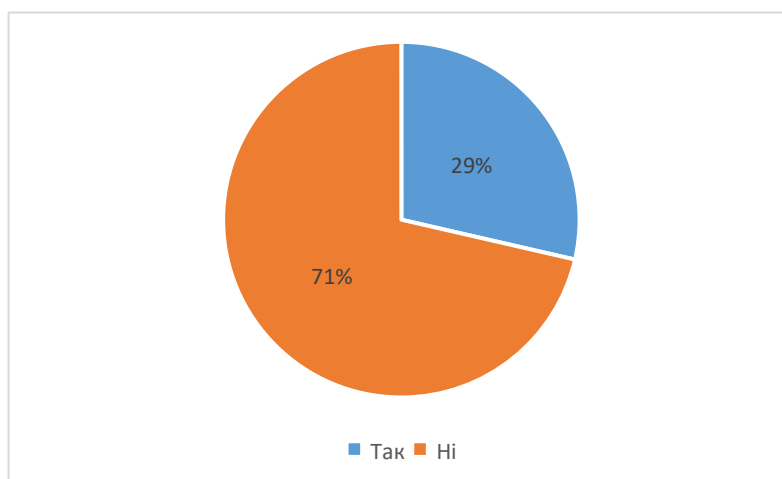


Рисунок 2.2.10. Показники за відповідями на твердження авторської анкети «Я стала не уважною і забуваю, що кому обіцяла»

Показники вказують на те, що 28,6% викладачів стало важче сконцентрувати увагу та 71,4% цю проблему не мають.

Розподіл показників за відповідями на твердження «Я працюю все важче, але досягаю все менше», представлено на рис.2.2.11.

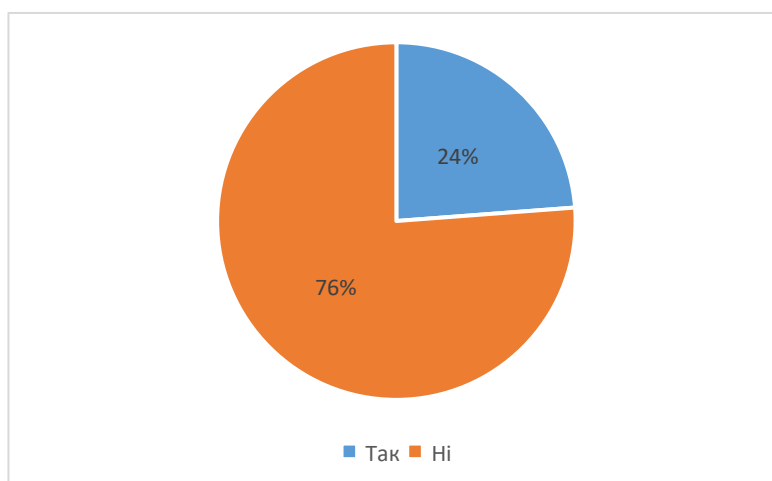


Рисунок 2.2.11. Показники за відповідями на твердження авторської анкети «Я працюю все важче, але досягаю все менше»

Отже, тут ми можемо спостерігати, що у 23,8% викладачів не помічають прогресу в професійної діяльності через виснаження, або його дійсно немає, в той час як 76,2% оцінюють свої старання в роботі та результат від них не марними.

Розподіл показників за відповідями на твердження «Я починаю сприймати своїх колег, з якими працюю, як тягар, вони мене дратують навіть найменшими дрібницями», представлено на рис. 2.2.12.

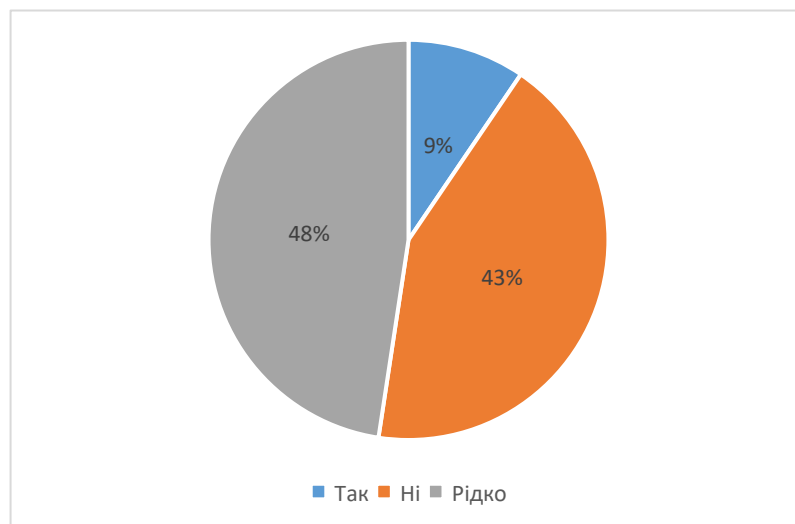


Рисунок 2.2.12. Показники за відповідями на твердження авторської анкети «Я починаю сприймати своїх колег, з якими працюю, як тягар, вони мене дратують навіть найменшими дрібницями»

Тут 9,5% викладачів вже відчувають моральну втому від свого оточення на роботі, таким чином намагаючись відсторонитись від колег, щоб відчувати себе легше- ознака професійного вигорання, 46,7% - рідко (норма, через різні обставини) та 42,9% не помічають такого за собою.

Розподіл показників за відповідями на твердження «Я помилилась у виборі професії або профілю діяльності і зараз займаю не своє місце», представлено на рис.2.2.13.



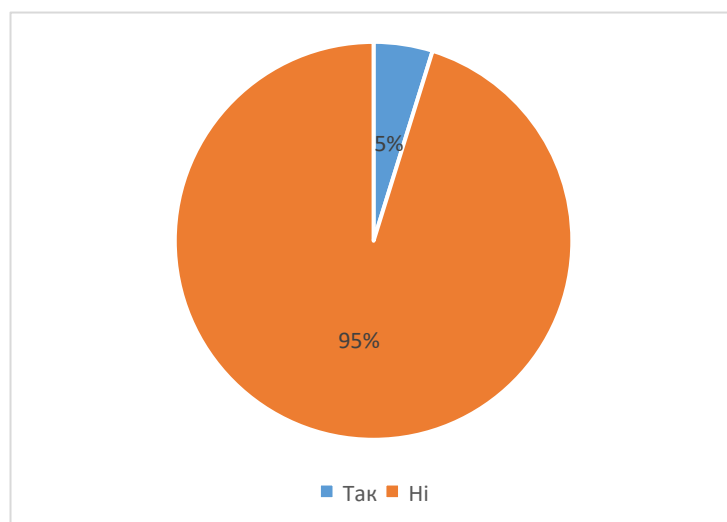


Рисунок 2.2.13. Показники за відповідями на твердження авторської анкети «Я помилилась у виборі професії або профілю діяльності і зараз займаю не своє місце»

Отже, на думку 95,2% викладачів вони вірно обрали професію, в той час як у 4,8% прослідковується ознака професійного вигорання, так як вони гадають, що обрали хибний шлях.

Розподіл показників за відповідями на твердження «Я відверто втомилась від проблем, з якими доводиться мати справу на роботі», представлено на рис. 2.2.14.

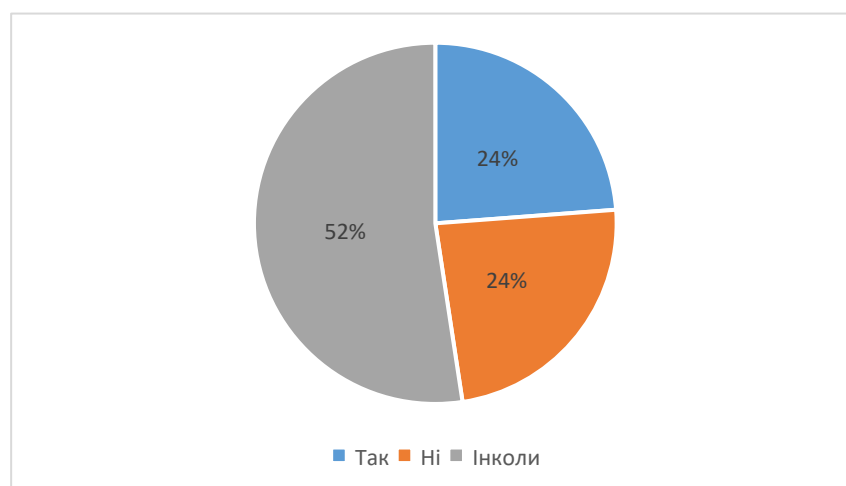


Рисунок 2.2.14. Показники за відповідями на твердження авторської анкети «Я відверто втомилась від проблем, з якими доводиться мати справу на роботі».

За результатами на відповіді з цього питання, бачимо, що 23,8% справляється з вирішенням проблем на роботі, так же 28,3% вже важко вирішувати такі запити і 52,4% інколи, враховуючи різні обставини на роботі.

Розподіл показників за відповідями на твердження «Я спокійно сприймаю претензії до мене з боку керівництва та колег по роботі», представлено на рис. 2.2.15.

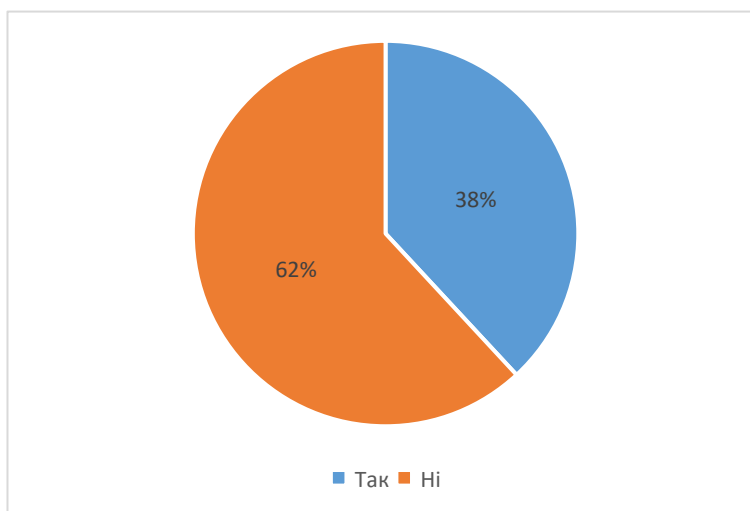


Рисунок 2.2.15. Показники за відповідями на твердження авторської анкети «Я спокійно сприймаю претензії до мене з боку керівництва та колег по роботі».

Як бачимо, 61,9% важко сприймати критику в свою адресу, коли 38,1% викладачів реагує спокійно.

Розподіл показників за відповідями на твердження «Бувають дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи», представлено на рис.2.2.16.

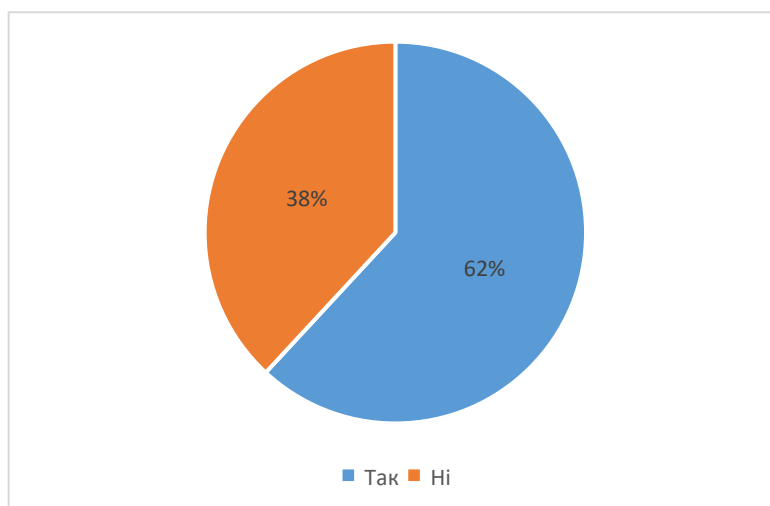


Рисунок 2.2.16. Показники за відповідями на твердження авторської анкети «Бувають дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи».

Результати вказують на те, що 61,9% викладачів переносять свій емоційний стан на роботу, що погано відображається на діяльності в таких ситуаціях та 38,1% розділяють роботу та особисте.

Розподіл показників за відповідями на запитання «Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить людям користь», представлено на рис.2.2.17.

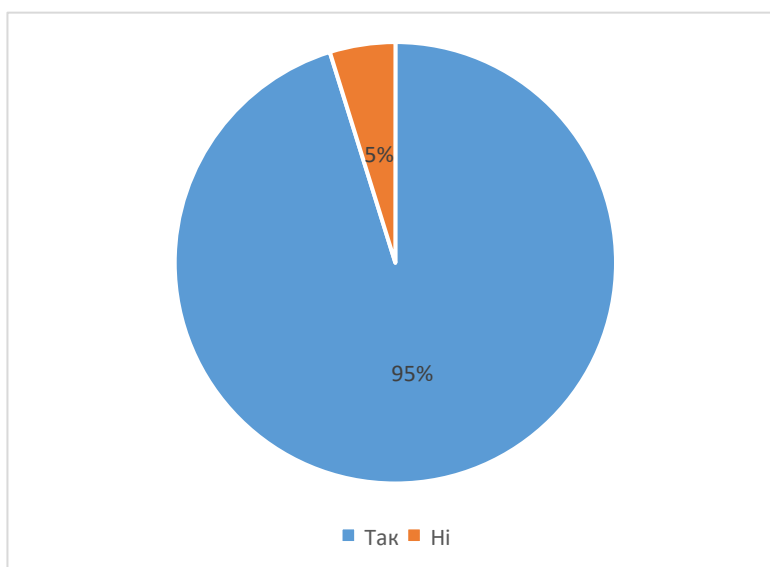


Рисунок 2.2.17. Показники за відповідями на твердження авторської анкети «Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить людям користь».

Як бачимо, 95,2% відчувають радість від своєї користі, коли 4,8%- ні.

Розподіл показників за відповідями на твердження «Я зазвичай виявляю інтерес до колег і окрім того, що стосується справи», представлено на рис. 2.2.18.

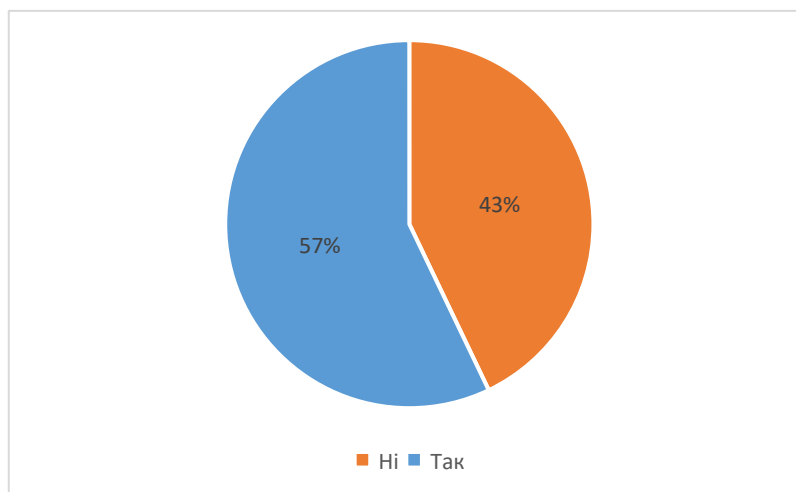


Рисунок 2.2.18. Показники за відповідями на твердження авторської анкети «Я зазвичай виявляю інтерес до колег і окрім того, що стосується справи».

Отже, 57,1% виявляє інтерес до колег поза робочих ситуацій, в той час як 42,9% намагається розділи особисті кордони та профдіяльність.

Розподіл показників за відповідями на твердження «У роботі з людьми я керуюся принципом: не витрачай нерви і бережи здоров'я», представлено на рис. 2.2.19.

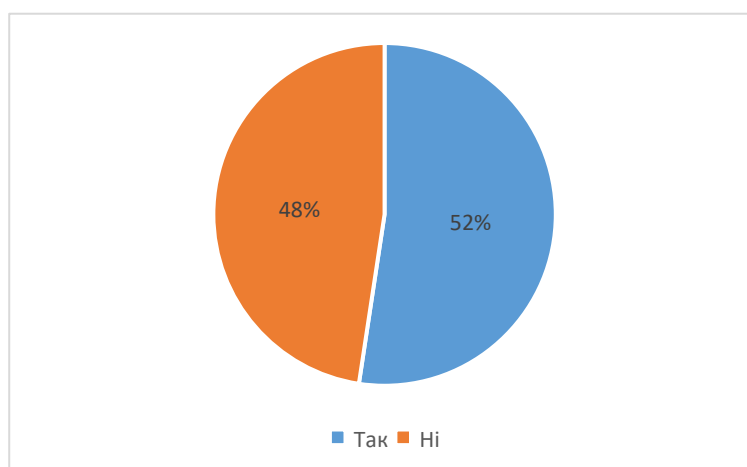


Рисунок 2.2.19. Показники за відповідями на твердження авторської анкети «У роботі з людьми я керуюся принципом: не витрачай нерви і бережи здоров'я».

Результати показують, що 52,4% намагається не витратити свою енергію та берегти свої нерви від напружених моментів у взаємодії з людьми мінімізувавши їх, коли 46,6% навпаки поводять себе більш відкрито та чуйно.

Розподіл показників за відповідями на запитання «Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, яких я докладаю», представлено на рис. 2.2.20.

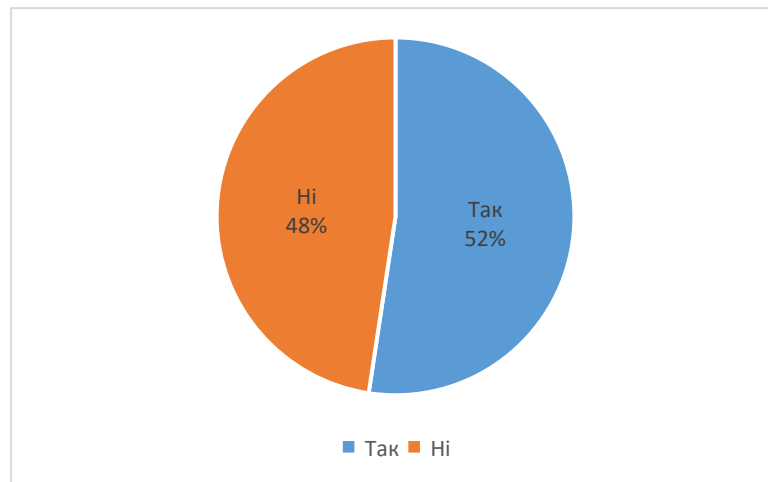


Рисунок 2.2.20. Показники за відповідями на твердження авторської анкети «Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, яких я докладаю».

Показники вказують на те, що 52,4% вважають результат роботи від докладених зусиль замалий, коли 47,6% оцінюють приблизно рівно.

Розподіл показників за відповідями на твердження «Зазвичай я підганяю час: скоріше б закінчився робочій день», представлено на рис. 2.2.21.

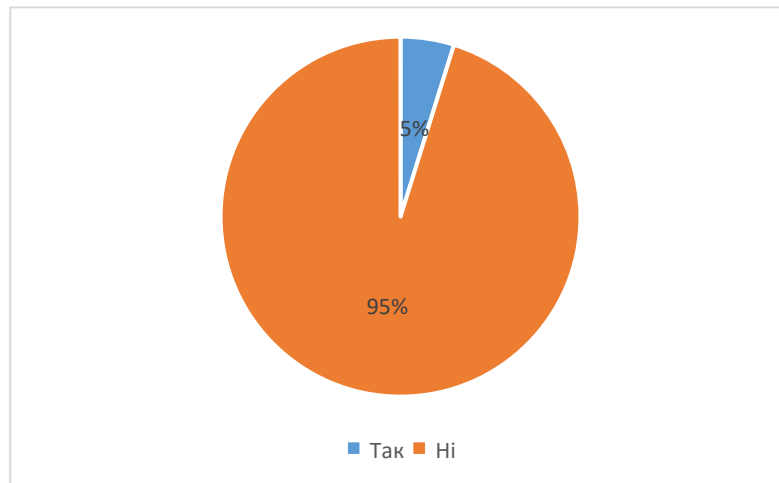


Рисунок 2.2.21. Показники за відповідями на твердження авторської анкети «Зазвичай я підганяю час: скоріше б закінчився робочій день».

4,8% викладачів робочій день здається дуже довгим і вони з нетерпінням чекають його закінчення- ознака професійного вигорання, в той час коли 95,2% день проходить швидко і потреби підганяти його немає.

Розподіл показників за відповідями на запитання «Я втратила інтерес до своєї професії», представлено на рис. 2.2.22.

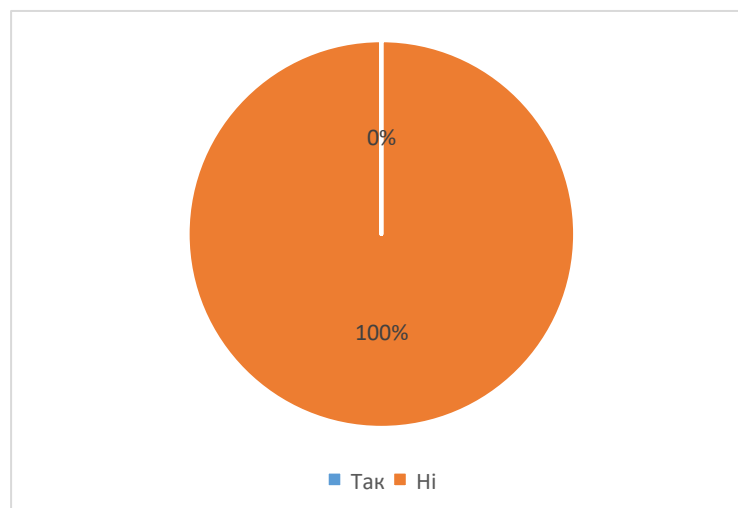


Рисунок 2.2.22. Показники за відповідями на твердження авторської анкети «Я втратила інтерес до своєї професії».

Абсолютно 100% опитуваних викладачів не втратили інтерес до обраної професії, що є чудовим показником.

Розподіл показників за відповідями на запитання «Моя кар'єра склалася вдало», представлено на рис. 2.2.23.

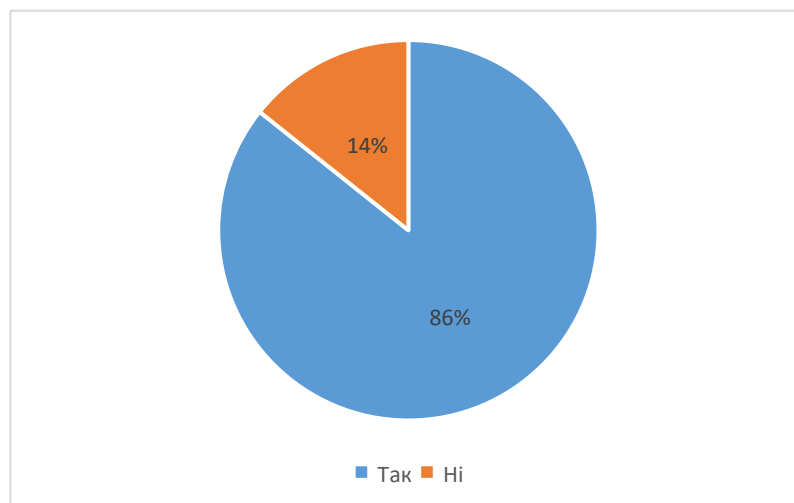


Рисунок 2.2.23. Показники за відповідями на твердження авторської анкети «Моя кар'єра склалася вдало»

Показники вказують, що 85,7% викладачів вважають свою кар'єру вдалою, коли 14,3% поки ще не можуть так сказати через ряд чинників.

На наш погляд, проаналізувавши результати авторського дослідження, є ряд ознак, що спричинюють професійне вигорання у викладачів. Таким чи іншим чином, чітко сформоване вигорання ми не виявили, але викладачам, в кого прослідковуються наявні симптоми професійного вигорання, окрім виснаження, причиною цього можуть бути реалії сьогодення, по-перше – перехід на дистанційну форму навчання під час пандемії Covid-19, а також – війна в країні.

Для статистичної обробки результатів психодіагностичних методик були використані такі методи математичної статистики: критерій Колмогорова-Смірнова для встановлення типу розподілу даних; кореляційний аналіз з використанням критерію Пірсона.

Для встановлення психологічних чинників емоційного вигорання було проведено кореляційний та регресійний аналіз. Згідно з порядком проведення регресійного аналізу, спочатку встановлюються значимі кореляційні зв'язки між залежною та незалежними змінними, які потім включають у регресійну модель.

Для проведення кореляційного аналізу був обраний критерій Пірсона, тому що всі дані розподілилися згідно з нормальним розподілом (Додаток Є).

Можемо побачити, що загальний показник емоційного вигорання пов'язаний з професійним вигоранням: емоційним виснаження, деперсоналізацією та редукцією особистих досягнень.

### **2.3. Практичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання викладачів ЗВО**

Коли з'являється синдром професійного вигорання, перше, що необхідно зробити, – це сповільнитися. Не витрачати на роботу більше часу, ніж вона цього вимагає, між завданнями робити маленькі перерви, а у вихідні потрібно займатись тим, що хочеться, але ні в якому разі не роботою. Зрозуміло, що в педагогічній діяльності у ЗВО, не у всіх є можливість робити маленькі перерви тому таким викладачам, які страждають від професійного вигорання ліпше попросити позапланову відпустку або лікарняний. За тиждень (краще декілька) людина зможе відновити свої сили та проаналізувати свій психоемоційний стан. Аналізування можливих причин, які привели до ПВ, – це ще одна ефективна стратегія боротьби з цим синдромом. Краще розповісти про ситуації іншій людині (другові, родичу або психотерапевту), яка допоможе поглянути на ситуацію з боку. Як відомо, ПВ настає на тлі фізичного і психічного виснаження людини, тому запобігти йому допоможуть профілактичні заходи, спрямовані на зміцнення здоров'я. До фізичної профілактики професійного вигорання відноситься дієтичне харчування з мінімальною кількістю жирів, збагачене вітамінами, рослинною клітковиною і мінералами. Звичайно, на



користь піде фізичні вправи, спорт або просто прогулянки на свіжому повітрі кожний день. Чудовим рішенням буде дотримання режиму дня та приділяти достаньо часу сну- що дуже важливо. З метою психологічної профілактики професійному вигоранні варто організувати обов'язковий вихідний один-два рази на тиждень, займатися роботою тоді не варто, треба відпочити морально від тривожних думок або проблем шляхом аналізу самотійно проговоривши, записавши, розповівши комусь та після-розтавити пріоритети.

Для того, щоб не допустити появи професійного вигорання або посилення вже наявного, рекомендовано працювати з своїми індивідуально-психологічними можливостями, розвивати необхідні якості та вміння. Людина здатна самотійно виявити перші ознаки ПВ та допомогти собі. Не потрібно задумувати дуже багато задач на один день, варто виконувати їх поступово та з перервами, так як нашому розуму треба відпочинок ким ми не працювали б. Також можна спробувати проводити менше часу в соціальних мережах, а більше відпочивати з душею: в приємній компанії, або за переглядом нового цікавого серіалу. Часто буває, що наші близькі люди стають для нас тим самим “розвантаженням” важкого робочого дня, таким метод також слід приміняти, щоб позбавитись від накоплених негативних емоцій. Одним з найкращих методів профілактики розвитку ПВ вважають саморегуляцію, тобто управління своїм психоемоційним станом, якого можна досягти шляхом самотійного впливу на власне “Я”, за допомогою образів, фізичних вправ, дихальними практиками або словесними техніками. В результаті роботи з саморегуляцією виникає три основних ефектах: ефект заспокоєння (усунення емоційної напруженості); ефект відновлення (ослаблення проявів втоми); ефект активізації (підвищення психофізіологічної реактивності).

Відомо, що стан довготривалого перебування у стресі здатне руйнувати найміцній організм та психіку, тому кожному викладачу ЗВО варто навчитися помічати ранні стадії синдрому професійного вигорання й швидко “розрядити” внутрішню тривогу та напругу. Потрібно зміцнювати емоційно-вольову стійкість- це

здатність зберігати в складних умовах сприятливий для успішної роботи психічний стан.

У сучасній науковій літературі існує багато методів гармонізації психофізичного стану: імітаційні ігри, метод повної раціоналізації майбутньої події, вміння переоцінювати те, що не зміг досягнути, об'єктивація стресів, навички до розслаблення, гумор, навіювання, самонавіювання, психорегулююче тренування, театротерапія, книготерапія, арт-терапія, музикотерапія, природотерапія, лікування сном, гештальт-терапія та інше. Універсального рецепту, як уберегтися від «професійного вигорання», на жаль, немає. Сам процес ПВ та способи виходу з цього залежать від структури і психологічних особливостей кожної людини. Тому треба знати себе, знати свою природу, розуміти, що викликає певні негативні стани, і як ними можна управляти. Людський організм володіє від природи величезним потенціалом і механізмами саморегуляції та відновлення сил. І для цього нам потрібно вчитися слухати себе і піклуватися про себе, правильно координувати свої емоції та почуття, бо якщо проявляти цьому увагу, то життя у всіх його проявах (робота, сім'я, друзі, відпочинок) приносить радість і сили, щоб жити та не згасати. Важливо продовжувати самоосвіту, розвивати професійні навички. Потрібні добрі та дружні стосунки з колегами. У процесі отримання нових знань, будучи в оточенні інших професіоналів, особистість отримує можливість обговорювати з іншими професійні проблеми, тому й менша ймовірність виникнення ПВ, якщо є психологічна підтримка, можливість чи перспектива професійного зростання.

Загальні для всіх рекомендації – це регулярні фізичні вправи, достатній сон, хороше харчування. Елементарні умови психологічної підтримки можуть бути безпосередньо на робочому місці: наприклад, розуміння колег, з яким можна обговорити свої переживання. Корисним може бути також звернення до професійного психолога, з яким можна не тільки обговорити свій стан, свої переживання, проблеми, знайти підходящий вихід, а й вивчити методи саморегуляції та самопомоги, які можна буде потім використовувати самостійно.

## Висновки до другого розділу

Експериментальною базою дослідження стали викладачі Національного авіаційного університету Факультету лінгвістики та соціальних комунікацій, усі спеціальності факультету.

Експериментальна вибірка дослідження – 40 викладачів.

Під час проведення емпіричного дослідження використовувалась батарея надійних, валідних психодіагностичних методик для дослідження психологічних чинників професійного вигорання викладачів ЗВО.

М е т о д и к и е м п і р и ч н о г о д о с л і д ж е н н я :

1. «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко), дозволяє нам проаналізувати особливості проявів усіх чинників «емоційного вигорання» в педагогів ЗВО.
2. «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон).
3. «Самооцінка професійних якостей педагога».
4. Авторська анкета спрямована на виявлення у респондентів передумов розвитку психологічного вигорання.

Для статистичної обробки результатів психодіагностичних методик були використані такі методи математичної статистики: критерій Колмогорова-Смірнова для встановлення типу розподілу даних; кореляційний аналіз з використанням критерію Пірсона.

У ході емпіричного дослідження вдалося встановити

1. За першою методикою в емоційному вигоранні викладачів найбільш вираженим компонентом є «резистенція», яка проявляється у супротиві негативним подіям і у виснаженні ресурсів психіки людини. Це часто спричинює неадекватно різких реакцій на повсякденні ситуації, відмові близько та багато спілкуватись з колегами, до зміни якості виконання обов'язків в негативну сторону, жаги у більшому

проведенні часу на самоті. У 60% викладачів фаза сформувалася, у 35% – на стадії формування і тільки в 5% – не наявна.

За методикою К. Маслач та С. Джексон з'ясовано, що найголовнішою ознакою для досліджуваних є «емоційне виснаження». В категорії «редукція особистих досягнень» у викладачів було виявлено наступні результати: 5% мають критично високі результати, 15% – високі результати, 55%- середні результати та ще 25% – низькі результати. Також можливе зниження рівня мотивації до роботи, що проявляється відсутністю ентузіазму й ініціативності.

За методикою самооцінки професійної діяльності спостерігаємо, що 80% викладачів мають адекватну самооцінку, вбачаємо цей результат достатньо високим.

Проаналізувавши результати авторського дослідження, є ряд ознак, що спричинюють професійне вигорання у викладачів. Таким чи іншим чином, чітко сформоване вигорання ми не виявили, але викладачам, в кого прослідковуються наявні симптоми професійного вигорання, окрім виснаження, причиною цього можуть бути реалії сьогодення, по-перше – перехід на дистанційну форму навчання під час пандемії Covid-19, а також – війна в країні.

Отож, підсумовуючи результати експериментальних досліджень за обраними методиками, робимо висновок, що через складну специфіку своєї роботи педагогічні працівники схильні до професійного вигорання. Нами з'ясовано, що незалежно від стажу та посади викладачі мають такі симптоми: різке емоційне реагування на збільшення обсягу роботи, стрес та втома, також проявляється зменшена взаємодія з колегами, за окремими випадками виявлено, що робота не приносить вже такого задоволення як раніше, тим самим зменшуючи свою професійну цінність.

Разом з тим, нами були розроблені практичні рекомендації профілактики професійного вигорання викладачів ЗВО, які містять приклади вправ для подолання даної проблеми.

## ВИСНОВКИ

Теоретичний огляд даної теми та аналіз багатьох джерел дозволив розкрити актуальність проблеми професійного вигорання у професійній діяльності викладачів ЗВО. За даним дослідженням ми розглядаємо професійне вигорання як виснаження розумових, емоційних аспектів і енергетичних ресурсів людини, що розвиваються в основі сильного хронічного стресу в робочій діяльності, яке проявляється повною втратою інтересу до професійної діяльності і відчуттям відсутності сил, сенсу для подальшого розвитку, і небажання займатися роботою, яка нещодавно була по-справжньому цікавою.

У ході теоретичного дослідження виявлено такі психологічні чинники професійного вигорання, як низька самоповага та самооцінка, схильність до агресії та авторитаризму, нестача емоцій, емоційна замкненість, відчуження, бажання усамітнитись від колег та студентів; рольова позиція, незадоволеність професійно-особистісним зростанням, прояви втечі від виконання будь-яких видів професійних обов'язків; відсутність організаційної культури, постійні конфлікти в організаціях, постійний контроль, відчуження від стосунків, спілкування, професійних обов'язків та роботи загалом; екзистенційність, тобто нездійснення професійно-особистісних сподівань.

Для дослідження психологічних чинників професійного вигорання викладачів ЗВО нами було застосовано наступні методики:

«Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко), дозволяє нам проаналізувати особливості проявів усіх чинників «емоційного вигорання» в педагогів ЗВО.

«Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон).

«Самооцінка професійних якостей педагога».

Авторська анкета спрямована на виявлення у респондентів передумов розвитку психологічного вигорання.

У ході емпіричного дослідження вдалося встановити

Було з'ясовано, що у викладачів досить високий рівень виснаження ресурсів психіки, через постійну боротьбу зі стресом та негативними подіями. Внаслідок цього з'являється низка негативних рис до себе, оточуючих та до професійної діяльності в цілому: небажання працювати, роздратування та агресія до колег, студентів, бажання відпочити тому і людина хоче мінімізувати спілкування та побути на самоті тощо ( за методикою В.Бойко).

У деяких викладачів спостерігається зменшене відчуття компетентності та цінності у професійній діяльності, також знижений рівень мотивації у розвитку професійної діяльності, скачки в емоціональному фоні та незадоволеністю роботою ( за методикою К. Масляч та С. Джексон).

За методикою самооцінки професійної діяльності спостерігаємо, що 80% викладачів мають адекватну самооцінку, вбачаємо цей результат достатньо високим.

За авторською анкетною дослідження професійного вигорання викладачів ЗВО чітко прослідковується втома від роботи, моральне виснаження, інколи слабка мотивація та безініціативність, проте, обрана професійна діяльність для досліджуваних викладачів не вважається хибною, отож, якщо є відчуття втоми, тривожності і напруження навіть від легкого робочого дня, потрібен відпочинок для відновлення сил і енергії.

Нами були розроблені практичні рекомендації профілактики професійного вигорання викладачів ЗВО, зокрема – це регулярні фізичні вправи, достатній сон, хороше харчування. Елементарні умови психологічної підтримки можуть бути безпосередньо на робочому місці: наприклад, розуміння колег, з яким можна обговорити свої переживання.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Абрумова А. Г. Аналіз станів психологічної кризи і їх динаміка. Психологічний журнал. 1985. № 6. С. 107-115.
2. Барабанова М. В. Вивчення психологічного змісту синдрому «емоційного вигорання». Вісник МГУ. 14, Психологія. 2010. №1. С. 54-58.
3. Бойко В. Психоенергетика. СПб. : Пітер, 2008. 416 с. URL : [https://bookap.info/okolopsy/boyko\\_psihoenergetika](https://bookap.info/okolopsy/boyko_psihoenergetika).
4. Бойко В. В. Синдром емоційного вигорання в професійному спілкуванні. СПб., Добродійко, 1999 .
5. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників. Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка. 2005. Вип. 22-23. С. 47-50.
6. Водоп'янова Н.Е. Синдром вигорання: діагностика та профілактика. СПб: Пітер, 2008. С. 109-113.
7. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання. Психолог, 2013. № 8. С. 24-25.
8. Емоційне вигорання на роботі. 8 способів впоратися з синдромом. URL : [https://suspilne.media/7544-emosijne-vigoranna-na-roboti-8-sposobiv\\_vporatisa-z-sindromom](https://suspilne.media/7544-emosijne-vigoranna-na-roboti-8-sposobiv_vporatisa-z-sindromom).
9. Жогно Ю.П. Вплив емоційного вигорання на професійну компетентність учителя. Наука і освіта, 2008. № 8-9. С. 53-57.
10. Зайчикова Т. В. Вплив синдрому «емоційного вигорання» на професійне становлення педагога. Теоретико-методологічні проблеми генетичної психології: матер. міжнар. наук. конф., присвяченої 35-річчю наукової та педагогічної діяльності академіка С. Д. Максименка (17–18 грудня 2001 р., м. Київ). Т. 4. К.: Міленіум, 2002. С. 131-135.
11. Зливков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. К. : Педагогічна думка, 2016. 219 с.

12. Карчевська О. Вплив емоцій на фізичний стан здоров'я. Психолог, 2013. № 6. С. 12-13.
13. Кузьміна Т. Як допомогти вчителю зберегти своє здоров'я та подолати стрес. Психолог, №29-30 (365-366), 2009.
14. Мальцева Н. В. Прояви синдрому психічного вигорання в процесі професіоналізації вчителя в залежності від віку та стажу роботи : дисс. канд. психол. наук : 19.00.13; 19.00.07. Казань, 2005. 212 с.
15. Малько Т. Навчимося не «горіти». Психолог. 2013. № 8. С. 29-31.
16. Маркова А.К. Психологія професіоналізму. Вид-во Міжнародний гуманітарний фонд «Знання», 1996. 237 с.
17. Маслач К. Професійне вигорання: як люди справляються : Практикум з соціальної психології. СПб: Пітер, 2001. 432 с.
18. Міщенко М. С. Профілактика та корекція емоційного вигорання у практичних психологів. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Психологія. 2015. № 1150, вип. 57. С. 30-33.
19. Підгурська В. П. Управлінська діяльність керівника з попередження синдрому «професійного вигорання» у суб'єктів навчально-виховного процесу». Зб. наук. праць за матеріалами міжрегіональної наук.-практ. конференції «Ресурсний підхід в управлінні навчальними закладами» (10 квітня 2014 р.) Житомир: ЖДУ ім. І. Франка, 2014.
20. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання. Психолог. 2011. № 14-15. С. 49-54.
21. Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання : методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб. Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». К., б. р. 45 с.
22. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: метод. рек. за заг. ред. М. Авраменка. Лютіж: Всеукр. центр профес. реабілітації інвалідів, 2008. 53 с.



23. Психологія здоров'я: посібник для вузів. ред. Г.С.Нікіфорова. Спб. Пітер , 2006. 607 с.
24. Психологічні особливості синдрому «професійного вигорання» у працівників освітніх організацій. Синдром «професійного вигорання» як результат хронічного професійного стресу в педагогічних працівників—  
<http://ua.convdocs.org/docs/index-13078.html>
25. Психологічна профілактика синдрому «Емоційного вигорання» у курсантів вищих навчальних закладів МВС України. URL :  
<https://nuou.org.ua/assets/dissertations/diser/diser-piankivska.pdf>
26. Сапун І. Психологічне здоров'я в умовах школи: психопрофілактика емоційного «вигорання» заняття з елементами тренінгу. Психолог. 2013. № 6. С. 6-11.
27. Синдром вигорання. URL : <https://crupp.org/uk/sindrom-vigorannya>  
Психологічні особливості саморегуляції працівників ДСНС України. URL :  
<https://ns-plus.com.ua/2019/05/05/psychologichni-osoblyvosti-samoregulyatsiyi-pratsivnykiv-dsns-ukrayiny>.
28. Скот Д. Конфлікти, способи їх розв'язання. Київ, 1991. 57 с.
29. Степанишин Б.І. Професійне спрямування навчально-виховного процесу педагогічного ВУЗу. Рівне, 1999. 112 с.
30. Технології роботи організаційних психологів : навчальний посібник. За наук. ред. Л.М. Карамушки. К. : Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с. URL : <http://www.info-library.com.ua/books-book-148.html>.
31. Токар М. Збереження психологічного здоров'я педагогів. Психолог. №47 (287) 2007.
32. Хоменко-Семенова Л. Професійна майстерність викладача закладу вищої технічної освіти. Актуальні проблеми вищої професійної освіти: VIII Міжнародна конференція, 20 березня 2020 р. : тези доп. – К., 2020. – С.85-86.

33. Хронічна втома – ще не хвороба, але вже й не здоров'я. URL : <https://oppb.com.ua/content/hronichna-vtoma-shche-ne-hvoroba-ale-vzhe-y-ne-zdorovy>
34. Чудаєва Н.В. Емоційний світ людини : навч.-метод. Посібник. Умань : РВЦ “Софія”, 2017. 128 с.
35. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. The Society for the Psychological Study of Social Issues. 1974. Volume 30, Issue 1. P. 159-165.
36. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour. 1981. N 2. P. 99-113.
37. Storlie F. Burnout: Theelaboration of a concept. Am J Nurs. 1974. December. P. 2108-2111.
38. Khomenko-Semenova L., Kokarieva A. Analysis of professional motiveness and pedagogical skills of teachers. Danish Scientific Journal. 2019. № 28. P. 17-22.
39. Wilmar B. Schaufeli, Esther R. Greenglass Introduction to special issue on burnout and health: Psychology and Health, 2001, vol.16, pp. 501-510.

## ДОДАТКИ

### ДОДАТОК А

#### Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойка)

Інструкція. На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери, то йдеться про суб'єктів Вашої професійної діяльності — пацієнтів, клієнтів, споживачів, замовників, учнів, студентів та інших осіб, з якими Ви щоденно працюєте.

#### Текст опитувальника

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути па самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу па роботі.
12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою наділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим

партнером.

19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.
21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюся обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.
30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра — не отримаєш зла».
31. Я з радістю розповідаю домашнім про свого роботу.
32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).
33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.
34. Я дуже хвилююся за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.
36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.
37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом мене переслідують невдачі на роботі.

40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.

### *Продовження ДОДАТКА А*

41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.

42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.

43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.

44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.

45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.

46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.

47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.

48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.

49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.

50. Успіхи в роботі надихають мене.

51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).

52. Я втратив спокій через роботу.

53. Впродовж останнього року траплялися скарги па мене з боку партнерів.

54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.

55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю через силу.

57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.

58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я.

59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.

60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.

61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.

62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.

63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.

64. Я у відчай від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.

### *Продовження ДОДАТКА А*

65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.

66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.

67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.

68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.

69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.

70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.

71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.

72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.

73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.

74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.

75. Моя кар'єра склалася вдало.

76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.

77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.

78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.

79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається на спілкуванні з домашніми і друзями.

80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.

81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.

82. До всього (майже до всього), що відбувається тіа роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.

83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила знервованим, злим, притупила емоції.

84. Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров'я.

## *Продовження ДОДАТКА А*

### Обробка та інтерпретація результатів

Кожен варіант відповіді попередньо оцінений компетентними суддями тим чи іншим числом балів — зазначається в «ключі» поруч із номером судження в дужках. Це зроблено тому, що ознаки, які включені в симптом, мають різне значення для визначення його складності. Максимальну оцінку — 10 балів — отримала від суддів та ознака, яка є найбільш показовою для симптому.

Відповідно до «ключа» здійснюються такі підрахунки:

- 1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;
- 2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;
- 3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» — сума показників за всіма 12 симптомами.

У «ключі» поряд із номерами суджень у дужках вказаний бал, встановлений експертами, який показує «вагу» цієї ознаки симптому.

«Ключ»

Фаза «Напруження»

1. Переживання психотравмуючих обставин: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)
2. Незадоволеність собою:  
-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)
3. «Загнаність у кут»:  
+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)
4. Тривога і депресія:  
+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Фаза «Резистенція»

1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
2. Емоційно-моральна дезорієнтація:  
+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
3. Розширення сфери економії емоцій:

+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редукція професійних обов'язків:

+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Фаза «Виснаження»

## *Закінчення ДОДАТКА А*

1. Емоційний дефіцит:

+9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Емоційне відчуження:

+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

3. Особистісне відчуження (деперсоналізація): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5),  
+59(5), +71(2), +83(10)

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3),  
+60(2), +72(10), +84(5)

### Інтерпретація результатів

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання».

Насамперед, необхідно звернути увагу на окремі симптоми. Показник вираженості кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

0-9 балів — симптом не сформований;

10-15 балів — симптом на стадії формування;

16 і більше балів — симптом сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання».

Методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання». Суттєвим є те, до якої фази формування «емоційного вигорання» належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість.

Наступний крок в інтерпретації результатів — осмислення показників фаз розвитку «вигорання»: «напруження», «резистенція» та «виснаження».

У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак співставлений балів, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різні — реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками можна твердити



тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

- 36 і менше балів — фаза не сформована;
- 37—60 балів — фаза на стадії формування;
- 61 і більше балів — фаза сформована.

**«Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон).**

**Інструкція.** Дайте відповідь, будь ласка, як часто у Вас виникають почуття, перелічені нижче в опитувальнику. Для цього на бланку для питань відмітьте з кожного пункту варіант відповіді: “ніколи”; “дуже рідко”; “деколи”; “часто”; “дуже часто”; “кожний день”.

Опитувальник

1. Я почуваю себе емоційно знищеним.
2. Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон.
3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).
6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я упевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю.
11. Я помічаю, що моя робота дратує мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення.
13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Я думаю, що дуже багато працюю.
15. Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх підлеглих і друзів.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього.
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі.
18. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення.
19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.
20. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі.
21. На роботі спокійно справляюся з емоційними проблемами.
22. Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків.

***Опрацювання даних***

Опитувальник має три шкали: “емоційне виснаження” (9 тверджень), “деперсоналізація” (5 тверджень) і “редукція особистих досягнень” (8 тверджень).

Варіанти відповідей оцінюються так:

“Ніколи” – 0 балів;

“Дуже рідко” – 1 бал;

“Інколи” – 3 бали;

“Часто” – 4 бали;

“Дуже часто” – 5 балів;

“Кожний день” – 6 балів.

***Ключ до опитувальника***

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опиту\_вальника.

“Емоційне виснаження” – відповіді “так” на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54).

“Деперсоналізація” – відповіді “так” на запитання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30).

“Редукція особистих досягнень” – відповіді “так” на запитання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

Чим більша сума балів з кожної шкали окремо, тим більше в опитуваного виражені різні сторони “вигорання”. Про важкість “вигорання” свідчить сума балів усіх шкал.

**«Самооцінка професійних якостей педагога»**

Інструкція. Прочитайте наведені твердження, усвідомте і оцініть, якою мірою кожне з них відповідає вашій професійній діяльності, за наступною шкалою: завжди виявляється, дуже часто, часто та не часто, інколи, рідко, ніколи не проявляється. На бланку поставте крапку або хрестик на перетині вертикальної лінії номери затвердження і горизонтальної лінії оцінки. Потім з'єднайте прямими лініями всі зроблені вами позначки. Порівняйте ваші показники з середньостатистичними, наведеними нижче, і ідеальною оцінкою, яка дорівнює 7 балів за кожною шкалою. Кількість балів визначається наступним чином: завжди — 7, дуже часто — 6, часто — 5, не часто — 4, іноді — 3, рідко — 2, ніколи —

1. Веду заняття з захопленням, забуваючи про минулих і майбутніх обставин.
2. В роботі спираюсь, головним чином, на власну думку і досвід.
3. Знаю і відчуваю, що мені треба зробити для поліпшення своєї роботи.
4. Під час занять відразу сприймаю ситуацію і намагаюся знайти потрібне рішення.
5. Намагаюся чітко продумувати свої дії, і як ці дії будуть сприйматися дітьми.
6. Веду заняття строго за наміченим планом, відхиляючись від неї при певних обставинах.
7. Вважаю всі свої дії професійно виправданими.
8. Знаю себе і прагну до самостійності в роботі.
9. Знаю і враховую в роботі фізіологічні та психологічні особливості кожної дитини.
10. Намагаюся на заняттях і в спілкуванні обов'язково поєднувати гру, учення, рух і роздум.
11. На заняттях і в спілкуванні можу стримати прояв своїх негативних емоцій.
12. З будь-якою дитиною можу відразу налагодити добрі взаємини.
13. Спеціально прагну дізнатися щось нове для своєї роботи.
14. Для занять хочеться самостійно розробити і спробувати щось нове.

У даному тесті адекватна оцінка професійних якостей педагога відповідає високому рівню дорівнює 5-7 балів за кожним твердженням.

Ознайомтеся з виявленими професійними якостями педагога). Визначте яке професійне якість у вас «западає».

Авторська анкета

Авторська анкета спрямована на виявлення у респондентів передумов розвитку психологічного вигорання

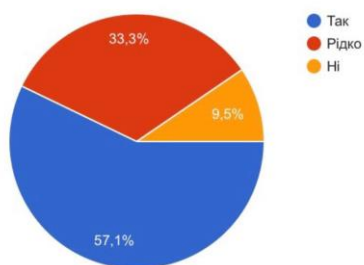
1. Зранку я прокидаюся сповнена сил та енергії.
2. Я з радістю беруся за нову справу, навіть якщо вона здається важкою.
3. Буденні справи почали напружувати мене більше ніж зазвичай.
4. Я постійно відчуваю себе втомленою, навіть якщо нічого не роблю.
5. Я можу повністю розслабитися у вихідний та не думати про справи.
6. У мене зникла мотивація працювати, потрібно постійно себе змушувати
7. Я стала неуважною і забуваю, що кому обіцяла.
8. Я працюю все важче, але досягаю все менше.
9. Я починаю сприймати своїх колег, з якими працюю, як тягар, вони мене дратують навіть найменшими дрібницями.
10. Я помилилась у виборі професії або профілю діяльності і зараз займаю не своє місце.
11. Я відверто втомилась від проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
12. Я спокійно сприймаю претензії до мене з боку керівництва та колег по роботі.
13. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи.
14. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить людям користь.
15. Я зазвичай виявляю інтерес до колег і окрім того, що стосується справи.
16. У роботі з людьми я керуюся принципом: не витрачай нерви і бережи здоров'я.
17. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, яких я докладаю.
18. Зазвичай я підганяю час: скоріше б закінчився робочий день.
19. Я втратила інтерес до своєї професії.

20. Моя кар'єра склалася вдало.

## РЕЗУЛЬТАТИ

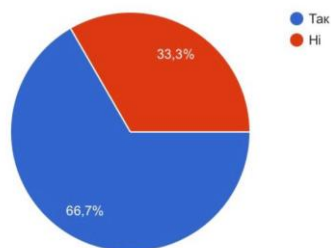
1. Зранку я прокидаюсь сповнена сил та енергії.

41 відповідь



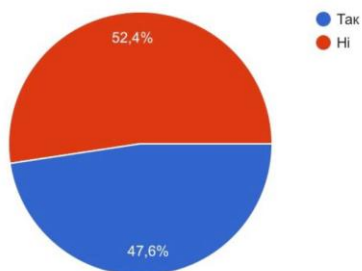
2. Я з радістю беруся за нову справу, навіть якщо вона здається важкою.

41 відповідь



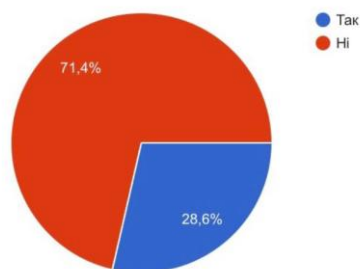
3. Буденні справи почали напружувати мене більше ніж зазвичай.

41 відповідь



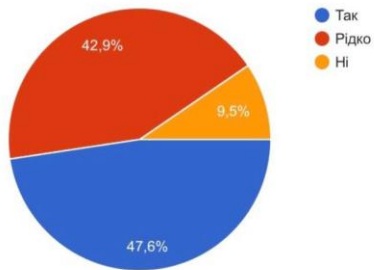
4. Я постійно відчуваю себе втомленою, навіть якщо нічого не роблю.

41 відповідь



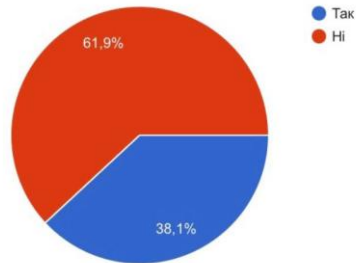
5. Я можу повністю розслабитися у вихідний та не думати про справи.

41 відповідь



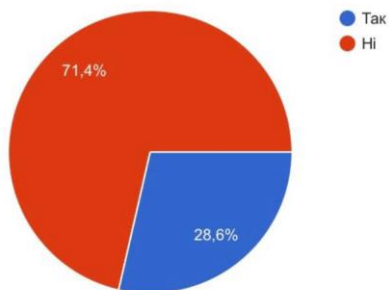
6. У мене зникла мотивація працювати, потрібно постійно себе змушувати.

41 відповідь



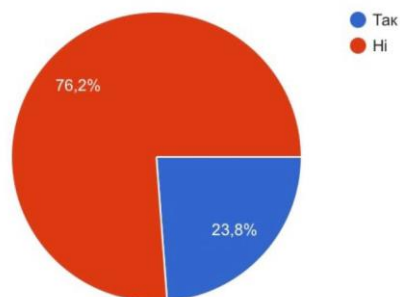
7. Я стала неуважна і забуваю, що кому обіцяла.

41 відповідь



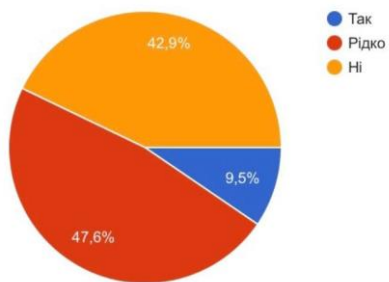
8. Я працюю все важче, а досягаю все менше.

41 відповідь



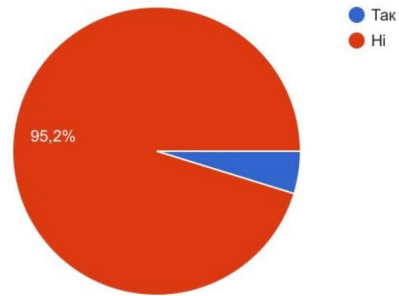
9. Я починаю сприймати своїх колег, з якими працюю, як тягар, вони мене дратують навіть дрібницями.

41 відповідь



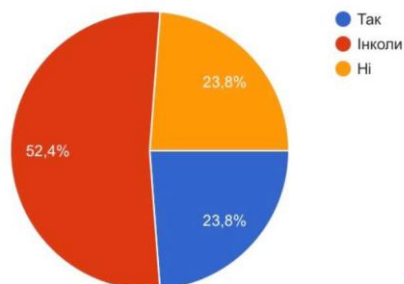
10. Я помилилась у виборі професії або профілю діяльності і зараз займаю не своє місце.

41 відповідь



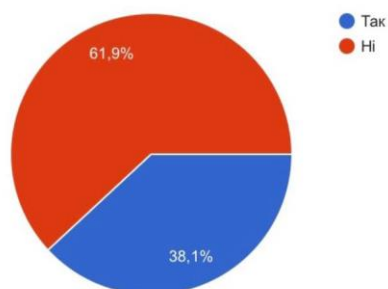
11. Я відверто втомилась від проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.

41 відповідь



12. Я спокійно сприймаю претензії до мене з боку керівництва та колег по роботі.

41 відповідь

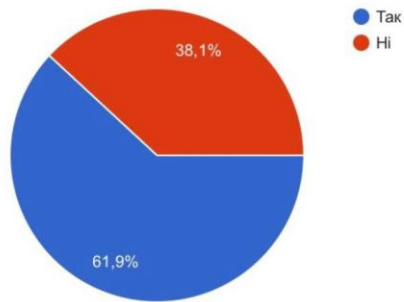


**Продовження ДОДАТКА Г**



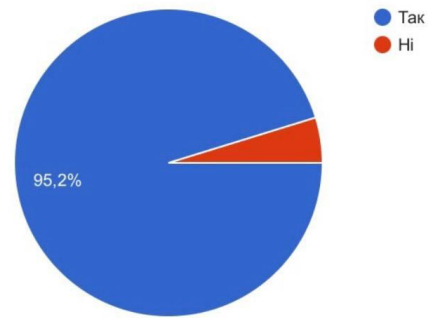
13. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи.

41 відповідь



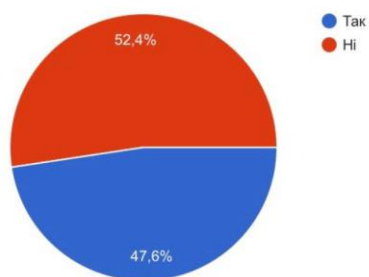
14. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить людям користь.

41 відповідь



16. У роботі з людьми я часто керуюся принципом : не витрачай нерви і бережи здоров'я.

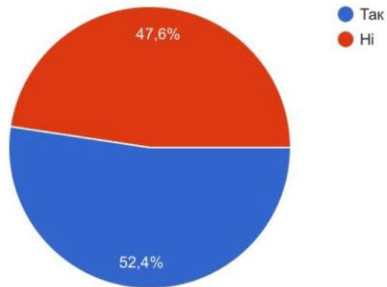
41 відповідь



**Закінчення ДОДАТКА Г**

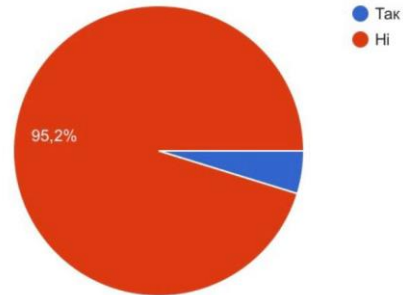
17. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я докладаю.

41 відповідь



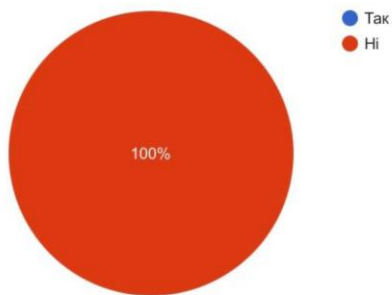
18. Зазвичай я підганяю час: скоріше б закінчився мій робочий день.

41 відповідь



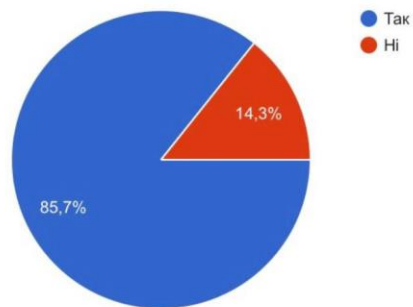
19. Я втратила інтерес до своєї професії.

41 відповідь



20. Моя кар'єра склалася вдало.

41 відповідь



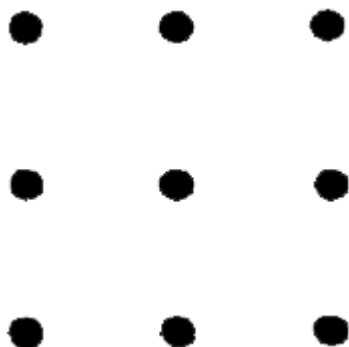
## ТРЕНІНГОВІ ВПРАВИ ТА РОЛЬОВІ ІГРИ З ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГА

### Вправа «Без обмежень»

Емоційне виснаження та набуття «синдрому емоційного вигорання» це неминуча доля майже кожного педагога, який пропрацював більше 15-ти років на одній посаді. Часто в нас, педагогів, присутня така риса в характері як 34 надмірна категоричність, знання як правильно, що є ризиком емоційного вигорання.

З цього приводу пропоную вам такий експеримент. Кожному учаснику роздано бланк, на якому намальовано 9 точок. Їх необхідно об'єднати чотирма лініями, не відриваючи руки.

Дана вправа показує наскільки ми можемо відірватись від стереотипів і мислити нетрадиційно. (додаток 1)



### Метафорична історія «Четвертий тунель»

Людина конструює свою реальність через власні переконання та висновки, часто десятилітньої давності.

Є дуже показовий приклад зі щуром та тунелями.

Якщо ми посадимо щура в лабіринт з чотирма тунелями і завжди будемо класти сир у четвертий тунель, тварина скоро навчиться шукати сир у четвертому тунелі. Хочеш сир? Бігом у четвертий тунель – ось і сир! Знову хочеш сиру? В четвертий тунель – маєш сир. Через деякий час великий Бог у білому халаті кладе сир у інший тунель. Щур захотів сир, побіг у четвертий тунель, а сиру

немає. Щур вибігає. Знову в четвертий тунель – сиру немає. Вибігає. Через деякий час щур перестає бігати в четвертий тунель і пошукає в іншому тунелі.

Різниця між щуром і людиною проста – людина бігатиме в четвертий тунель вічно! Людина повірила в четвертий тунель. Щури ні в що не вірять, їм потрібен сир. А людина, повіривши в четвертий тунель вважає правильно бігати туди, є там сир чи нема. Людині важливіше відчувати себе правим, ніж мати сир. І ми продовжуватимемо ходити по одному і тому ж шляху, навіть якщо

### ***Продовження ДОДАТКА Е***

давно не отримували сиру і наше життя погано працює. Людина схильна вірити у свої «четверті тунелі».

Людина надає перевагу бути правою і дотримуватись своїх переконань, ніж бути щасливою. Ми можемо все життя бігати по «четвертим тунелям» аби не зраджувати своїм переконанням та доказувати свою правоту. І це для нас 35 важливіше, ніж бути щасливим. А великий Бог життя не забуває перекладати сир.

І ви ніколи не будете щасливі, намагаючись отримати щастя, якщо керуетесь вірою в те, що ви знаєте, де знаходиться сир

### **Вправа «Ресурсний мішечок»**

Позитивне та доброзичливе спілкування відіграє не останню роль у профілактиці емоційного вигорання. Кожному із вас я збрала ресурсний мішечок. У ньому є підбадьорливі прянощі, які нагадуватимуть своїми ароматами про те, що все для вас необхідне завжди з вами.

Кава – смачний напій, який приносить задоволення, бадьорить, тонізує. Це один з найулюбленіших запахів людства.

Кардамон зміцнює нервову систему, знімає втому і апатію.

Кориця позбавляє від почуття самотності і страху.

### **Вправа “Піраміда підтримки при емоційному виснаженні”**

Що ж робити, якщо ви бачите в собі симптоми «емоційного вигорання»?

А це:  Швидка втомлюваність;  Посилення тривоги;  Погіршення пам'яті;  Негативізм у спілкуванні з учнями та колегами;  Безсоння;  Апатія та пасивність;  Депресивний стан;  Зниження самооцінки;  Підвищена дратівливість;  Часті помилки на роботі;  Порушення у

харчуванні – переїдання або відмова від їжі; □ Соматичні захворювання – головні болі, захворювання печінки, кишечника, серця, нервової системи, гіпертонія та ін..

Існує так звана Піраміда підтримки (при емоційному виснаженні) На першому місці стоїть самопідтримка.

Існують такі способи самопідтримки: - Фізичні вправи, - Збалансоване здорове харчування, - Відпочинок та сон, - Релаксація та здорові способи отримання задоволення, - Уміння встановлювати баланс між офіційним та особистим життям.

## *Закінчення ДОДАТКА Е*

### **Вправа «Фантом».**

Емоції, їх надміра чи їх дефіцит, займають чільне місце в розвитку «синдрому емоційного вигорання» педагога, що в свою чергу тягне за собою безліч соматичних захворювань. (Роздати всім учасником листки з намальованим тілом людини)

Інструкція: “Уявіть, що ви зараз дуже сильно роздратовані на когось чи щось. Спробуйте відчути цю злість усім тілом. Можливо вам буде легше уявити тоді, коли ви згадаєте певний випадок, коли ви розізлились на когось. Відчуйте, де у вашому тілі знаходиться ваша злість. Як ви її відчуваєте? Можливо вона схожа на вогонь десь у вашому організмі? Можливо це свербіння в кулаках? Заштрихуйте ці ділянки червоним олівцем на своєму малюнку. Тепер уявіть, що ви несподівано перелякались чогось. Що вас може налякати? Де знаходиться ваш страх? На що він схожий? Замалуйте чорним олівцем це місце на своєму малюнку”. Аналогічно запропонувати учасникам визначити синім олівцем сум.

Обговорення. Зверніть увагу, які ділянки тіла заштриховані. Вже доведено, що сильні та постійні негативні емоції викликають ті чи інші захворювання. Зокрема гнів, страх, сум... І подивившись на ваш фантом, можете зрозуміти, які хвороби можуть загрожувати вам при частому переживанні даних емоцій.

### **Вправа «Соціальні ролі»**

(Я- педагог, дружина, мати, дочка, подруга, жінка, бабуся, колега, господиня)

Позначте, від центру кожну роль за мірою та кількістю часу і енергії, що ви їй віддаєте. Чим більше віддаєте, тим вище відмічайте.

Обговорення. На схемі, яку ви отримали можна чітко побачити, які соціальні ролі стоять для вас на першому місці, а які страждають від нестачі вашої енергії.

Математична обробка даних за критерієм Колмогорова- Смирнова  
для визначення типу розподілу

Гіпотеза:

$H_0$  = емпіричне значення знаходиться у зоні незначимості, а тому розподіл відхиляється від нормального.

$H_1$  = емпіричне значення знаходиться у зоні значимості, а тому розподіл є нормальним.

		Фаза_нап руги	Фаза_резис тенції	Фаза_вис наження	Емоційне_в иснаження	Деперсо налізація	Редук ція_о собис тих_д осягн ень
N		40	40	40	40	40	40
Нормальные параметры <sup>a,b</sup>	Среднее	20,0500	51,0250	26,7500	43,7500	,2205	96,200 0
	Стд. отклонение	15,10128	15,93816	20,37060	18,98414	,07521	15,019 99
Разности экстремумов	Модуль	,256	,095	,199	,183	,132	,116
	Положительны е	,256	,077	,199	,183	,132	,066
	Отрицательны е	-,212	-,095	-,154	-,144	-,091	-,116
Статистика Z Колмогорова-Смирнова		1,617	,601	1,257	1,155	,838	,733
Асимпт. знч. (двухсторонняя)		,111	,864	,085	,139	,484	,656

Висновок: приймається H1, отже емпіричне значення знаходиться у зоні значимості, а тому розподіл є нормальним, і в цьому ми впевнені на 95%.

Значимі кореляційні зв'язки між емоційним вигоранням та професійним вигоранням

		Емоц виснаження	Деперсоналіз ація	Редукція_осо бистих_досяг нень
Вигорання	Корреляція Пирсона	,435**	,338*	,295*
	Знач. (двухстороння)	,000	,035	,047
	N	50	50	50
Фаза_напру ження	Корреляція Пирсона	,414**	,325*	,255
	Знач. (двухстороння)	,000	,041	,061
	N	50	50	50
Фаза_резист енції	Корреляція Пирсона	,372*	,209	,214
	Знач. (двухстороння)	,013	,212	,170
	N	50	50	50
Фаза_висна ження	Корреляція Пирсона	,338*	,338*	-,263
	Знач. (двухстороння)	,035	,035	,105
	N	50	50	50