

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ

Державний торговельно-економічний університет

Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

ПРОФЕСІЙНЕ ЗДОРОВ'Я ЯК ПСИХОЛОГІЧНА КАТЕГОРІЯ



Студента 4 курсу 5 групи
спеціальності 053 Психологія
Спеціалізації практична психологія

Мещерякова Анастасія
Вадимівна

Науковий керівник:
Доктор психол. наук
професор

Корольчук Валентина
Миколаївна

Керівник освітньо-професійної програми:
Кандидат психол. наук
доцент

Овдієнко Ірина
Михайлівна

Київ 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я В ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ	6
1.1. Проблема здоров'я в професійній діяльності	6
1.2. Концепція професійного здоров'я	9
Висновки до першого розділу	13
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ, ОБГРУНТУВАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА КОНТЕНГЕНТУ	15
2.1. Опис психодіагностичних методик і досліджуваної вибірки	15
Висновки до другого розділу	17
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я ЯК ПСИХОЛОГІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ	18
3.1. Характеристика організаційного середовища	18
3.2. Соціально-психологічні, особові та професійні чинники професійного здоров'я і вигорання	21
3.3. Аналіз отриманих показників емпіричного дослідження	26
3.4. Практичні рекомендації щодо профілактики збереження професійного здоров'я	33
Висновки до третього розділу	34
ВИСНОВКИ	36
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	39
ДОДАТКИ	44

ВСТУП

Актуальність дослідження. Професійне здоров'я включає в собі стан психологічного комфорту працівника на робочому місці. Це означає, що працівник відчуває задоволення та впевненість у своїх можливостях, має позитивне ставлення до своєї роботи і відчуває себе комфортно в професійному середовищі.

Вивчення професійного здоров'я допомагає забезпечити безпеку та здоров'я працівників на робочому місці. Це включає в себе ідентифікацію потенційних небезпек та ризиків, аналіз впливу робочого середовища на здоров'я, а також розробку та впровадження заходів щодо запобігання професійним захворюванням та травмам.

Збереження професійного здоров'я має значний економічний вплив. Робочі місця, де працівники зазнають частих захворювань або травм, стикаються зі зниженням продуктивності, відсутністю з роботи та збільшеними витратами на медичне обслуговування. Вивчення професійного здоров'я дозволяє визначити такі проблеми та розробити ефективні стратегії їх запобігання, що може призвести до покращення продуктивності та зменшення витрат (Т. М. Дзюба, О. В. Завгородня, С. О. Мащак).

Сучасні технології та економічні тренди призводять до змін в організації праці та робочих умовах. Наприклад, роботизація, штучний інтелект та інші інновації можуть мати як позитивний, так і негативний вплив на здоров'я працівників. Вивчення професійного здоров'я дозволяє розуміти ці зміни та їх наслідки, а також розробляти відповідні стратегії для збереження здоров'я працівників.

Професійні захворювання становлять серйозну загрозу здоров'ю працівників у багатьох галузях. Вивчення професійного здоров'я дозволяє ідентифікувати фактори ризику та розробляти профілактичні заходи для запобігання цим захворюванням (С. О. Мащак).

Вивчення професійного здоров'я як психологічної категорії допомагає розуміти вплив роботи на психічне благополуччя працівників, виявляти фактори ризику та розробляти стратегії підтримки та покращення професійного здоров'я. Це важливо для створення здорових та продуктивних робочих середовищ і забезпечення добробуту працівників (Т. М. Дзюба).

Професійне здоров'я як психологічна категорія відноситься до стану психічного благополуччя та добробуту працівника в контексті його професійної діяльності. Воно включає в себе фізичне, емоційне та соціальне благополуччя працівника в робочому оточенні.

Мета дослідження: на підставі аналізу наукових джерел і емпіричного дослідження визначити психологічні особливості професійного здоров'я та розробити рекомендації щодо його збереження.

У відповідності до мети дослідження нами були визначено наступні **завдання роботи:**

1. Проаналізувати теоретичні підходи щодо професійного здоров'я в науковій літературі.
2. Визначити особливості організації, обґрунтувати доцільність використання психодіагностичного інструментарію та охарактеризувати контингент обстежуваних.
3. Дослідити прояви і чинники професійного здоров'я опитуваних.
4. Сформувані практичні рекомендації щодо профілактики збереження професійного здоров'я.

Об'єкт дослідження: процес формування професійного здоров'я в професіогенезі.

Предмет дослідження: професійне здоров'я особистості як психологічна категорія.

Теоретичне та практичне значення дослідження: дослідження професійного здоров'я розширює знання про психологічні аспекти роботи та їх вплив на психічне благополуччя працівників. Це допомагає розвивати теоретичні моделі та концепції, які пояснюють взаємозв'язок між роботою і психологічним

станом людини. Дослідження професійного здоров'я надають практичні настанови для створення здорових та сприятливих робочих умов, які сприяють психологічному благополуччю працівників. Це допомагає забезпечити їхнє здоров'я, підвищити рівень задоволеності роботою і покращити продуктивність.

Теоретичні методи дослідження: аналіз літератури (метод включає систематичне оглядання теоретичних джерел, наукових статей, книг та інших публікацій, що стосуються професійного здоров'я. Аналіз літератури допомагає зрозуміти наявні теорії, концепції та підходи до вивчення цієї проблеми), синтез теоретичних моделей (метод полягає в розробці та поєднанні різних теоретичних моделей, що пояснюють взаємозв'язок між роботою та психічним здоров'ям працівників. Синтез моделей допомагає створити комплексне розуміння професійного здоров'я), спостереження (метод включає безпосереднє спостереження за працівниками у робочому середовищі. Спостереження може бути структурованим або неконтрольованим, і його мета – отримати відомості про робочі умови, взаємодію з колегами та керівництвом, рівень стресу та інші фактори, що впливають на психічне здоров'я).

Емпіричні методи дослідження: методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка, методика «Діагностика професійного «вигорання» (К.Маслач, адаптації Н.Е. 7Водоп'янової), методика «Оцінка властивостей темпераменту» В. М. Русалова.

Структура курсової роботи: складається з двох розділів, загальних висновків і списку використаних джерел (41 найменування). Обсяг роботи представлено на 38 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я В ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

1.1. Проблема здоров'я в професійній діяльності

Проблема здоров'я в професійній діяльності є серйозним соціальним і медичним викликом. В робочому середовищі існують різні фактори, які можуть негативно впливати на фізичне та психічне здоров'я працівників. Деякі загальні проблеми, пов'язані зі здоров'ям в професійній діяльності.

Фізичні ризики в професійній діяльності є важливою проблемою, яка впливає на здоров'я та безпеку працівників. У робочому середовищі існує багато факторів, які можуть створювати небезпеку для фізичного благополуччя. Деякі з них включають важкі фізичні навантаження, експозицію до небезпечних хімічних речовин, небезпечні фізичні умови (температура, шум, вібрація, радіація), а також ризик виникнення травм і нещасних випадків внаслідок небезпечної роботи [1, с. 34].

Ці фізичні ризики можуть мати серйозні наслідки для здоров'я працівників, включаючи травми, захворювання та втрату працездатності. Для забезпечення безпеки працівників важливо вживати заходи попередження, такі як надання необхідних захисних засобів, навчання правилам безпеки, оцінка ризиків та впровадження ефективних процедур безпеки на робочому місці [4, с. 100-101].

Запобігання фізичним ризикам і створення безпечних умов праці є важливими завданнями, що сприяють збереженню здоров'я працівників і покращенню загального благополуччя в робочих колективах.

Психосоціальні фактори в професійній діяльності є важливими аспектами, які впливають на благополуччя та здоров'я працівників. Вони охоплюють різноманітні психологічні та соціальні аспекти робочого середовища, які можуть мати суттєвий вплив на працівників [4, с. 100-101].

Робочий стрес є одним з основних психосоціальних факторів. Високе навантаження, терміновість завдань, невизначеність ролей та очікувань, конфлікти з колегами або керівництвом – усе це може створювати стресові

ситуації для працівників. Постійний стрес може призводити до виснаженості, тривожності, депресії та інших психічних проблем [7, с. 47].

Соціальна підтримка в робочому середовищі є також важливим психосоціальним фактором. Наявність підтримки з боку керівництва та колег може сприяти покращенню самопочуття та зниженню рівня стресу у працівників. Натомість, відсутність соціальної підтримки може призвести до почуття ізольованості та незадоволення на роботі [10, с. 33-37].

Робочий ритм і баланс між роботою та особистим життям також відіграють важливу роль у психосоціальному благополуччі. Перевантаженість, довгі години роботи і відсутність можливості для відпочинку можуть призводити до втоми, незадоволення і зниження якості життя [10, с. 33-37].

Вивчення психосоціальних факторів у професійній діяльності допомагає розуміти їх вплив на здоров'я та благополуччя працівників. Це сприяє розробці стратегій і політик, спрямованих на покращення робочого середовища, зменшення стресу, підтримку працівників та досягнення балансу між роботою та особистим життям [13, с. 175-179].

Недостатність руху і фізичної активності призводить до слабкості м'язів, погіршення фізичної форми і загального зниження життєвого тону. Він також пов'язаний зі збільшеним ризиком набору ваги, ожиріння та розвитку хронічних захворювань, таких як серцево-судинні захворювання та цукровий діабет [29, с. 129-139].

Сидячий спосіб життя також може мати негативний вплив на здоров'я спини і скелета. Довгі години проведені в сидячому положенні можуть призводити до напруги в м'язах спини, болей у спині та проблем з поставою.

Крім того, недостатня фізична активність може впливати на кровообіг та здоров'я серця, збільшуючи ризик розвитку серцевих захворювань.

Для запобігання проблемам, пов'язаним з сидячим способом життя, важливо включати фізичну активність у повсякденне життя. Це може включати регулярні тренування, прогулянки, розтяжки та активний відпочинок. Зменшення

тривалості сидіння, підйоми з місця, розтяжки під час робочого дня і використання стоячого робочого місця також можуть бути корисними [25, с. 123].

Негативний вплив робочого навантаження є важливою проблемою, яка може впливати на здоров'я та благополуччя працівників. Робоче навантаження охоплює обсяг роботи, фізичне та психологічне навантаження, а також вимоги, які ставляться до працівника в процесі виконання його обов'язків [23, с. 34-36].

Надмірне робоче навантаження може мати наступні негативні наслідки [21, с. 106-116]:

1. Фізичні проблеми: висока фізична активність або повторювані рухи можуть призводити до перевантаження м'язів і суглобів, що може спричинити болі, травми та захворювання, такі як м'язово-скелетні розлади.
2. Психологічний стрес: великий обсяг роботи, терміновість завдань, високі вимоги до продуктивності та результативності можуть призводити до психологічного стресу у працівників. Це може викликати тривогу, виснаженість, депресію та інші психічні проблеми.
3. Втома та виснаження: надмірне робоче навантаження може призводити до фізичної та психічної втоми. Продовжена втома може впливати на продуктивність роботи, якість прийняття рішень та загальний стан здоров'я.
4. Вплив на баланс роботи та особистого життя: завищені вимоги до праці можуть впливати на баланс між роботою та особистим життям, що може призводити до зниження якості життя та конфліктів між роботою та особистими потребами.

Дослідження робочого навантаження допомагають розуміти його вплив на працівників та розробляти стратегії для покращення робочих умов. Це може включати розподіл завдань, надання підтримки працівникам, забезпечення достатнього відпочинку та встановлення режиму роботи, який сприяє здоров'ю та ефективності працівників.

1.2. Концепція професійного здоров'я

Професійне здоров'я – це стан фізичного, психічного та соціального благополуччя працівників, який визначається взаємодією їхньої роботи з факторами навколишнього середовища. Це поняття охоплює не лише відсутність хвороб і травм, але й активну участь працівників у процесі праці, задоволеність роботою, почуття впевненості та соціального прийняття.

Професійне здоров'я включає такі аспекти [14, с. 22-23]:

Фізичне здоров'я. Стан фізичного благополуччя працівників, який визначається фізичними умовами праці, впливом шкідливих факторів, ризиками травм та хвороб, а також заходами з профілактики і збереження фізичного здоров'я.

Психологічне здоров'я. Стан психічного благополуччя працівників, який включає емоційний стан, рівень стресу, задоволеність роботою, мотивацію, самооцінку та інші психологічні аспекти, пов'язані з професійною діяльністю.

Соціальне здоров'я. Стан соціального благополуччя працівників, який охоплює взаємодію з колегами, керівництвом, клієнтами, спільнотою, а також вплив роботи на соціальні відносини та якість життя працівників.

Професійне здоров'я є важливою складовою загального здоров'я людини та впливає на її якість життя. Врахування та підтримка професійного здоров'я працівників є важливим завданням для забезпечення продуктивної, безпечної та задовільної праці.

Превентивний підхід є важливою складовою концепції професійного здоров'я і передбачає систематичні заходи для запобігання виникненню проблем здоров'я та захворювань у працівників. Основна ідея полягає в тому, що краще попередити проблему, ніж лікувати її після виникнення [12, с. 96].

Превентивний підхід має наступні принципи [12, с. 96]:

1. Своєчасність: заходи превентивного характеру спрямовані на виявлення потенційних ризикових факторів та їхню нейтралізацію на ранній стадії, перш ніж вони призведуть до виникнення проблем здоров'я. Це означає регулярне моніторинг та оцінку ризиків, профілактичні медичні огляди та надання рекомендацій щодо збереження здоров'я.

2. Індивідуалізація: превентивні заходи повинні враховувати індивідуальні особливості працівників, їхню робочу діяльність та потенційні ризики. Кожна людина може мати власні особливості здоров'я та вразливості до конкретних факторів, тому важливо налаштувати превентивні заходи під кожного працівника окремо.
3. Комплексність: превентивний підхід передбачає застосування комплексу заходів, які охоплюють різні аспекти здоров'я і безпеки працівників. Це можуть бути навчальні програми, тренінги з безпеки, фізична активність, психологічна підтримка, контроль за умовами праці та інші заходи, спрямовані на збереження здоров'я та попередження ризиків.
4. Участь працівників: важливо включати працівників у процес прийняття рішень та реалізації превентивних заходів. Це може включати залучення до оцінки ризиків, надання рекомендацій, навчання та поширення інформації щодо здоров'я та безпеки.

Превентивний підхід є ефективним інструментом для збереження здоров'я працівників і створення безпечного та здорового робочого середовища. Він дозволяє зменшити ризики та негативні наслідки професійної діяльності, покращити якість життя працівників та продуктивність роботи [17, с. 431].

Інтегрований підхід – це підхід до професійного здоров'я, який враховує взаємозв'язок і взаємодію різних аспектів професійної діяльності та їх вплив на здоров'я працівників. Він підкреслює комплексність і взаємозалежність фізичних, психологічних, соціальних та організаційних факторів у робочому середовищі [9, с. 96-106].

Основні аспекти інтегрованого підходу включають [9, с. 96-106]:

1. Фізичне середовище – це означає забезпечення безпечних та здорових робочих умов, включаючи вентиляцію, освітлення, звукову ізоляцію, контроль за шкідливими речовинами, ергономіку робочого місця та інші аспекти, які можуть впливати на фізичне благополуччя працівників.
2. Психологічне благополуччя – це включає підтримку психологічного стану працівників, управління стресом, психологічну безпеку, баланс роботи та

особистого життя, розвиток резилієнтності та психологічних ресурсів, а також надання психологічної підтримки та консультування.

3. Соціальна взаємодія – це включає аспекти комунікації, співпраці, підтримки колег, лідерства, організаційної культури, які впливають на соціальне середовище працівників. Забезпечення справедливих інтеракцій, визнання досягнень, розвиток командної роботи - це важливі аспекти інтегрованого підходу.

4. Організаційні аспекти – це охоплює ефективне управління персоналом, гнучкі режими роботи, баланс вимог і можливостей, розвиток кар'єрного росту, надання підтримки для саморозвитку та навчання, а також створення позитивного робочого середовища.

Інтегрований підхід дозволяє оцінити всі аспекти професійної діяльності та їх вплив на здоров'я працівників, що дозволяє розробити комплексні стратегії і заходи для підтримки та зміцнення професійного здоров'я.

Промоція здоров'я – це процес стимулювання та підтримки фізичного, психічного та соціального благополуччя людей з метою підвищення загальної якості життя та попередження виникнення хвороб. Це комплексний підхід, який охоплює різні сфери життя та враховує вплив факторів навколишнього середовища, поведінки, соціальних умов та інших факторів на здоров'я людей [28, с. 159-162].

Промоція здоров'я включає такі аспекти [5, с. 39-42]:

1. Освіта та інформування: надання людям доступної та достовірної інформації про здоров'я, здоровий спосіб життя, фактори ризику та профілактику хвороб. Це може включати проведення навчальних програм, тренінгів, розповсюдження інформаційних матеріалів та активне використання засобів комунікації.

2. Створення сприятливого середовища: розробка політик і програм, спрямованих на покращення фізичного та соціального середовища, включаючи робочі місця, громадські простори, школи та інші місця. Це може включати забезпечення безпечних умов праці, наявність спортивних

майданчиків, доступ до здорових продуктів харчування, заборону шкідливих звичок та інші заходи.

3. Формування мотивації: підтримка та поширення позитивних цінностей, мотивації до здорового способу життя, активності та самозабезпечення. Це може включати стимулювання фізичної активності, формування здорових звичок, популяризацію здорового харчування та інші заходи.

4. Розвиток навичок і компетенцій: надання можливостей для розвитку навичок, які сприяють збереженню здоров'я, таких як навички управління стресом, комунікації, прийняття рішень, саморегуляції та інші. Це може включати тренінги, курси, консультації та інші форми навчання.

Промоція здоров'я має на меті активізувати індивідуальну та колективну відповідальність за збереження та підтримку здоров'я, сприяти створенню здорового середовища та здорового способу життя у суспільстві.

Участь працівників є важливою складовою промоції здоров'я на робочому місці. Вона означає залучення працівників до процесу прийняття рішень, планування та впровадження заходів, спрямованих на поліпшення здоров'я та безпеки на роботі. Участь працівників передбачає активне включення їх в оцінку ризиків, ідентифікацію проблем та пропозиції щодо впровадження покращень [6, с. 73-77].

Основні переваги участі працівників у промоції здоров'я включають [6, с. 73-77]:

1. Підвищення свідомості. Участь працівників сприяє збільшенню рівня свідомості про важливість здорового способу життя та безпеки на робочому місці. Це допомагає працівникам краще розуміти вплив їхньої роботи на здоров'я та активніше впроваджувати здорові звички.

2. Вплив на рішення. Участь працівників у процесі прийняття рішень дозволяє їм мати вплив на умови праці, поліпшувати робоче середовище та розробляти стратегії промоції здоров'я, які враховують їхні потреби та перспективи.

3. Підтримка виконання заходів. Участь працівників сприяє більшій відповідальності та залученості до виконання запланованих заходів. Коли працівники беруть участь у плануванні та впровадженні заходів, вони почуваються більш залученими та мотивованими до дотримання правил і процедур, спрямованих на збереження здоров'я.

4. Зміцнення комунікації. Участь працівників сприяє покращенню комунікації між роботодавцем та працівниками. Вона створює можливість висловлювати думки, обмінюватися інформацією та отримувати фідбек, що сприяє вирішенню проблем та впровадженню покращень.

Участь працівників в промоції здоров'я сприяє створенню культури здоров'я на робочому місці, покращує задоволеність праці та сприяє підвищенню продуктивності.

Концепція професійного здоров'я використовується як основа для розробки політик і програм здоров'я та безпеки праці, психологічної підтримки працівників, покращення робочих умов та розвитку культури охорони здоров'я на робочому місці. Вона допомагає підтримувати та покращувати здоров'я працівників, забезпечуючи їм безпечне і стимулююче робоче середовище.

Висновки до першого розділу. Проблема професійного здоров'я в психології праці є актуальною темою, оскільки робота тісно пов'язана з психологічним станом і самопочуттям людей. Професійне здоров'я включає фізичне, емоційне та соціальне благополуччя працівника на робочому місці. Небезпечні умови праці, стрес, перевантаження, конфлікти, недостатня підтримка та інші фактори можуть впливати на психологічне здоров'я працівників.

Одна з основних проблем в психології праці - це стрес на робочому місці. Висока рівень стресу може викликати психологічні та фізичні проблеми, такі як депресія, тривожність, зневага до роботи, вигорання, знижена продуктивність та навіть фізичні захворювання. Крім того, довготривалий стрес може спричинити серйозні наслідки для здоров'я працівника, такі як серцево-судинні захворювання і зниження імунітету.

Іншою проблемою є нерівновага між робочими вимогами та ресурсами. Якщо робота вимагає багато зусиль, але надає обмежену підтримку та можливості для відновлення, працівники стикаються з перевантаженням і втомою. Це може призвести до зниження задоволення від роботи, погіршення настрою та загрози психологічному здоров'ю.

Також важливо враховувати вплив міжособистісних відносин на робочому місці. Конфлікти з колегами або начальством, недостатня підтримка соціальної мережі, відсутність комунікації та співробітництва можуть погіршити психологічний стан працівника і викликати стрес.

Для вирішення проблеми професійного здоров'я в психології праці необхідні комплексні заходи. Організації повинні забезпечувати безпечні і здорові умови праці, раціональне розподіл завдань і ресурсів, а також забезпечувати підтримку та навчання працівників у справах стресу у робочому середовищі. Важливо також сприяти створенню позитивних міжособистісних відносин, комунікації та співробітництва між працівниками.

Доцільно також розвивати програми психологічної підтримки працівників, які включають надання консультацій, тренінгів зі стрес-менеджменту, розвитку резиліентності та інших навичок, що сприяють психологічному благополуччю. Окрім того, важливо підкреслювати важливість балансу між роботою та особистим життям, встановлювати межі і забезпечувати можливості відпочинку та відновлення.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ, ОБҐРУНТУВАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА КОНТЕНГЕНТУ

2.1. Опис психодіагностичних методик і досліджуваної вибірки

Для проведення емпіричного дослідження професійного здоров'я нами було проаналізовано та виокремлено низку психодіагностичних методик:

1. *Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка (Додаток А).*

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка є інструментом, розробленим для виявлення та вимірювання емоційного вигорання у працівників. Цей підхід допомагає оцінити рівень психологічного стресу та втоми, пов'язаних з роботою, і виявити ознаки емоційного вигорання.

Методика Бойка базується на понятті «емоційного вигорання», яке відображає негативні наслідки тривалого стресу та перевантаження на робочому місці. Вона складається з певного набору запитань або інструкцій, які допомагають оцінити такі фази вигорання, як виснаження, напруження і резистенція.

2. *Методика «Діагностика професійного «вигорання» (К.Маслач, адаптації Н.Е. Водоп'янової) (Додаток Б).*

Методика «Діагностика професійного вигорання» (Maslach Burnout Inventory, MBI) в адаптації Н.Е. Водоп'янової є широко використовуваним інструментом для вимірювання рівня професійного вигорання у працівників. Вона базується на теорії професійного вигорання, розробленій Крістіна Маслач і її колегами.

Методика складається з трьох шкал, які вимірюють різні аспекти професійного вигорання:

1. Фізичне та емоційне виснаження (Emotional Exhaustion) – вимірює рівень втоми та емоційного виснаження, пов'язаного з роботою.

2. Деперсоналізація (Depersonalization) – вимірює ступінь відчуття відчуження, відсоромлення та безособовості у відносинах з клієнтами або пацієнтами.

3. Зниження особистої досягненості (Personal Accomplishment) – вимірює ступінь відчуття невдачі, безсилля та втрати досягнень у професійній діяльності.

Результати методики можуть бути інтерпретовані для виявлення наявності професійного вигорання та оцінки його ступеня серйозності. Вони надають змогу розуміти, наскільки працівник відчуває втому та вигорання в роботі, а також як це впливає на їх відносини та самопочуття.

3. *Методика «Оцінка властивостей темпераменту» В. М. Русалова (Додаток В).*

Методика «Оцінка структури темпераменту» В.М. Русалова є інструментом, розробленим для вимірювання та оцінки різних аспектів темпераменту у людей. Темперамент – це індивідуальні особливості поведінки, реакцій та емоційної сфери людини.

Методика складається з 105 запитань, що охоплюють основні структурні елементи темпераменту. Респондент повинен відповісти на кожне запитання, використовуючи відповіді «так» чи «ні».

Кожне твердження відноситься до однієї з 9 шкал. 8 шкал містять по 12 питань, а 9-я шкала (соціальної бажаності відповідей) – 9 питань. ОСТ містить наступні шкали: ергічність, соціальна ергічність, пластичність, темп, соціальний темп, емоційність, соціальна емоційність, контрольні запитання на соціальну бажаність.

Характеристика вибірки: у дослідженні взяли участь 40 осіб, що мають два напрямки роботи. Перша група складалася з осіб, що працюють з людьми (психологи, сфера обслуговування, менеджери тощо), друга – з осіб, що працюють в екстремальних умовах (патрульна поліція, лікарі швидкої, працівники пожежної служби тощо). Вибірка формувалася онлайн за допомогою соціальних мереж.

Слід відзначити, що діяльність у ризикованих та небезпечних професіях відрізняється від інших видів роботи через специфічні умови та вимоги, які вона ставить перед працівниками.

Особливості цих професій полягають у високому рівні небезпеки, фізичному навантаженні, психологічному стресі та потребі в дотриманні правил безпеки. Професіонали у таких сферах повинні бути добре підготовленими, уважними та дисциплінованими, щоб забезпечувати свою безпеку та безпеку оточуючих. Крім того, ризиковані професії можуть вимагати спеціального навчання, сертифікації та постійного професійного розвитку.

Висновки до другого розділу. Дослідження вигорання як аспекту професійного здоров'я є дуже актуальними і важливими в сучасному суспільстві. Зростання швидкості життя, вимоги до продуктивності та постійні зміни в робочому оточенні сприяють розвитку вигорання у працівників. Це може призводити до емоційного та фізичного виснаження, негативного впливу на самопочуття, психологічне благополуччя та фізичне здоров'я працівників.

Вигорання також має серйозний вплив на організації. Працівники, що страждають від вигорання, можуть виявляти знижену продуктивність, погіршення якості роботи, збільшену відсутність на роботі, конфлікти та зменшену мотивацію. Внаслідок цього, організації зазнають втрат у вигляді зниження ефективності, втрати талановитих працівників, зростання витрат на заміну персоналу та медичну допомогу.

Дослідження вигорання є важливим інструментом для розуміння його причин, наслідків та розробки ефективних стратегій управління. Вони дозволяють виявляти фактори ризику, які сприяють розвитку вигорання, та впроваджувати заходи для попередження його виникнення та подолання.

Дослідження також сприяють розвитку політик та програм підтримки працівників, спрямованих на покращення професійного благополуччя та здоров'я.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я ЯК ПСИХОЛОГІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ

3.1. Характеристика організаційного середовища

Організаційне середовище включає в себе набір факторів, які оточують організацію і мають вплив на її функціонування.

Організаційне середовище поділяється на внутрішнє (фактори, які прямо контролюються організацією, такі як структура, культура, ресурси) і зовнішнє (фактори, що перебувають поза контролем організації, такі як економічна ситуація, політичні чинники, соціокультурні тенденції, технологічні зміни) [11, с. 55-59].

Організаційне середовище може бути стабільним або динамічним. Стабільне середовище характеризується невеликими змінами та передбачуваністю, тоді як динамічне середовище характеризується постійними змінами, невизначеністю та непередбачуваністю. Розмір організації може варіюватися від малих підприємств до великих корпорацій. Кожний розмір має свої особливості та впливає на взаємодію між працівниками, структуру організації та прийняття рішень [11, с. 55-59].

Конкуренція з іншими організаціями може мати значний вплив на стратегію та діяльність організації. Рівень конкуренції, наявність нових учасників на ринку та ступінь інтенсивності конкуренції можуть впливати на успіх організації. Законодавство та нормативні вимоги, що стосуються діяльності організації, мають вплив на її функціонування. Рівень регулювання, відповідність нормативам та співробітництво зі зв'язаними органами можуть впливати на діяльність організації [20, с. 46-51].

Фактори зовнішнього середовища організації можна поділити на дві групи: прямої дії і непрямой дії.

Фактори прямої дії безпосередньо впливають на діяльність організації і залежать від цієї діяльності. Це можуть бути такі фактори, як законодавство та

нормативи, конкуренція на ринку, зміни в економічному середовищі, політичні рішення та регулювання, технологічні інновації та зміни соціокультурних тенденцій. Ці фактори можуть створювати прямий вплив на стратегію, процеси прийняття рішень, функціонування організації та її успішність [20, с. 46-51].

Фактори непрямой дії впливають на організацію через певні механізми та взаємини. Наприклад, це можуть бути демографічні зміни, зміни у стереотипах та цінностях суспільства, вплив засобів масової інформації, глобалізація, культурні та соціальні тенденції. Ці фактори можуть мати важливий вплив на ставлення споживачів, попит на товари та послуги, зв'язки з громадськістю, репутацію організації [20, с. 50].

Розуміння цих факторів дозволяє організаціям адаптуватися до змін, передбачати та реагувати на виклики зовнішнього середовища та впливати на свою діяльність, забезпечуючи стійкість та успішність в конкурентному оточенні.

При оцінці факторів зовнішнього середовища важливо враховувати їхні характеристики, оскільки це дозволяє зрозуміти їхню складність і вплив на організацію. Основні характеристики факторів зовнішнього середовища включають [24, с. 84-95]:

- взаємозалежність: фактори зовнішнього середовища взаємопов'язані, тому зміна одного фактора може мати вплив на інші. Наприклад, зміна законодавства може вплинути на конкуренцію на ринку або на споживчі уподобання;
- складність: зовнішнє середовище включає значну кількість факторів, які можуть мати різні значення. Врахування всіх цих факторів та їх взаємозв'язків може бути складною задачею для організації;
- рухомість: зовнішнє середовище постійно змінюється, і ці зміни можуть відбуватися досить швидко. Організація повинна бути готовою до адаптації до цих змін і реагувати на них;
- невизначеність: інформація про зовнішнє середовище може бути обмеженою, інколи неповна або недостовірна. Це створює невизначеність для організації і ускладнює прийняття рішень та прогнозування;

- багатогранність: зовнішнє середовище відображає різноманітні події, тенденції та аспекти, такі як економічні, політичні, соціокультурні чи технологічні. Це означає, що організація повинна враховувати різноманітні фактори при оцінці зовнішнього середовища.

Внутрішнє середовище організації охоплює всі фактори, які впливають на її функціонування та розвиток всередині самої організації. Організаційна структура визначає ланцюжки командування, рівні влади, департаменти та підрозділи. Вона впливає на комунікацію, координацію та прийняття рішень всередині організації.

Культура організації визначає спільні цінності, норми, вірування та підходи, які формуються всередині організації. Вона впливає на стиль роботи, мотивацію співробітників, співпрацю та інновації. Людський капітал організації включає співробітників, їхні навички, знання, досвід та вміння. Ефективне управління та розвиток людського капіталу є важливим для досягнення цілей організації [30, с. 145-152].

Елементи внутрішнього середовища взаємодіють між собою і впливають на ефективність та конкурентоспроможність організації. Аналіз та управління внутрішнім середовищем допомагає організації виявляти сильні та слабкі сторони, виробляти стратегії розвитку та досягати своїх цілей [40, с. 73-77].

Просте середовище характеризується малою кількістю елементів та схожістю між ними, що полегшує їх розуміння та аналіз. У таких умовах можна легше виявити взаємозв'язки та передбачити наслідки.

З іншого боку, складне комплексне середовище містить велику кількість різноманітних елементів, які значно відрізняються один від одного. Такі середовища можуть бути викликом для аналізу, оскільки потрібно враховувати багатогранність і взаємозв'язки між факторами.

Розрізнення між простим та складним комплексним середовищем є важливим для вивчення та розуміння впливу зовнішніх чинників на організацію. Це допомагає підготуватися до змін, приймати раціональні рішення та адаптуватися до різних умов.

Складність зовнішнього середовища виявляється у великій кількості та різноманітності його елементів, а також в їх взаємозв'язках. На рівні одного фактору можуть бути внутрішні взаємозв'язки між його елементами, які впливають один на одного і визначають результати і розвиток цього фактору [41, с. 147-151].

Розуміння взаємозв'язків як на рівні елементів одного фактору, так і між різними факторами зовнішнього середовища дозволяє краще розуміти динаміку та вплив зовнішнього середовища на організацію, що є важливим для прийняття стратегічних рішень та адаптації до змін.

Характеристики організаційного середовища взаємодіють між собою та впливають на стратегію, рішення та діяльність організації. Розуміння цих характеристик допомагає організаціям адаптуватися до змін, виявляти можливості та забезпечувати ефективне функціонування у вимогливому середовищі.

3.2. Соціально-психологічні, особові та професійні чинники професійного здоров'я і вигорання

Соціально-психологічні чинники впливають на професійне здоров'я працівників і включають різноманітні аспекти взаємодії між людьми, організаційною культурою та робочим середовищем.

Робоче навантаження – це обсяг роботи та вимоги, що покладаються на працівника в процесі виконання його професійних обов'язків. Воно може включати кількість завдань, строків виконання, складності завдань, фізичну та психологічну напруженість роботи [1, с. 33-35].

Для забезпечення здоров'я та добробуту працівників важливо збалансувати робоче навантаження, враховуючи їхні здібності та можливості. Це може включати розподіл завдань, встановлення реалістичних строків виконання, надання підтримки та ресурсів для виконання роботи, а також врахування необхідних періодів відпочинку та відновлення [32, с. 103-107].

Високий рівень робочого навантаження, напруженість та перевантаження можуть негативно впливати на психічне та фізичне здоров'я працівників.

Надмірне навантаження може спричиняти стрес, втому, зниження продуктивності та погіршення якості роботи.

Міжособистісні взаємини в контексті професійного здоров'я відносяться до взаємодії та взаємовідносин між працівниками в робочому середовищі. Ці взаємини можуть мати значний вплив на психологічний стан, мотивацію та загальний стан здоров'я працівників [5, с. 39-42].

Позитивні міжособистісні взаємини, такі як взаєморозуміння, взаємопідтримка, співробітництво та доброзичливе ставлення, створюють сприятливу атмосферу в колективі. Це сприяє покращенню комунікації, взаємодопомозі та колективному добробуту. Працівники відчують підтримку та впевненість, що сприяє психологічній стійкості та задоволеності роботою [6, с. 73-77].

Негативні міжособистісні взаємини, такі як конфлікти, непорозуміння, міжособистісні суперечності та недружелюбне ставлення, можуть призводити до погіршення робочого клімату та впливати на психологічний стан працівників. Вони можуть спричиняти стрес, відчуття незадоволеності, втрату мотивації та низьку робочу продуктивність. Такі негативні взаємини можуть також впливати на загальний колективний дух та сприйняття організаційної культури [10, с. 33-37].

Для підтримки позитивних міжособистісних взаємин важливо розвивати навички ефективної комунікації, сприяти взаєморозумінню, створювати можливості для співпраці та колективного розвитку. Також важливо вирішувати конфлікти та проблеми, сприяти взаємодії та толерантності між працівниками, а також створювати робоче середовище, яке сприяє взаємному повагу та підтримці.

Контроль над роботою є важливим аспектом професійного здоров'я і відноситься до можливості працівника впливати на свою роботу, організацію робочих процесів та прийняття рішень [35, с. 297].

Емоційне вигорання є станом психологічного та емоційного виснаження, який виникає внаслідок тривалого стресу та перевантаження на роботі. Це особливий вид професійного стресу, який впливає на емоційний стан та

справедливість працівника. Відчуття емоційної втоми, зниження енергії та втрати інтересу до роботи. Проявляється у відчутті виснаження, немотивованості та втрати ентузіазму [37, с. 51-56].

Відчуття невдачі, незадоволення своїми професійними досягненнями та відсутності особистого росту. Може супроводжуватися низькою самооцінкою та відчуттям непродуктивності.

Емоційне вигорання може мати негативні наслідки для якості життя працівника, а також впливати на їхню фізичну та психічну здатність. Для запобігання та керування емоційним вигоранням, важливо приділяти увагу самозбереженню, підтримувати баланс між роботою та особистим життям, займатися стрес-менеджментом, розвивати навички саморефлексії та підтримувати підтримку та взаємодію з колегами та керівництвом [18, с. 27-31].

Професійне вигорання є станом, який виникає внаслідок тривалого стресу та перевантаження на роботі і впливає на фізичне та психічне благополуччя працівника. Це специфічний вид професійного стресу, який відбувається через недостатню взаємодію між ресурсами та вимогами роботи [3, с. 52-55].

Професійне вигорання характеризується трьома основними компонентами: емоційне виснаження (відчуття емоційної втоми, втрати енергії та відсутності сили відносно роботи; проявляється у втраті інтересу, відчутті виснаження та емоційній втомі), деперсоналізація (відчуття відчуженості та відстані від інших людей, зокрема від клієнтів, колег та співробітників; проявляється у втраті емпатії, безучастності та негативному ставленні до інших людей), зниження особистої досягненості (відчуття невдачі та незадоволення власними професійними досягненнями; проявляється у втраті впевненості, низькій самооцінці та відчутті непродуктивності) [27, с. 202-210].

Особові чинники ризику вигорання включають ряд особистісних характеристик та стилів поведінки, які можуть сприяти розвитку професійного вигорання. Високий рівень перфекціонізму є одним з особових чинників ризику вигорання. Особи з цим особливостями характеру мають надмірно високі стандарти для себе та інших, і вони прагнуть до бездоганності ідеального

виконання завдань. Деякі специфічні аспекти високого рівня перфекціонізму, які можуть сприяти вигоранню, включають [19, с. 444-452]:

- самокритичність: високоперфекціоністичні особи мають тенденцію бути надмірно самокритичними. Вони ставлять суворі вимоги до себе і постійно аналізують свої недоліки. Це може призводити до постійного стресу і підвищеної тривожності;

- страх помилки: високоперфекціоністичні особи мають низьку терпимість до помилок. Вони страшенно бояться зробити помилку або не відповісти очікуванням. Це може створювати постійний стрес і тривогу щодо виконання завдань;

- недостатність часу: високоперфекціоністичні особи часто відчувають, що ніколи не вистачає часу для досягнення своїх високих стандартів. Вони можуть працювати надлишково, перевантажуючи себе, щоб забезпечити ідеальний результат.

Зазначені аспекти перфекціонізму можуть сприяти виникненню вигорання, оскільки вони створюють постійний тиск, стрес і незадоволення. Важливо, щоб особи з високим рівнем перфекціонізму розвивали навички самозахисту і керування стресом, знаходили баланс між вимогами та реалістичними очікуваннями, а також розуміли, що ідеальність не завжди досяжна.

Недостатня саморегуляція є особистісним чинником ризику, який може сприяти вигоранню. Вона означає недостатню здатність ефективно контролювати свої емоції, стрес та поведінку в ситуаціях робочого середовища. Деякі аспекти недостатньої саморегуляції, які можуть впливати на професійне здоров'я, включають [16, с. 91-95]:

- емоційна нестійкість: особи з недостатньою саморегуляцією можуть виявляти швидку зміну настрою, імпульсивність та вразливість до стресу. Вони можуть мати схильність до емоційних вибухів, непродуктивних реакцій на стресові ситуації і труднощі в контролі своїх реакцій;

- низька стратегія копіngu: особи з недостатньою саморегуляцією можуть мати обмежений набір ефективних стратегій копіngu зі стресом. Вони можуть

мати тенденцію реагувати на стрес непродуктивними способами, такими як уникнення проблем, вживання шкідливих засобів розслаблення або компульсивна праця;

- занадто висока самокритика: особи з недостатньою саморегуляцією можуть мати схильність до надмірної самокритики та самозагострення на своїх недоліках. Вони можуть бути неспроможні простягнути себе милосердя та визнання власних досягнень, що призводить до виснаження і вигорання.

Вдосконалення саморегуляції може включати розвиток навичок стресууправління, емоційної інтелігентності, здатності до саморефлексії та підтримку фізичного і психологічного благополуччя. Також важливо звертати увагу на робоче середовище, яке сприяє здоровій саморегуляції, забезпечує регулярні перерви, підтримку колег і можливості для відновлення енергії [34, с. 129].

Недостатня самооцінка є ще одним особистісним чинником ризику, який може впливати на професійне здоров'я. Вона характеризується низькою оцінкою власних здібностей, невпевненістю в собі та постійною самокритикою.

Професійні чинники вигорання включають різні аспекти роботи та робочого середовища, які можуть сприяти появі вигорання у працівників.

Відсутність покликання до професійної діяльності та несумісність індивідуальних здібностей з вибраною професією може бути сильним індивідуальним чинником, що сприяє вигоранню. Якщо людина не відчуває суттєвого інтересу, задоволення та задоволення від своєї роботи, це може призвести до поступового виснаження фізичних та емоційних ресурсів [38, с. 27-30].

Відчуття невідповідності між внутрішніми потребами, цінностями та покликанням працівника можуть породжувати почуття неуспішності, розчарування, невдоволення та втрати сенсу у професійній діяльності. Це може сприяти зростанню стресу та вигорання [15, с. 396-400].

Важливо, щоб люди вибирали професію, яка відповідає їхнім інтересам, цінностям, потребам та здібностям. Підтримка у знаходженні покликання та

можливості розвитку у напрямку, що відповідає індивідуальним особливостям, можуть допомогти запобігти вигоранню та підтримати професійне задоволення [33, с. 179-182].

Неналежне забезпечення умов праці є одним з важливих професійних чинників, які можуть сприяти виникненню вигорання. Відсутність адекватного обладнання, небезпечні або шкідливі робочі умови, надмірна фізична або емоційна навантаженість, непередбачувані графіки роботи або надмірні робочі години може мати негативний вплив на фізичне та психічне здоров'я працівника [33, с. 179-182].

Для запобігання вигоранню важливо забезпечити належні умови праці, які включають безпечне та здорове робоче середовище, розумну організацію робочого часу, адекватну фізичну та емоційну навантаженість, підтримку та ресурси для працівників. Організації повинні приділяти увагу цим питанням і розробляти політики та практики, спрямовані на покращення умов праці та забезпечення благополуччя працівників [31, с. 59-64].

3.3. Аналіз отриманих показників емпіричного дослідження

Першочергово нами було проведено методику «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка. Отримані показники щодо рівня емоційного вигорання у кожній групі опитуваних (група I – особи, що працюють з людьми, група II – особи небезпечних професій) преставлені у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

«Показники рівня емоційного вигорання»

	Група I	Група II
Високий рівень	35%	55%
Середній рівень	10%	20%
Низький рівень	55%	25%

Аналізуючи отримані показники, нами визначено, що високий рівень емоційного вигорання спостерігається у 35% опитуваних групи I та у 55% досліджуваних групи II. Цей рівень характеризується інтенсивними проявами вигорання у працівника. Особа може почуватися емоційно виснаженою, фізично

виснаженою і психологічно виснаженою. Часто спостерігаються втрата енергії, безпорадність, втрата інтересу та задоволення від роботи. Прояви можуть включати часті емоційні зміни, подразливість, відчуття втрати контролю та втрату ефективності.

Виявлено, що середній рівень емоційного вигорання спостерігається у 10% опитуваних групи I та у 20% досліджуваних групи II. На середньому рівні емоційного вигорання працівник може відчувати деякий ступінь емоційної та фізичної втоми, але це не має значного впливу на його загальну функціональність. Він може відчувати певний ступінь стресу та втому внаслідок роботи, але здатний продовжувати працювати та виконувати свої обов'язки.

Визначено, що низький рівень емоційного вигорання спостерігається у 55% опитуваних групи I та у 25% досліджуваних групи II. На низькому рівні емоційного вигорання працівник відчуває мінімальний рівень стресу та втоми, пов'язаних з роботою. Він знаходиться в емоційному та фізичному балансі, і його робота не викликає значних негативних наслідків для його самопочуття та функціонування. Він має високий рівень енергії та мотивації для виконання своїх обов'язків.

Наступним кроком було проведення методики «Діагностика професійного «вигорання» (К.Маслач, адаптації Н.Е. Водоп'янової). Отримані показники за шкалою «Емоційне виснаження» представлені на рисунку 3.2.

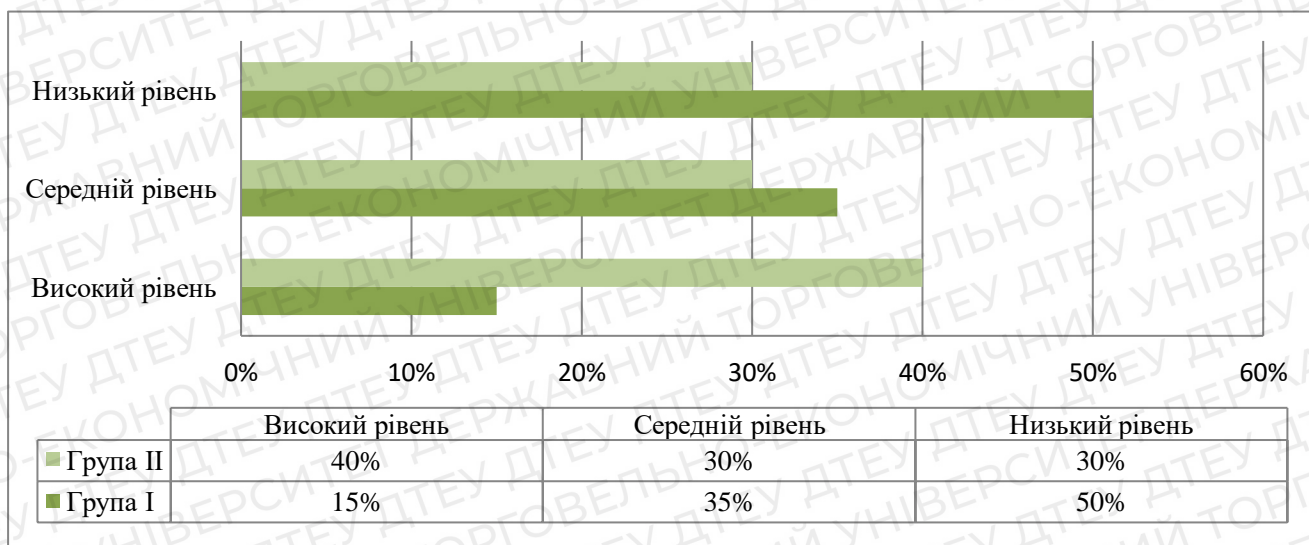


Рис.3.2. Рівні прояву емоційного виснаження

Визначено, що високий рівень емоційного виснаження наявний у 15% опитуваних групи I та у 40% досліджуваних групи II. Цей рівень характеризується сильним проявом емоційного виснаження у працівника. Особа може почуватися емоційно виснаженою, виснаженою енергією та мотивацією. Вона може досвіджувати постійну втому, втрату емоційного зв'язку з роботою і недостатність ресурсів для ефективного функціонування. Це може впливати на якість виконаної роботи та загальний стан самопочуття.

Виявлено, що середній рівень емоційного виснаження спостерігається у 35% опитуваних групи I та у 30% досліджуваних групи II. На середньому рівні емоційного виснаження працівник може відчувати помірний рівень емоційної втоми і стресу внаслідок роботи. Він може відчувати, що його енергія та мотивація дещо знижені, але все ж виконує свої обов'язки і може знаходитися в робочому потоці. Проте тривалий перебіг на цьому рівні може призвести до подальшого збільшення емоційного виснаження.

Визначено, що низький рівень емоційного виснаження наявний у 50% опитуваних групи I та у 30% досліджуваних групи II. На низькому рівні емоційного виснаження працівник відчуває мінімальний рівень емоційної втоми та стресу, пов'язаних з роботою. Він має достатньо ресурсів і енергії для ефективного функціонування і відчуває позитивне емоційне зв'язок з роботою.

Отримані показники за шкалою «Деперсоналізація» представлені на рисунку 3.3.

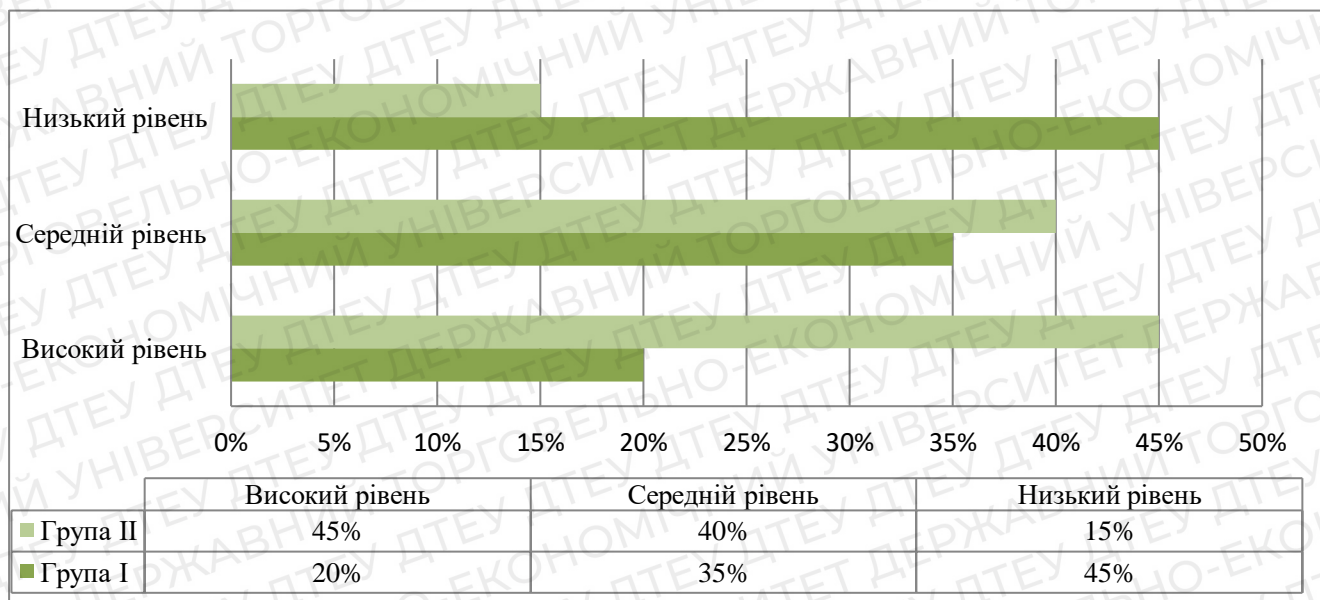


Рис. 3.3. Показники прояву деперсоналізації

Визначено, що високий рівень деперсоналізації наявний у 20% опитуваних групи I та у 45% досліджуваних групи II. На високому рівні деперсоналізації працівник відчуває відчуженість та відстань від своїх колег, клієнтів або робочої ситуації загалом. Він може розвивати цинізм, безособистісне ставлення до інших людей та відчувати емоційну відсутність або відсутність інтересу до роботи. Це може впливати на якість взаємодії з колегами та клієнтами, а також на загальний вплив на робоче середовище.

Виявлено, що середній рівень деперсоналізації наявний у 35% опитуваних групи I та у 40% досліджуваних групи II. На середньому рівні деперсоналізації працівник може відчувати певну міру відчуженості або відстані від своїх колег або робочої ситуації. Він може досвіджувати відчуття емоційної відсутності у певних ситуаціях, але здатний продовжувати виконувати свої обов'язки та спілкуватися з іншими працівниками.

Визначено, що низький рівень деперсоналізації наявний у 45% опитуваних групи I та у 15% досліджуваних групи II. На низькому рівні деперсоналізації працівник має відсутність або мінімальну відчуженість від своїх колег і робочої ситуації. Він зберігає емоційну зв'язаність з роботою та показує інтерес до взаємодії з іншими.

Отримані показники за шкалою «Редукція особистих досягнень» представлені на рисунку 3.4.

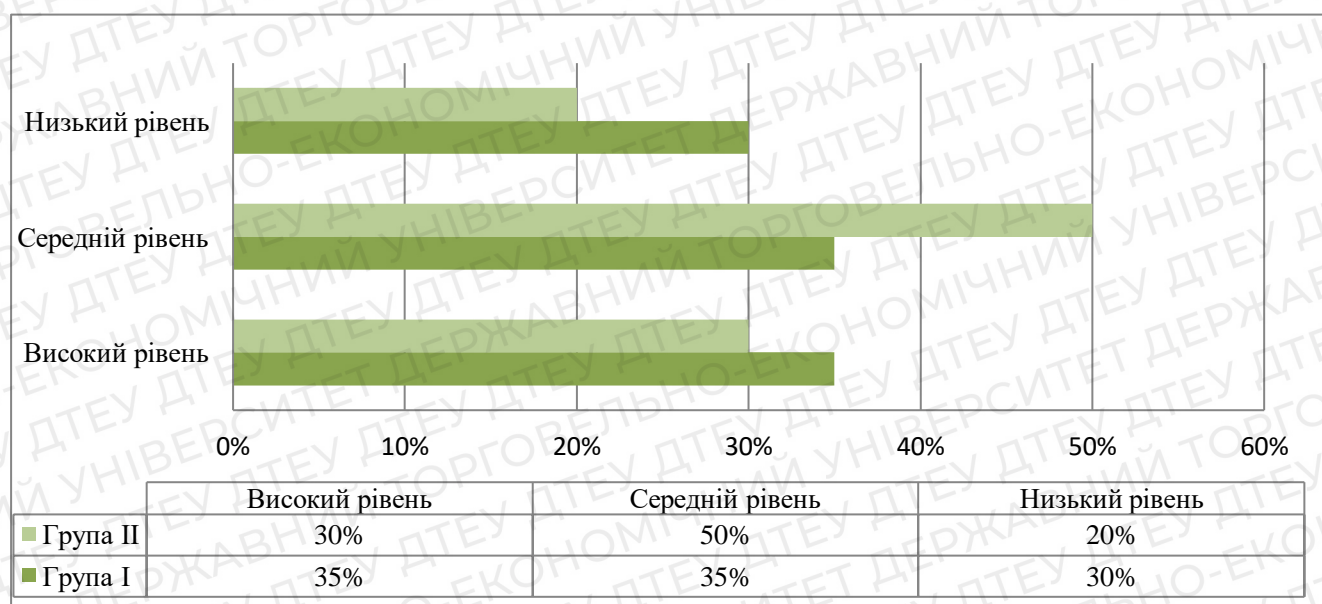


Рис. 3.4. Показники прояву редукції особистих досягнень

Визначено, що високий рівень редукції власних досягнень наявний у 35% опитуваних групи I та у 30% досліджуваних групи II. На високому рівні редукції власних досягнень працівник може відчувати суттєву втрату впевненості у своїх здібностях та досягненнях. Він може схильний занижувати свої досягнення, недооцінювати свої успіхи і постійно сумніватися в своїх здібностях.

Виявлено, що середній рівень редукції власних досягнень наявний у 35% опитуваних групи I та у 50% досліджуваних групи II. На середньому рівні редукції власних досягнень працівник може періодично відчувати сумніви щодо своїх досягнень і здібностей. Він може мати змішані почуття про свої успіхи, іноді переоцінюючи їх, а іноді недооцінюючи.

Визначено, що низький рівень редукції власних досягнень наявний у 30% опитуваних групи I та у 20% досліджуваних групи II. На низькому рівні редукції власних досягнень працівник має впевненість у своїх здібностях і досягненнях. Він може адекватно оцінювати свої успіхи, вірити у свої сили і бути мотивованим до подальшого розвитку і досягнення нових цілей.

Наступним кроком було проведення методики «Оцінка властивостей темпераменту» В. М. Русалова. Отримані показники щодо структурних елементів темпераменту представлені у таблиці 3.5.

Таблиця 3.5.

«Оцінка структури темпераменту»

	Група I		Група II	
	Високий рівень	Низький рівень	Високий рівень	Низький рівень
Предметна ергічність	75%	25%	55%	45%
Соціальна ергічність	55%	45%	30%	70%
Пластичність	70%	30%	45%	55%
Соціальна пластичність	60%	40%	35%	65%
Темп	85%	15%	60%	40%
Соціальний темп	70%	30%	70%	30%
Емоційність	45%	55%	55%	45%

Визначено, що високий рівень предметної ергічності наявний у 75% опитуваних групи I та у 25% досліджуваних групи II. На високому рівні предметної ергічності людина проявляє активний і зацікавлений підхід до виконання своїх завдань і обов'язків. Вона має високу мотивацію досягати результатів і зосереджується на конкретних діях та предметах своєї роботи. Людина з високим рівнем предметної ергічності відчуває задоволення від своєї роботи і проявляє енергію, наполегливість і витримку у досягненні поставлених цілей. На низькому рівні предметної ергічності людина може проявляти відсутність мотивації та інтересу до своєї роботи. Вона може відчувати втому, незацікавленість та відсутність енергії при здійсненні завдань. Людина з низьким рівнем предметної ергічності може бути менш наполегливою і бажати уникати виконання складних чи вимогливих завдань.

Виявлено, що високий рівень соціальної ергічності наявний у 55% опитуваних групи I та у 30% досліджуваних групи II. На високому рівні соціальної ергічності людина виявляє активність та зацікавленість у взаєминах з іншими людьми. Вона демонструє високий рівень соціальної компетентності, уміння ефективно спілкуватися, слухати і сприймати іншу людину. На низькому рівні соціальної ергічності людина може виявляти менший інтерес до взаємодії з іншими людьми і виявляти обмежену соціальну компетентність. Вона може проявляти відсутність бажання спілкуватися, виявляти соціальну неспроможність адаптуватися до групи або побудувати позитивні стосунки.

Визначено, що високий рівень пластичності наявний у 70% опитуваних групи I та у 45% досліджуваних групи II. На високому рівні практичної пластичності людина проявляє готовність та здатність до навчання, адаптації і змін у різних сферах життя. Вона відкрита до нових ідей, методів і способів діяльності. Людина з високим рівнем практичної пластичності швидко адаптується до нових умов і вимог, шукає ефективні рішення для вирішення проблем і вміє використовувати отримані знання та навички на практиці. На низькому рівні практичної пластичності людина може проявляти схильність до статичності, опору змінам і нездатність адаптуватися до нових умов. Вона може

бути упередженою до нових ідей і методів, відчувати страх перед невідомим і вагатися у прийнятті ризикованих рішень.

Виявлено, що високий рівень соціальної пластичності наявний у 60% опитуваних групи I та у 35% досліджуваних групи II. На високому рівні соціальної пластичності людина проявляє гнучкість, відкритість та адаптивність у взаєминах з іншими людьми. Вона здатна адаптуватися до різних соціальних контекстів і виявляти гнучкість у взаємодії з різними людьми. На низькому рівні соціальної пластичності людина може виявляти обмежену гнучкість і нездатність адаптуватися до різних соціальних ситуацій. Вона може виявляти незручність у взаємодії з іншими людьми, проявляти схильність до конфліктів або неприйняття різних точок зору.

Визначено, що високий рівень темпу наявний у 85% опитуваних групи I та у 60% досліджуваних групи II. На високому рівні темпу людина проявляє активність, швидкість і енергію в своїй діяльності. Вона швидко виконує завдання, приймає рішення і рухається вперед без зволікання. Людина з високим рівнем темпу виявляє впевненість, ефективність і здатність до швидкого реагування на зміни. На низькому рівні темпу людина проявляє повільність, спокій і розслабленість у своїй діяльності. Вона робить крок назад, приймає розумніші рішення і намагається уникати поспіху.

Виявлено, що високий рівень соціального темпу наявний у 70% опитуваних групи I та у 70% досліджуваних групи II. На високому рівні соціального темпу людина проявляє енергію, активність і жвавість у соціальних взаєминах. Вона швидко знаходить спільну мову з іншими людьми, легко зав'язує розмову і використовує багато емоційних і вербальних засобів впливу. На низькому рівні соціального темпу людина проявляє спокій, розслабленість і повільність у соціальних взаєминах. Вона може бути більш замкненою і вибірковою у взаємодії з людьми, виявляти більш обережний підхід до спілкування.

Визначено, що високий рівень емоційності наявний у 45% опитуваних групи I та у 55% досліджуваних групи II. На високому рівні емоційності людина проявляє сильні, інтенсивні і виразні емоції. Вона відчуває глибокі емоційні

переживання і має схильність до емоційних реакцій на різні події та ситуації. Людина з високим рівнем емоційності може виявляти велику чутливість до власних почуттів і почуттів оточуючих. На низькому рівні емоційності людина проявляє менш виразні, менш інтенсивні і менш здатні до вираження емоції. Вона може бути більш стриманою і здатною контролювати свої емоції.

Аналізуючи і порівнюючи отримані результати ми можемо сказати, що особи групи II (небезпечно-ризиковані професії) більш схильні до проявів вигорання і порушення професійного здоров'я. Ризиковані професії часто пов'язані з емоційними та психологічними викликами. Працівники в таких професіях можуть бути постійно під впливом стресу, травматичних подій, людського страждання та загрози для життя і здоров'я, що може призвести до емоційного перенапруження і виснаження.

3.4. Практичні рекомендації щодо профілактики збереження професійного здоров'я

Профілактика збереження професійного здоров'я – це система заходів, спрямованих на запобігання виникненню проблем зі здоров'ям та психологічними труднощами у процесі праці. Основна мета такої профілактики полягає в забезпеченні оптимальних умов праці, здорового робочого середовища та психологічного благополуччя працівників.

Оцінка ризиків є важливим етапом профілактики збереження професійного здоров'я. Вона дозволяє ідентифікувати потенційні небезпеки та фактори ризику на робочому місці, що можуть впливати на здоров'я працівників. Оцінка ризиків зазвичай виконується в рамках організації або робочого колективу з метою забезпечення безпеки та здоров'я працівників [8, с. 47-56].

Ретельне вивчення робочих процесів, матеріалів, устаткування та умов праці для виявлення можливих небезпек, таких як фізичні ризики (наприклад, травми), хімічні ризики (наприклад, вплив шкідливих речовин) та психосоціальні ризики (наприклад, стрес) [2, с. 30-37].

Навчання та підвищення кваліфікації є важливою складовою профілактики збереження професійного здоров'я. Цей процес сприяє постійному оновленню знань та навичок працівників, їх професійному розвитку та адаптації до змін у робочому середовищі. Навчання та підвищення кваліфікації можуть бути організовані на різних рівнях, включаючи індивідуальне самоосвіту, тренінги, семінари, курси або спеціалізовані програми [22, с. 148-150].

Виявлення та управління стресом є важливою складовою профілактики збереження професійного здоров'я. Стрес може негативно впливати на фізичне та психічне благополуччя працівників, тому важливо вчасно виявляти його ознаки та вживати заходи для його управління. Психологічна підтримка є важливою складовою профілактики збереження професійного здоров'я. Вона надає працівникам можливість отримати професійну допомогу та поради з психологічних питань, зв'язаних з їхнім робочим життям [25, с. 3-20].

Проведення регулярних медичних оглядів є важливою складовою профілактики збереження професійного здоров'я. Цей процес дозволяє виявляти можливі проблеми зі здоров'ям працівників на ранніх стадіях та приймати відповідні заходи для їхнього лікування та управління [36, с. 29-33].

Створення здорового робочого середовища є важливим аспектом профілактики збереження професійного здоров'я. Таке середовище сприяє фізичному та психологічному благополуччю працівників і може позитивно впливати на їх продуктивність та задоволення від роботи [39, с. 149-152].

Важливо розуміти, що профілактика збереження професійного здоров'я є комплексним підходом, який включає як організаційні заходи, так і особисту відповідальність кожного працівника за своє здоров'я та благополуччя.

Висновки до третього розділу. Дослідження професійного здоров'я і вигорання мають велику важливість для розуміння і покращення умов праці та благополуччя працівників. Вивчення професійного здоров'я дозволяють виявити ризики, пов'язані з конкретними видами робіт або умовами праці. Вони

допомагають визначити потенційні небезпеки, фактори стресу та інші проблеми, що можуть впливати на здоров'я працівників.

Дослідження вигорання допомагають розуміти його причини та ефективні способи запобігання. Вони виявляють фактори, які сприяють вигоранню, такі як висока робоча навантаженість, відсутність підтримки та незадоволеність роботою. Це дозволяє розробляти стратегії психологічної підтримки та інтервенції для збереження психічного здоров'я працівників.

Профілактика професійного здоров'я є важливою складовою для забезпечення довготривалої і успішної кар'єри працівників у будь-якій сфері діяльності. Професійна діяльність може бути пов'язана з різними фізичними напруженнями, ризиком травм та захворювань. Профілактичні заходи, такі як забезпечення безпеки праці, регулярні медичні огляди та здоровий спосіб життя, допомагають зменшити ризик виникнення фізичних проблем та підтримувати оптимальний рівень функціонування організму.

Стрес, емоційне вигорання та інші психологічні проблеми є поширеними серед працівників. Профілактичні заходи, включаючи тренінги зі стресового менеджменту, психологічну підтримку та баланс між роботою та особистим життям, сприяють збереженню психологічного благополуччя та підвищують резилієнтність працівників.

В цілому, дослідження професійного здоров'я і вигорання мають значення для запобігання захворюванням та травмам, покращення фізичного та психічного благополуччя працівників та створення здорового робочого середовища.

ВИСНОВКИ

У ході дослідження тематики «Професійне здоров'я як психологічна категорія» ми дійшли наступних висновків:

1. Проблема здоров'я в професійній діяльності виникає внаслідок впливу різних факторів на фізичне та психічне благополуччя працівників. Це можуть бути фізичні ризики, такі як шкідливі умови праці, важкі фізичні навантаження або експозиція шкідливим речовинам. Також важливими є психосоціальні фактори, такі як стрес, конфлікти на робочому місці, низький рівень підтримки та визнання.

Професійне здоров'я – це стан фізичного, психологічного та соціального благополуччя працівника, який дозволяє йому ефективно функціонувати в професійному середовищі. Це не лише відсутність захворювань або травм, але й позитивний стан фізичного здоров'я, задоволення від роботи, рівновага між робочими та особистими життєвими сферами, адекватне управління стресом та здатність адаптуватися до змін.

2. Для проведення емпіричного дослідження нами було обрано наступний діагностичний інструментарій: методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка, методика «Діагностика професійного «вигорання» (К.Маслач, адаптації Н.Е. Водоп'янової), методика «Оцінка властивостей темпераменту» В. М. Русалова.

В опитуванні взяли участь 40 осіб, які були розподілені у дві групи за спрямованістю професійної діяльності, а саме група I – перебуває у відносно спокійних умовах і співпрацює з великою кількістю людей, група II – має ризико-небезпечну професію.

3. У ході проведення емпіричного дослідження, нами встановлено, що особи більш схильні до переживання професійного та емоційного вигорання, професійного здоров'я. Ризикові професії можуть вимагати від працівників працювати під час надзвичайних ситуацій, багато годин і в умовах обмежених ресурсів, таких як час, персонал і матеріальні ресурси. Це може призводити до

перевантаження, втоми і втрати мотивації. Працівники в ризикових професіях часто стикаються зі стражданням, травмами і емоційними викликами, що можуть впливати на їх емоційне благополуччя. Вони можуть відчувати постійну співпереживаність і занепокоєність щодо благополуччя інших людей, з якими вони працюють, що може викликати емоційне вигорання.

Окрім вивчених нами аспектів, серед чинників вигорання визначають:

- соціально-психологічні чинники професійного здоров'я включають широкий спектр факторів, які впливають на благополуччя та добробут працівника в професійному середовищі;

- низька самооцінка, невпевненість у своїх здібностях та постійна потреба в підтвердженні можуть сприяти появі вигорання. Надмірна прив'язаність до роботи, відсутність чіткої межі між роботою та особистим життям можуть призвести до перевантаження та втрати енергії;

- відсутність підтримки з боку керівництва, низький рівень визнання досягнень та нестача підтримки колег можуть сприяти виникненню вигорання. Негативні міжособистісні взаємини, конфлікти та неприязнь можуть створювати напруженість та негативний робочий клімат;

- професійні чинники можуть підвищувати ризик виникнення вигорання у працівника. Управління цими чинниками та створення здорового робочого середовища є важливими аспектами підтримки професійного здоров'я та запобігання вигоранню.

Слід зазначити, організаційне середовище включає всі аспекти, які впливають на функціонування та діяльність організації. Організаційна структура визначає ієрархічну організацію, ланцюжок командування та відносини між підрозділами. Це впливає на розподіл робочих завдань, взаємодію та комунікацію в організації.

Профілактика професійного здоров'я є надзвичайно важливою, оскільки має безпосередній вплив на добробут і продуктивність працівників, а також на успіх і стабільність організацій.

Перспектива подальших досліджень професійного здоров'я як психологічної категорії є дуже значущою і має великий потенціал для розуміння та покращення добробуту працівників. Глибше розуміння взаємозв'язку між фізичним і психологічним здоров'ям: Дослідження можуть досліджувати, як фізичні чинники, такі як робочі умови і фізичне навантаження, впливають на психологічне благополуччя працівників.



СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Болотнікова І. В. Професійне благополуччя і життєстійкість як фактори професійного здоров'я. Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я. – 2019. – С. 33-35.
2. Гнускіна Г. В. Професійне вигорання підприємців: зв'язок із соціально-психологічними установками. Організаційна психологія. Економічна психологія. – №3. – 2015. – С. 30-37.
3. Говорун М. В. Проблема «професійного вигорання»: порівняльний аналіз різних професійних груп. Збірник наукових праць.–Кам'янець–Подільський. – 2008. – С. 52-55.
4. Грандт В. В. Копінг-ресурси як чинник професійного здоров'я представників екстрених служб: вектори психологічної ефективності збереження професійної надійності. Проблеми сучасної психології. – №1. – 2012. – С. 97-102.
5. Гресько, І. М. Професійне здоров'я особистості в умовах пандемії. Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я. – 2020. – С. 39-42.
6. Гуменюк Г. В. Професійна успішність, ефективність праці та професійне здоров'я: шлях психологічного пошуку. Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я. – 2019. – С. 73-77.
7. Дзюба Т. М. Професійне здоров'я в системі ціннісних орієнтацій професіонала. Наука і освіта. – №6. –2014. С. 46-50.
8. Дзюба Т. М. Психометричний аналіз розробки й апробації методики ризику професійного здоров'я. Вісник Харківського національного педагогічного університету імені ГС Сковороди. Психологія. – №53 – 2016. – С. 47-56.
9. Дзюба Т. М. Ризики професійного здоров'я вчителя. Психологічні перспективи. – №26. – 2015. – С. 96-109.
10. Дзюба Т. М. Професійне здоров'я особистості: аналіз основних дефініцій. Актуальні проблеми психології. – №40. – 2014. – С. 33-37.

11. Забродська Г. І., Забродська Л. Д. Організаційний розвиток підприємства: основи визначення дефініції. Молодий вчений. – №4. – 2017. – С. 55-59.
12. Завгородня О. В. Професійне здоров'я вчителя: інтегративний підхід. Психічне здоров'я – вагома складова національної безпеки сучасного українського суспільства. – 2019. – С. 96.
13. Зоріна М. О. Професійне здоров'я вчителя як важлива складова його діяльності. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – №33. – 2013. С. 175-179.
14. Карамушка Л. М., Дзюба Т. М. Феномен здоров'я як актуальний напрям досліджень в організаційній психології. Організаційна психологія. Економічна психологія. – №1 (16). – 2019. – С. 22-33.
15. Ковальчук В. Детермінанти професійного вигорання тренерів. Фізична культура, спорт та здоров'я нації. – №18 (1). – 2014. – С. 396-400.
16. Коновчук Н. С. Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів. Правничий вісник Університету КРОК. – №14. – 2012. – С. 91-95.
17. Кузнецов М. А., Єрмоленко І. М. Особливості професійного вигорання працівників. Trends in the development of modern scientific. – №31. – 2021. – С. 431.
18. Маляр-Газда Н. М. Емоційне вигорання-актуальна проблема медицини сьогодення. Проблеми клінічної педіатрії. – №3. – 2015. – С. 27-31.
19. Машак С. О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна. – №2 (1). – 2012. – С. 444-452.
20. Мельник С. Г. Теоретико-методологічні аспекти організаційного розвитку вітчизняних підприємств. Вісник Хмельницького національного університету. – №2.6. – 2009. – С. 46-51.

21. Мешко Г. М. Аналіз детермінант професійного здоров'я вчителя в контексті завдань педагогіки здоров'я. Педагогічний альманах. – №25. – 2015. – С. 106-112.
22. Мешко Г. Професійне здоров'я як показник якості професійного життя. Збірник тез II Міжнародної наукової конференції молодих учених та студентів «Філософські виміри техніки». – 2019. – С. 148-150.
23. Мирончук Н. М. Педагогічні та психологічні чинники професійного здоров'я викладача вищої школи. Проблеми освіти: наук.-метод. зб. – 2016. – С. 34-36.
24. Мостецка Т. Роль клімату на індивідуальному та організаційному рівнях у сприйнятті організаційного середовища. *International Science Journal of Management, Economics & Finance*. – №2.1. – 2023. – С. 84-95.
25. Нагорна, А. М., М. П. Соколова, Кононова І. Г. Епідеміологічні дослідження професійного здоров'я в Україні. Український журнал з проблем медицини праці. – №4. – 2018. – С. 3-20.
26. Назарук Н. Каузально-телеологічний формат профілактики професійного вигорання вчителя. *Психологія особистості*. – №1. – 2012. – С. 119-128.
27. Перхайло Н. А. Попередження професійного вигорання майбутніх фахівців соціальної сфери. *Педагогіка та психологія*. – №55. – 2016. – С. 202-210.
28. Писаренко Ю. В. Професійне вигорання як психолого-педагогічна проблема. *Розвиток освіти і науки: проблеми, теорія, досвід і перспективи*. – 2021. – С. 159-162.
29. Попович І. С. Вплив соціально-психологічних очікувань на професійне зростання та професійне здоров'я фахівців. *Теоретичні і прикладні проблеми психології* : зб. наук. праць Східноукраїнського національного ун-ту ім. В. Даля. – Северодонецьк : Вид-во СНУ імені В. Даля, 2018. – № 2 (46). – С. 129–139.
30. Продан І. Формування організаційно-інноваційної структури управління персоналом підприємства. *Наукові праці Кіровоградського*

національного технічного університету. Економічні науки. – №24. – 2013. – С. 145-152.

31. Прокопенко І. А. Професійне вигорання педагогів як психолого-педагогічна проблема. Наукові записки кафедри педагогіки. – №1.45. – 2019. – С. 59-64.

32. Романовська О. В., Набільська Є. М. Причини та особливості прояву синдрому «професійного вигорання» в соціальних працівників. Політологія. Соціологія. Право. – Вип 3.11. – 2011. – С. 103-107.

33. Святка О. Професійне вигорання в контексті психологічного опору. Психологія і суспільство. – №2 (32). – 2008. – С. 179-182.

34. Сіроха Л. В. Професійне вигорання працівників правничих професій у період їхнього професійного становлення. Загальна психологія, історія психології. – №1413. – 2017. – С. 129.

35. Тавровецька Н. Взаємозв'язок професійного вигорання педагогів з особливостями ціннісно-сислової сфери і життєвої позиції. Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології». – №49. – 2020. – С. 296-321.

36. Теренда Н. О., Т. Б. Павлів, Теренда О. А. Професійне вигорання – одна з невирішених проблем системи охорони здоров'я. Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України. – №2. – 2021. – С. 29-33.

37. Туркот Т. І. Синанон-метод як засіб попередження професійного вигорання менеджерів освітньої галузі. Таврійський вісник освіти. – №3. – 2016. – С. 51-56.

38. Урбанович В., Штифурак В. Психологічне обґрунтування синдрому професійного вигорання. Молодий вчений. – №5 (57). – 2018. – С. 27-30.

39. Циновник Т., Стец М., Авер'янова Т. "Профілактика та подолання синдрому професійного вигорання. Наукові записки [Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка]. Серія: Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти. – №10 (2). – 2016. – С. 149-152.

40. Чакалова К. О. Характеристика організаційного середовища внутрішнього ринку праці на прикладі українських фармацевтичних компаній. – Інтелект XXI. – №5. – 2017. – С. 73-77.

41. Швіндіна Г. О. Визначення основних елементів моделі управління організаційним розвитком на підприємстві. Український журнал прикладної економіки. – №1.4. – 2016. – С. 147-156.



ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка

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. Теплоота 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, ию 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 обгрунтовані 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 па 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 партнераві, 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 па роботі.
40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.
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 псує 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 відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.
65. Іноді я поведжуся 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 па спілкуванні з домашніми і друзями.

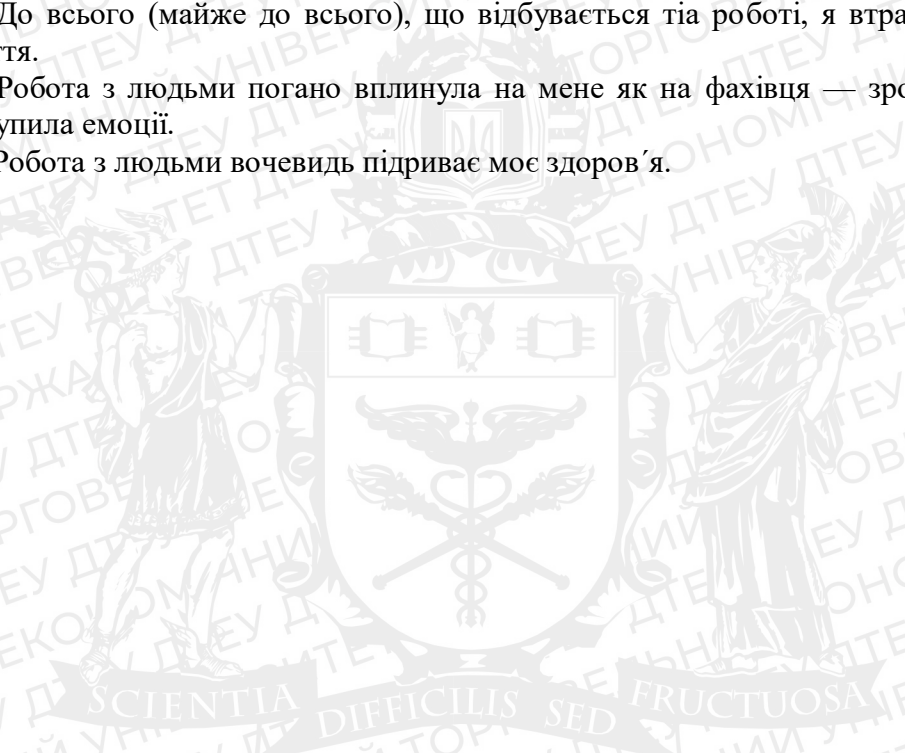
80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.

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.



Методика «Діагностика професійного «вигорання» (К.Масlach, адаптації Н.Е. Водоп'янової)

1. Я відчуваю себе емоційно спустошеним .
2. Після роботи я відчуваю себе як «вичавлений лимон».
3. Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають діти та колеги, та використовую це в інтересах справи.
5. Я спілкуюся з дітьми, батьками, колегами цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.
6. Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмю знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи дітей та колег.
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.
13. У мене все більше життєвих розчарувань.
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими дітьми і колегами.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з дітьми та колегами.
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю зробити.
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
22. Іноді колеги перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків.

Методика «Оцінка властивостей темпераменту» В. М. Русалова

Чи відчуваєте Ви постійне прагнення до якої-небудь діяльності?

У вільний час Вам завжди хочеться зайнятися чим-небудь?

Чи вважаєте Ви за краще самоту у великій компанії?

Чи легко Ви можете знайти інші варіанти рішення відомої задачі?

Чи легко Вам робити одночасно дуже багато справ?

Чи завжди Ви готові швидко, не роздумуючи, включитися в розмову?

Чи рухома Ви людина?

Чи подобається Вам швидко бігати?

Ваша мова зазвичай повільна й некваплива?

Чи дратує Вас швидка мова співбесідника?

Чи сильно Ви переживаєте, коли у Вашій роботі не все до ладу?

Чи часто Ви переживаєте почуття тривоги, що виконали роботу не так як потрібно?

Чи ранима Ви людина?

Чи часто Ви погано спите через те, що посперечалися з друзями?

Ви коли-небудь спізнювалися на побачення або на роботу?

Чи легко Вам виконувати роботу, що вимагає тривалої уваги і великої зосередженості?

Відчували б Ви себе нещасною людиною, якби на довгий час були позбавлені можливості спілкування з людьми?

Чи легко Вам спілкуватися з різними людьми?

Чи легко Вам перемикатися з одного варіанту рішення задачі на інший?

Вам звичайно легко виконувати справу, що вимагає миттєвих реакцій?

В розмові з іншими людьми Ваша мова часто випереджає вашу думку?

Чи часто Ваші думки перескакують з однієї теми на іншу під час розмови?

Чи подобаються Вам ігри, які вимагають швидкості й спритності?

Чи важко Вам говорити дуже швидко?

Чи легко Ви сприймаєте швидко мову?

Чи легко Вас засмучує, коли знаходите незначні недоліки в своїй роботі?

Чи турбують Вас страхи, що Ви не справитеся з роботою?

Чи відчуваєте Ви занепокоєння, що Вас не правильно зрозуміли в розмові?

Чи схильні Ви іноді перебільшувати в своїй уяві негативне відношення близьких до Вас людей?

Чи буває, що Ви говорите про речі, в яких не розумієтесь?

Чи із задоволенням Ви виконуєте складну, відповідальну роботу?

Зазвичай Ви бажаєте за краще робити нескладні справи, що не вимагають від Вас великої енергії?

Зазвичай Ви мовчите і не вступаєте в контакти, коли знаходитесь серед малознайомих людей?

Чи легко Ви генеруєте нові ідеї, пов'язані з роботою?

Зазвичай Ви вважаєте за краще виконувати одночасно тільки одну операцію?

Чи виникають у Вас конфлікти з вашими друзями через те, що Ви сказали їм щось, не подумавши наперед?

Ви вважаєте за краще подумати, зважити, і лише потім висловитися?

Чи любите Ви сидячу роботу?

Чи швидко у Вас рухи рук?

Чи балакуча Ви людина?

Зазвичай Ви говорите вільно, без запинок?

Чи буває, що у Вас надовго псується настрій від того, що зірвалася запланована Вами справа?

Чи легко Ви ображаєтесь, коли близькі Вам люди указують на ваші особисті недоліки?

- Чи всі Ваші звички добрі і бажані?
- Чи бувають у Вас думки, які Ви хотіли б приховати від інших?
- Чи відчуваєте Ви тягу до напруженої відповідальної діяльності?
- Чи любите Ви братися за великі справи самостійно?
- Чи легко Вам внести пожвавлення в компанію?
- Чи любите Ви бувати у великій компанії?
- Зазвичай Вам важко переключити увагу з однієї справи на іншу?
- Чи можете Ви без довгих роздумів задати лоскитливе питання іншій людині?
- Чи часто Ви виказуєте своє враження, не подумавши?
- Чи вважаєте Ви свої рухи повільними і неквапливими?
- Чи приносять Вам задоволення швидкі рухи?
- Чи багата у Вас міміка під час розмови?
- Чи багато у Вашій мові тривалих пауз?
- Чи часто Вам не спитися через те, що не лагодяться справи, пов'язані безпосередньо з роботою?
- Чи смокче у Вас під грудьми перед відповідальною розмовою?
- Чи відчуваєте Ви образу від того, що оточуючі Вас люди обходяться з Вами гірше, ніж слід?
- Якщо Ви обіцяли щось зробити, чи завжди Ви виконуєте свою обіцянку, незалежно від того, зручно це Вам чи ні?
- Зазвичай Ви відчуваєте в собі надлишок сил, і Вам хочеться зайнятися якою-небудь важкою справою?
- Чи відчуваєте Ви потребу в роботі, яка вимагає повної віддачі сил?
- Чи почуваетесь Ви вільно у великій компанії?
- Чи мовчазні Ви знаходячись в колі друзів?
- Чи схильні Ви вирішувати багато задач одночасно?
- Чи легко Ви переключаєтесь з однієї роботи на іншу?
- Чи довго Ви в думках готуєтеся до того, щоб виказати свою думку?
- Чи можна сказати, що Ви швидко виконуєте доручену Вам справу?
- Чи любите Ви ігри в швидкому темпі?
- Чи швидко Ви читаєте вголос?
- Чи турбує Вас відчуття невпевненості в процесі виконання роботи?
- Чи часто у Вас буває безсоння при невдачах на роботі?
- Чи хвилюєтеся Ви з'ясовуючи відносини з друзями?
- Чи маєте Ви потребу в людях, які б Вас схвалили і утішили?
- Чи виходите Ви іноді з себе, буваєте злим?
- Зазвичай Ви віддасте перевагу легкій роботі?
- У вільний час Вас звичайно тягне поспілкуватися з людьми?
- Чи відчуваєте Ви тягу до людей?
- Чи тримаєтесь Ви зазвичай відособлено на вечірках або в компаніях?
- Чи з задоволенням Ви виконуєте безліч різних доручень одночасно?
- Зазвичай Ви першим в компанії наважуєтеся почати розмову?
- Чи схильні Ви спочатку розміркувати, а потім говорити?
- Чи повільні Ваші рухи, коли Ви щось майструєте?
- Чи з задоволенням Ви виконуєте роботу в швидкому темпі?
- Чи подобається Вам швидко говорити?
- Чи часто Ви хвилюєтеся з приводу своєї роботи?
- Чи схильні Ви перебільшувати в своїй уяві невдачі, пов'язані з роботою?
- Чи тремтять у Вас іноді руки під час сварки?
- Ви іноді розпускаєте плітки?
- Чи є серед Ваших знайомих люди, які Вам явно не подобаються?
- Чи здатні Ви успішно виконувати тривалу трудомістку роботу?

- Ви вважаєте за краще працювати абиж, без особливої напруги?
Чи любите Ви довго бути віч-на-віч з собою?
Чи легко Ви беретеся за виконання нових завдань?
Чи подобається Вам різноманітна робота, що вимагає перемикання уваги?
Чи легко вам утриматися від вислову несподівано виниклої ідеї?
Чи можете Ви не довго думаючи звернутися з проханням до іншої людини?
Чи вважаєте Ви за краще працювати поволі?
Ви віддаєте перевагу повільній, спокійній розмові?
Чи втомлюєтесь Ви, коли доводиться довго говорити?
Чи переживаєте Ви через дрібні неполадки на роботі?
Чи часто Ви хвилюєтесь через помилки в роботі, які були Вами допущені?
Чи легко Вас образити в розмові по дурницях?
Чи часто Вас турбує відчуття невпевненості в собі при спілкуванні з людьми?
Чи завжди б Ви платили за провезення багажу на транспорті, якби не побоювалися перевірки?





