

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Державний торговельно-економічний університет

Кафедра психології

**ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему:

**ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
ПРОФЕСІЙНОГО ДОВГОЛІТТЯ ПРАЦІВНИКІВ  
ОРГАНІЗАЦІЇ**

Студентки 4–м курсу, 6–ї групи  
спеціальності 053 психологія  
спеціалізації психологія

Гамонь Анастасії  
Юріївни

Науковий керівник:  
доктор психол. наук,  
професор

Корольчук Микола  
Степанович

Керівник освітньо-професійної  
програми:  
кандидат психол. наук,  
доцент

Овдієнко Ірина  
Михайлівна

**КИЇВ 2023**

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. НАУКОВІ ПІДХОДИ ЩОДО ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ДОВГОЛІТТЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	7
Висновки до першого розділу .....	12
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ, ПСИХОДІАГНОСТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА КОНТИНГЕНТУ ОБСТЕЖУВАНИХ .....	13
Висновки до другого розділу.....	18
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ДОВГОЛІТТЯ ПЕДАГОГІВ.....	19
3.1. Аналіз результатів емпіричного дослідження проявів професійного довголіття педагогів .....	19
3.2. Практичні рекомендації щодо збереження професійного довголіття педагогів.....	36
Висновки до третього розділу .....	44
ВИСНОВКИ .....	47
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	51
ДОДАТКИ .....	57



## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Зростаюча тривалість життя і пенсійний вік у багатьох країнах призводять до того, що люди працюють довше і набувають більшого досвіду в своїх професіях. Організації стикаються з необхідністю зберігати та управляти цим досвідом, а також забезпечувати фізичне і психологічне благополуччя своїх працівників на протязі тривалого робочого життя. Одним із ключових аспектів успішного професійного довголіття є психологічне здоров'я та добробут працівників. Важливо вивчити психологічні фактори, що впливають на задоволеність роботою, мотивацію, ставлення до відпочинку та самопочуття працівників у різні періоди їхньої кар'єри.

Розуміння цих факторів дозволить організаціям розробити ефективні стратегії для підтримки психологічного благополуччя працівників на різних етапах життя та кар'єри. Крім того, зростаюча конкуренція на ринку праці і швидкі темпи змін у сучасному світі створюють вимоги до працівників на постійне навчання, адаптацію до нових технологій та уміння змінюватися. Психологічна підготовка і підтримка можуть допомогти працівникам краще розуміти й управляти своїми емоціями, стресом і адаптуватися до нових вимог.

Психологічне забезпечення професійного довголіття працівників має значення для організацій з економічної та стратегічної точок зору. Збереження досвіду та знань працівників, які працюють у компанії протягом тривалого періоду, може виявитися важливим конкурентним перевагою. Компанії, які інвестують у психологічне забезпечення своїх працівників і створюють умови для їхнього професійного розвитку та задоволеності роботою, можуть бути більш привабливими для талановитих співробітників і зберігати їх у своїх командах на тривалий термін.

Також актуальною є соціальна відповідальність організацій у справі забезпечення професійного довголіття працівників. Робота з психологічним

здоров'ям та добробутом працівників допомагає створити здорову та підтримуючу робочу атмосферу, сприяє збереженню ментального та фізичного здоров'я працівників. Це впливає на підвищення їхньої продуктивності, задоволеності роботою та загального благополуччя. У зв'язку з цим, дослідження психологічного забезпечення професійного довголіття працівників організації має велике значення для впровадження ефективних стратегій управління людськими ресурсами, збереження талановитих співробітників, підвищення робочої продуктивності та покращення організаційного клімату.

Отже, проблема професійного довголіття працівників організацій стає все більш актуальною в сучасному світі. Дослідження в цій сфері залучають увагу науковців з різних дисциплін, включаючи психологію.

**Об'єктом дослідження** є професійне довголіття як психологічна проблема.

**Предметом дослідження** є психологічне забезпечення професійного довголіття працівників організації.

**Мета і завдання дослідження.** Мета роботи полягає в аналізі результатів теоретичного та емпіричного дослідження та розробленні практичних рекомендацій щодо психологічного забезпечення професійного довголіття педагогів.

Відповідно до мети сформульовано такі **завдання дослідження**:

Проаналізувати наукові підходи щодо психологічного забезпечення професійного довголіття працівників організації.

Визначити організацію, психодіагностичний інструментарій дослідження та охарактеризувати контингент обстежуваних.

Проаналізувати результати емпіричного дослідження проявів професійного довголіття педагогів.

Розробити практичні рекомендації щодо збереження професійного довголіття педагогів.



### **Методи дослідження.**

Для розв'язання завдань у роботі було використано комплекс взаємодоповнюючих методів дослідження:

*теоретичні* – аналіз проблеми психодіагностики та критеріїв професійного довголіття в сучасній науковій літературі, узагальнення наукових джерел із зазначеної проблематики;

*психодіагностичні* – метод експертних оцінок із використанням шкали PSM-25 Лемура-Тесьє-Філліон (Lemyr-Tessier-Fillion) (для вимірювання феноменологічної структури переживань стресу), шкали організаційного стресу Макліна (для вимірювання толерантності (стресостійкості) до організаційного стресу, яка зв'язується з умінням спілкуватися, адекватно оцінювати ситуацію, без шкоди для свого здоров'я і працездатності активно і цікаво відпочивати, швидко відновлюючи свої сили), методики діагностики рівня емоційного вигорання, запропонована В. В. Бойком (для отримання докладної картини синдрому емоційного вигорання особистості, виявити провідні симптоми вигорання).

*математичні* – обчислення первинних описових статистик, кореляційний аналіз (використовувався для встановлення кількісних залежностей між досліджуваними особливостями). Для статистичного опрацювання було використано комп'ютерні програми MS Excel, SPSS 16.0.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в наступному:

- Визначено комплекс якостей, що сприяють психологічному забезпеченню професійного довголіття працівників організації.
- Запропоновано інформативний комплекс психодіагностичних методик та критеріїв професійного довголіття педагогів.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає у тому, що отримані результати рекомендовано до використання в системі психологічного забезпечення і супроводу педагогів у закладах освіти України; лабораторіях профорієнтації і професійної діагностики; соціально-психологічних службах шкіл; шкільними практичними психологами;

установами МОН України, а також у підрозділах силових органів виконавчої влади України та в процесі професійної підготовки практичних психологів на бакалаврському і магістерському рівнях освіти.

Окрім того, практичне значення одержаних результатів полягає у використанні психодіагностичного інструментарію у професійному відборі працівників готельного господарства та у впровадженні у навчальний процес при підготовці практичних психологів і професійної підготовки фахівців готельного господарства.

**Структура випускної кваліфікаційної роботи.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (50 найменувань) і 5 додатків. Основний зміст роботи викладено на 50 сторінках комп'ютерного тексту. Робота містить 4 таблиці та 12 рисунків.



## РОЗДІЛ 1

### НАУКОВІ ПІДХОДИ ЩОДО ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ДОВГОЛІТТЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

Під професійним довголіттям розуміють здатність організму зберігати достатні компенсаторні та захисні резерви; стійкість фізіологічних функцій та психологічних систем, що підтримують надійність діяльності та прийнятну працездатність; стійкість функцій та систем при зміні умов середовища; рівень загального здоров'я, який відповідає вимогам професійної діяльності.

Найбільш повно феномен професійного довголіття представлений у його визначенні як «інтегральній характеристиці функціонального стану організму людини за фізичними та психічними показниками з метою оцінки його здатності до певної професійної діяльності із заданими ефективністю та тривалістю протягом заданого періоду життя, а також стійкості до несприятливих факторів, що супроводжують цю діяльність» [12, с. 59]. Головним показником професійного здоров'я є професійна працездатність. Під цією якістю розуміється максимально можлива ефективність діяльності спеціаліста, зумовлена функціональним станом його організму з урахуванням її фізіологічної вартості.

Підтримка психологічного благополуччя створює сприятливі умови для розвитку позитивного ставлення до роботи, підтримує ментальне здоров'я та підвищує загальний рівень задоволення від життя. Баланс між роботою та особистим життям дозволяє працівникам відновлювати енергію, займатися саморозвитком та підтримувати здорові стосунки в особистому житті. Усі ці підходи сприяють психологічному забезпеченню професійного довголіття працівників організації, створюючи сприятливе середовище для їхнього розвитку, задоволеності та продуктивності. Організації, що активно працюють над психологічним забезпеченням професійного довголіття, здатні

залучити та утримати талановитих працівників, а також підвищити загальний рівень ефективності та конкурентоспроможності [15, с. 3].

Крім безпосередньо біологічних факторів, на рівень та стан професійного довголіття впливають усі етапи професійного шляху, починаючи з професійного самовизначення. Надзвичайно важливо вибрати заняття, що відповідає здібностям, інтересам та здоров'ю людини.

Наукові підходи до психологічного забезпечення професійного довголіття працівників організації включають такі аспекти:

– Психологічне дослідження робочих умов

На думку А.Куфлієвського, дослідження психологічних аспектів робочого середовища дозволяє виявити фактори, які впливають на психологічний комфорт і задоволення працівників. Це може включати оцінку навантаження, стресових ситуацій, режиму роботи та можливостей для самореалізації. Цей підхід передбачає аналіз та оцінку впливу робочого середовища на психологічний стан та добробут працівників [20, с. 69].

Психологічне дослідження робочих умов дозволяє виявити фактори, які можуть впливати на психологічне здоров'я та задоволеність працівників. Це можуть бути фізичні умови праці (шум, освітлення, температура), організаційні аспекти (розподіл робочого часу, навантаження, комунікація), а також міжособистісні взаємини (колектив, керівництво, конфлікти).

Психологічне дослідження робочих умов може включати в себе застосування різних методів, таких як опитування працівників, спостереження за робочим процесом, аналіз статистичних даних, проведення фокус-груп та інтерв'ю з працівниками. Його метою є збір об'єктивної інформації про робочі умови та їх вплив на працівників.

Як вважає Т.Титаренко, результати психологічного дослідження робочих умов можуть служити основою для впровадження покращень в організації з метою поліпшення психологічного благополуччя та забезпечення професійного довголіття працівників. На основі даних дослідження можуть розроблятися стратегії по зниженню стресу,



підвищенню якості робочого середовища, підтримці міжособистісних взаємин [36, с. 74].

– Розвиток психологічної стійкості

Розвиток психологічної стійкості працівників може бути ключовим фактором для покращення їхньої здатності протистояти стресу, вирішувати конфліктні ситуації та адаптуватися до змін. Це може включати тренування навичок управління емоціями, стресоустійливості та позитивного мислення. Психологічна стійкість означає здатність людини ефективно адаптуватися до стресових ситуацій, витримувати негативні впливи та зберігати психічну рівновагу.

Для розвитку психологічної стійкості працівників організації можуть використовуватися різноманітні психологічні техніки та інструменти. Одним з них є психологічне навчання, яке спрямоване на набуття навичок саморегуляції, стресоустійливості, позитивного мислення та оптимізму. Це може включати тренування в управлінні емоціями, розвиток психологічної гнучкості та вміння адаптуватися до змін.

Дослідник Д.Шаріт вважає, що до інших методів розвитку психологічної стійкості можуть відноситися психологічна підтримка та консультування, які допомагають працівникам знаходити ефективні способи розв'язання проблем та подолання стресу. Також можуть використовуватися методи релаксації, такі як медитація, йога або дихальні вправи, що сприяють зниженню рівня напруги та відновленню енергії [50, с. 129].

– Розвиток професійних навичок

Забезпечення можливостей для постійного професійного розвитку є важливим аспектом психологічного забезпечення професійного довголіття. Навчання новим технологіям, розвиток лідерських навичок та підвищення кваліфікації можуть допомогти працівникам відчувати себе актуальними і задоволеними своєю роботою. Цей підхід спрямований на посилення компетентностей та здібностей працівників, що дозволяє їм ефективно

впоратися зі змінами у робочому оточенні, вдосконалювати свої професійні навички та досягати успіху у кар'єрному розвитку.

Організації можуть використовувати різноманітні методи для розвитку професійних навичок своїх працівників. Один з них - це навчання і тренінги, які спрямовані на поглиблення знань та набуття нових навичок у конкретній галузі або області роботи. Це можуть бути семінари, курси, вебінари або навчальні програми, які допомагають розширити професійну компетентність. Крім того, розвиток професійних навичок може включати менторство та коучинг, де досвідчений колега або керівник надає підтримку, поради та спрямовує працівника на шляху до досягнення професійних цілей. Це допомагає побудувати взаємовигідні взаємини та забезпечує постійне саморозвиток і самовдосконалення [38, с. 69].

– Підтримка психологічного благополуччя

Важливо створити сприятливу психологічну атмосферу в організації, де працівники почуваються поважними, підтриманими та визнаними. Це може включати налагодження ефективної комунікації між керівництвом та працівниками, створення можливостей для розвитку та здійснення самовираження, а також встановлення механізмів підтримки та консультування для вирішення проблем, пов'язаних зі стресом чи психологічними труднощами.

– Баланс між роботою та особистим життям

Для забезпечення професійного довголіття важливо розвивати політику організації, яка сприяє збалансованому поєднанню робочих і особистих зусиль працівників. Підтримка гнучкого графіку роботи, можливості відпусток та відпочинку, а також створення позитивного робочого середовища сприяють психологічному здоров'ю та задоволенню працівників. Організації можуть використовувати різні підходи для підтримки психологічного благополуччя працівників. Перш за все, це може включати створення сприятливого робочого середовища, де працівники почуваються безпечними, поважаються і отримують необхідну підтримку від керівництва



та колег. Важливо забезпечити рівновагу між роботою та особистим життям, встановити адекватні робочі навантаження та стимулювати співробітників до саморозвитку [17, с. 58].

Для забезпечення балансу між роботою та особистим життям організації можуть вживати різноманітних заходів. Перш за все, вони можуть пропонувати гнучкі робочі графіки, що дозволяють працівникам самостійно регулювати свій час та відповідати на свої особисті потреби. Наприклад, це може бути можливість працювати з дому, гнучкий графік роботи або додаткові вихідні дні.

Також важливо створювати свідому корпоративну культуру, яка підтримує баланс між роботою та особистим життям. Організації можуть встановлювати чіткі політики щодо робочого часу, перерв та відпусток, а також сприяти створенню позитивного та підтримуючого середовища, де працівники відчувають підтримку та розуміння. Для забезпечення балансу між роботою та особистим життям можуть бути використані такі практики, як делегування завдань, раціоналізація робочих процесів, розвиток ефективних комунікаційних систем та забезпечення можливості працівникам відпочивати та знімати напругу.

Психологічна підтримка та консультування є ще одним важливим аспектом підтримки психологічного благополуччя. Надання можливості працівникам обговорити свої труднощі, стресові ситуації чи особисті проблеми з професійним психологом або консультантом дозволяє знайти способи подолання та вирішення цих проблем [11, с. 8].

Узагалі, психоаналітичний підхід до психологічного забезпечення професійного довголіття працівників організації допомагає зрозуміти внутрішні мотивації та потреби працівників, їхні психологічні стани та реакції на робоче середовище. Це дозволяє розробити імплементацію ефективних стратегій для збереження здоров'я, задоволеності та продуктивності працівників протягом тривалого професійного життя.

## Висновки до першого розділу

Професійне довголіття є важливим аспектом розвитку та забезпечення успіху працівників організацій. У сучасному світі, де зміни швидко відбуваються, підтримка професійного довголіття виявляється дедалі більш важливою. Психологічне забезпечення професійного довголіття передбачає ряд підходів, які спрямовані на збереження і поліпшення психічного, емоційного та фізичного стану працівників. Це включає розвиток психологічної стійкості, розвиток професійних навичок, підтримку психологічного благополуччя та баланс між роботою та особистим життям. Забезпечення професійного довголіття не тільки сприяє самим працівникам, але й позитивно впливає на продуктивність та результативність організації в цілому. Тому, розуміння та впровадження цих підходів є ключовими компонентами успішного управління людським капіталом і забезпечення стійкого розвитку організації.

Урахування психологічних аспектів професійного довголіття дозволяє організаціям створити сприятливу робочу атмосферу та сприяти розвитку працівників протягом їх кар'єри. Розвиток психологічної стійкості допомагає протистояти стресовим ситуаціям та перешкодам, збільшує самовпевненість та мотивацію. Запевненість у своїх професійних навичках робить працівників більш ефективними та задоволеними від своєї роботи.



## РОЗДІЛ 2

### ОРГАНІЗАЦІЯ, ПСИХОДІАГНОСТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА КОНТИНГЕНТУ ОБСТЕЖУВАНИХ

Дослідження проводилося з 23.01.2023 по 24.02.2023 р. в Коростенському міському ліцеї №6 Житомирській області. На етапі підготовки було проведено аналіз критеріїв, виходячи з яких учасники включалися до дослідження. Дослідження проходило у два етапи:

- 1) Перший етап – пошуково-підготовчий. На даному етапі проведена робота з формування вибірки дослідження, відповідно до цілей та завдань дослідження. Визначено методики дослідження.
- 2) Другий етап – емпіричне дослідження. На даному етапі проведено емпіричне дослідження, а також якісна та кількісна обробка результатів дослідження, з метою виявлення рівня емоційного вигорання педагогів. Написані висновки та висновки за підсумком виконаної роботи.

Як гіпотезу нашого дослідження виступило припущення про те, що ступінь виразності емоційного вигорання у педагогів зі стажем роботи більш ніж 10 років буде вищим, ніж у педагогів зі стажем роботи менш ніж 10 років.

Завдання емпіричного дослідження:

1. Сформуванати вибірку та визначити методики дослідження.
2. Провести емпіричне дослідження синдрому емоційного вигорання педагогів з різним стажем роботи.
3. Сформулювати основні висновки та висновки за отриманими результатами.

Під час підбору респондентів враховувався:

- стаж професійної діяльності: учасники дослідження мають стаж роботи від 1 до 20 років, а також не змінювали своє місце роботи на протязі останніх двох років;

- вік респондентів 25-50 років;
- всі учасники дослідження – жінки;
- вища освіта одна і більше;
- сімейне становищем «одружена».

У дослідженні взяло участь 15 педагогічних працівників зі стажем роботи до 10 років та 15 педагогів зі стажем роботи більш ніж 10 років. Середній вік досліджених 40,4 років.

Емпіричне дослідження проявів професійного довголіття педагогів проводилося з використанням наступних методик:

1. **Методика «Шкала психологічного стресу» або «PSM-25»** призначена для вивчення феноменологічної структури переживань стресу, вимірювання стресових відчуттів у соматичних, поведінкових та емоційних показниках (Додаток А).

Ця методика була розроблена Л. Лемуром, Р. Тесьєром, Л. Філліоном, адаптована Н.С. Водоп'янової [10, с. 133]. Методика спрямовано вимірювання феноменологічної структури переживання стресу. Метою методики є вимір стресових відчуттів у соматичних, поведінкових та емоційних показниках.

У традиційних методах дослідження стресових станів основний акцент робиться на непрямих вимірах психологічного стресу через стресори чи патологічних проявів тривожності, депресії, фрустрації тощо. Не кожна методика призначена у тому, щоб вимірювати стрес у тих природного стану психічної напруженості. Саме це спричинило те, щоб вченими – Лемуром, Тесьє та Філліоном був розроблений опитувальник, який описує стан людини, яка перебуває у стресі, внаслідок чого відсутня необхідність визначення наступних змінних: стресових патологій» [21, с. 114]. Ця методика вважається універсальною, оскільки може застосовуватися для осіб у віковому діапазоні від 18 до 65 років, що належать до різних професійних груп.



Дослідження психометричних показників методики показало, що інтегральний показник PSM має позитивні кореляційні зв'язки зі шкалою тривожності (методика Спілберга), індексом депресії.

Респондентам пропонується опитувальник із твердженнями, що характеризують психічні стани. Випробуванним необхідно оцінити кожне твердження відповідно до того, як часто вони переживають той чи інший стан: ніколи, вкрай рідко, дуже рідко, рідко, іноді часто, дуже часто, постійно (щодня).

Опитувальник складається з 25 питань, на кожне з яких суб'єкт повинен відповісти за допомогою 8-ми бальної шкали, де 1 – «ніколи», а 8 – «постійно».

Низький рівень стресу – показник психічної напруженості (далі ППН) менший за 100 балів, що свідчить про стан психологічної адаптованості до робочих навантажень.

Середній рівень стресу – ППН в інтервалі 100-154 бали. Високий рівень стресу – ППН більше 155, що свідчить про стан дезадаптації та психічного дискомфорту, з'являється необхідність застосування широкого спектру засобів та методів для зниження нервово-психічної напруженості, психологічного розвантаження, зміни стилю мислення та життя.

## **2. Шкала організаційного стресу (автор Маклін, адаптація Н.Є. Водоп'янової);**

Ця методика була розроблена Макліним, адаптована Н.Є. Водоп'янової [17, с. 61].

Метою методики є вимір сприйнятливості до організаційного стресу (ОС). Ця сприйнятливість пов'язана з недостатнім вмінням спілкуватися, приймати цінності інших людей, адекватно оцінювати ситуацію без шкоди для свого здоров'я та працездатності, негнучкістю поведінки та пасивністю до активних форм відпочинку та відновлення життєвих сил [24, с. 16].

Чим вище показник організаційного стресу, тим сильніша вразливість до переживання робочих стресів, частіше переживання дистресів (Н.Є.

Водоп'янова має на увазі такі стресиндроми: емоційне вигорання, синдром хронічної втоми, синдром менеджера).

Високий показник ОС пов'язаний зі схильністю людини до типу А (за Фрідманом): поведінкове ядро, що характеризується «агресивністю, нетерплячістю, надмірною залученістю до роботи, прагненням до досягнення, суперництва, перебільшеним почуттям нестачі часу, квапливою мовою, напруженістю м'язів обличчя та тіла» [14, с. 18]. М. Фрідман і Р. Розенман ввели поняття «тип А» у 60-х роках ХХ століття, крім описової характеристики даного типу вони встановили, що люди, що належать до типу А «від 4 до 7 разів частіше (чим особи типу В) хворіють інфарктом міокарда» [19, с. 71].

Людам типу описані у типі А характеристики не властиві. М. Фрідман та С. Розенман досліджували причини захворювань, що мають відношення до атеросклерозу коронарних артерій. Метою дослідження вчені визначали таке: «Чи можуть почуття і думки людини впливати на розвиток цієї хвороби, і якщо такий зв'язок існує, то які механізми її розвитку?» [33].

В результаті проведеного дослідження, організованого на пацієнтах із захворюваннями серця, були виділені загальні характерні для всіх випробуваних поведінкові ознаки: «люди виявляли наступну реакцію на події повсякденного життя: у них спостерігалися сильні тенденції до протистояння та постійна потреба здобувати перемогу, їх легко було вивести з себе, якщо хтось діяв їм наперекір, відчайдушно захищали власну усталену думку, виявляли нетерпіння в дорожніх пробках, чергах, у них відзначалася нав'язливо-примусова потреба швидше завершувати будь-яку справу, швидко їли і швидко пересувалися, стан бездіяльності для них нестерпно. У результаті, Фрідманом і Розенманом було складено класифікацію. Окрім визначення загального індексу організаційного стресу, що дозволяє віднести піддослідних до тієї чи іншої групи, методика дозволяє досліджувати п'ять показників: когнітивність, широту інтересів, прийняття цінностей інших, гнучкість поведінки, активність та продуктивність діяльності.



Результати обробляються та інтерпретуються так: до методики додається загальний індекс ОС. Висока кількість балів за цим показником свідчить про низьку толерантність до стресу та про низьку стійкість продуктивної діяльності. Якщо ОС вище 50 балів, це вказує на високу сприйнятливність до організаційного стресу, відповідно до теорії Фрідмана та Розенмана, поведінки типу А. Показник ОС від 40 до 49 балів відповідає середньому показнику толерантності до стресу, поведінка типу АБ. Показник ОС менше 39 балів свідчить про високу толерантність до організаційного стресу, поведінку типу, так званий «імунний» тип поведінки.

Аналіз п'яти субшкал проводиться за кожною шкалою окремо з урахуванням наступних показників [32]: 0-20% – низький показник, 21-40% – знижений показник, 41-60% – середній показник, 61-80% – підвищений показник, 81-100% – високий показник.

Опитувальні бланки та текст методики представлені у Додатку Б.

### **3. Методика «Діагностика рівня емоційного вигоряння» за редакцією В. В. Бойка.**

Мета: виявити сформованість фаз стресу: «напруга», «резистенція», «виснаження» та провідні симптоми «вигоряння», кожна з яких складається з кількох симптомів.

Ця методика дозволяє побачити провідні симптоми «вигоряння». Важливо, до якої фази формування стресу відносяться домінуючі симптоми і в якій фазі їхнє найбільше число. За підсумками тестування можна сказати, які фази стресу вже сформувалися чи перебувають у стадії формування, які симптоми домінують. Оперуючи сенсовим змістом та кількісними показниками, підрахованими для різних фаз формування синдрому «вигоряння», можна дати досить велику характеристику.

Надійність та валідність методики: Результати дослідження (проведена оцінка) концептуальної, змістовної, внутрішньої, конструктивної, конвергентної, емпіричної валідності підтверджують можливість використання даної методики для вимірювання синдрому вигоряння.

## Висновки до другого розділу

Для проведення дослідження, спрямованого на визначення факторів професійного довголіття педагогів та підбір психодіагностичного інструментарію, що дозволяє визначати наявність опору до стресу було узятو вибірку 25 педагогів Коростенського міського ліцею №6 Житомирській області.

У дослідженні взяло участь 15 педагогічних працівників зі стажем роботи до 10 років (1 група) та 10 педагогів зі стажем роботи більш ніж 10 років (2 група). Середній вік досліджених 40,4 років.

Емпіричне дослідження проявів професійного довголіття педагогів проводилося з використанням наступних методик:

1. Методика "Шкала психологічного стресу" або "PSM-25" призначена для вивчення феноменологічної структури переживань стресу, вимірювання стресових відчуттів у соматичних, поведінкових та емоційних показниках.
2. Шкала організаційного стресу (автор Маклін, адаптація Н.Є. Водоп'янової). Метою методики є вимір сприйнятливості до організаційного стресу (ОС).
3. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» за редакцією В. В. Бойка. Ця методика дозволяє побачити провідні симптоми «вигорання».

Для підтвердження важливості факторів професійного довголіття та їх зв'язку із психологічними якостями, діагностованими за допомогою тестових методик, ми використовували метод кореляційного аналізу та зокрема, метод рангової кореляції Спірмена. Наявність такого зв'язку дозволила нам зробити висновок про інформативність запропонованих нами методик та можливість їх подальшого використання у процесі формування професійного довголіття. Для обробки даних ми пропонуємо використовувати комп'ютерну програму SPSS 16.0.



### РОЗДІЛ 3

## ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ДОВГОЛІТТЯ ПЕДАГОГІВ

### 3.1. Аналіз результатів емпіричного дослідження проявів професійного довголіття педагогів

Розглянемо складові професійного довголіття педагогів на наступними методиками.

1. Методика "Шкала психологічного стресу" або "PSM-25".

Середній рівень стресу у 1 групі 45,4 бали; у 2 групі 57,2 бали (рис.

3.1). Оскільки дослідження проводилося у спокійних умовах, поза стресовими ситуаціями, всі досліджувані показали низький рівень стресу. Тим не менш, рівень стресу в 1 групі майже в півтора рази нижче, ніж у 2, що може говорити про підвищення рівня стресу зі збільшенням стажу.

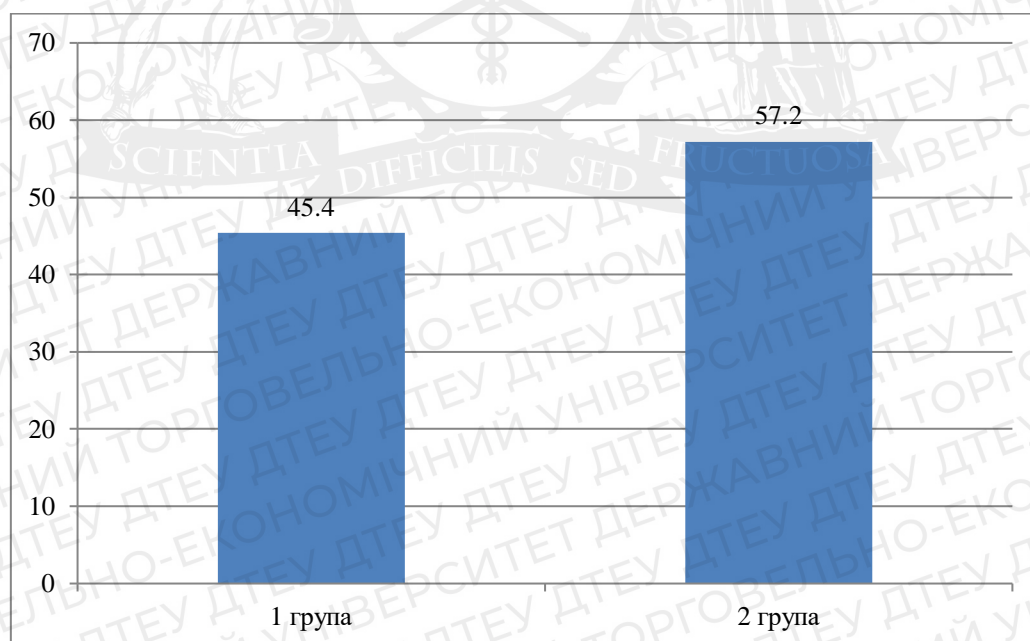


Рис. 3.1. Середнє значення за методикою PSM-25, бали

Аналізуючи проведене дослідження, ми доходимо висновків, що інтенсивні психогенні подразники, вплив несприятливих факторів, дефіцит часу та інформації, що постійно супроводжують педагогів у сукупності зі

стажем знижують ефективність діяльності, її продуктивність, є причиною помилок і тягне за собою психосоматичні та психічні розлади здоров'я педагога.

2. Шкала організаційного стресу (автор Маклін, адаптація Н.Є. Водоп'янової).

Вивчення показників організаційного стресу, розподілених за шкалами показало, що у загальній картині педагогів всі шкали перебувають у межах середніх значень. Проте, якщо порівнювати шкали між собою, то відзначимо, що найвищий показник встановлено за шкалою «гнучкість поведінки» – у разі виникнення проблем починається активний пошук виходу із ситуації, переживання негативних почуттів у ситуаціях невдач; найнижчий показник за шкалою «широта інтересів».

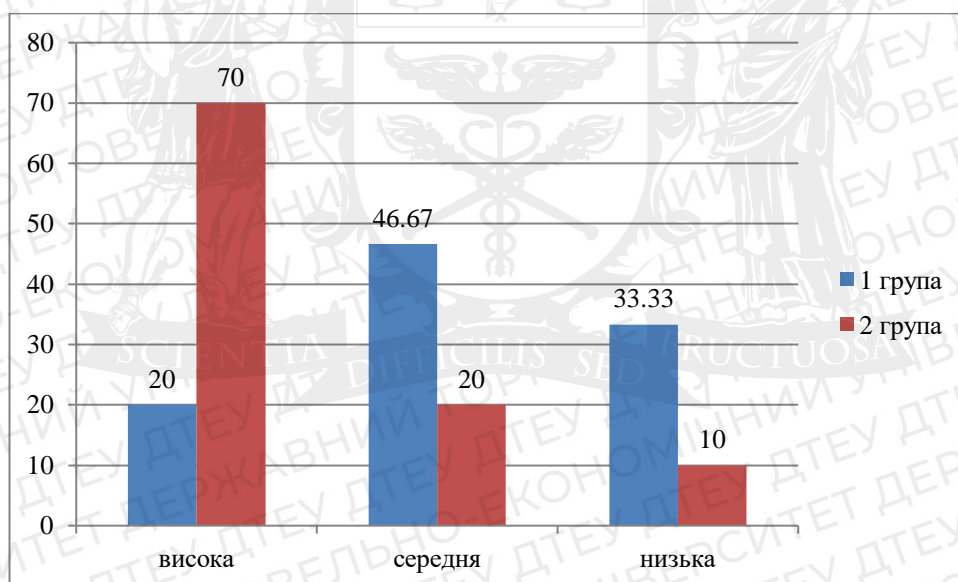


Рис. 3.2. Розподіл педагогів за шкалою організаційного стресу

Можна побачити, що вчителі з більшим стажем роботи відносяться до типу А з високою сприйнятливістю стресу, таких в групі 70%, вчителі з меншим стажем роботи мають середній тип поведінки -46,67% та тип імунний – 33,33%.

Дослідження індивідуальних показників переживання стресу показало, що у 36% підслідних (9 осіб) середній рівень переживання стресу – педагоги зайняті активною діяльністю, пов'язаною з напруженою, внаслідок



чого перебувають під постійним впливом стресових ситуацій різних за походженням – завантаженість на роботі, учні, батьки з різними запитами та установками, вимоги начальства тощо, в результаті на заняття собою часу практично не залишається, що призводить до перевтом і напруги.

24% респондентів (6 осіб) перебувають у зоні ризику – рівень стресу, що переживається ними, знаходиться в області високого рівня стресу, що переживається. У 40% випробуваних стан психологічної адаптації, на наш погляд, це дуже мало. Основна частина групи – у зоні ризику, відповідно необхідність проведення додаткових підтримуючих психологічних заходів очевидна.

3. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» за редакцією В. В. Бойка. Ця методика дозволяє виділити провідні симптоми «вигорання».

Отримані показники представлені у Додатку Г. Розглянемо показники вираженості фази «напруга» у педагогів зі стажем до 10 років та менш ніж 10 років.

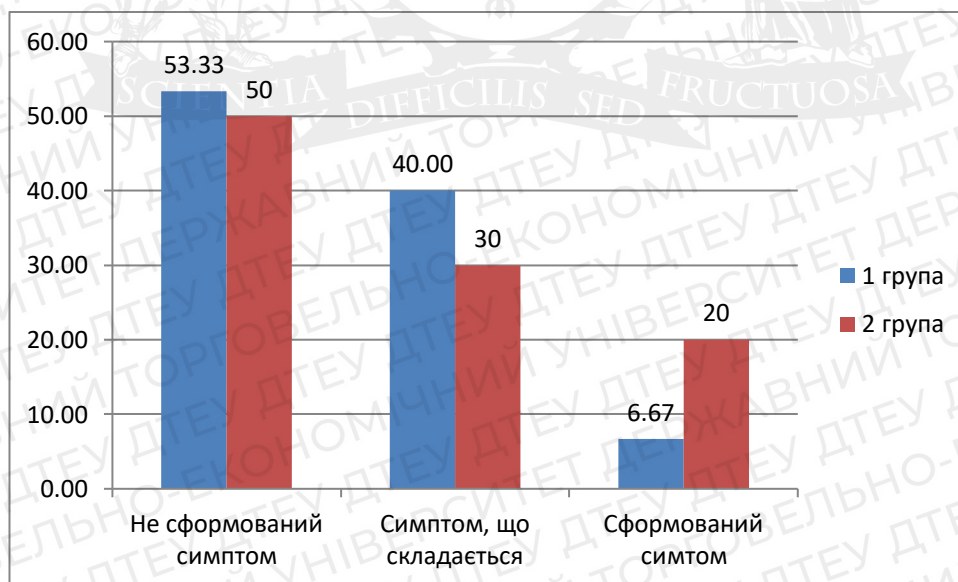


Рис. 3.3. Виразність фази напруги за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойко (% осіб)

При дослідженні ступеня вираженості фази напруги у педагогів зі стажем більше 10 років (рис.3.2), можна відзначити, що у більшості

працівників фаза не сформована – 50,0% (5 осіб), проте 30% (3 особи) перебувають у стадії формування та у 20% (2 особи) фаза сформована. Показники фази напруги у педагогів зі стажем до 10 років, свідчать, що в 6,67% (1 особа) фаза сформована, 40% (6 осіб) перебувають у стадії формування, і 53,33% (8 осіб) не мають показників даної фази.

Важливо, що фаза напруги є провісником у формуванні емоційного вигорання, і проявляється чотирма симптомами:

- переживання психотравмуючих обставин, що проявляється в усвідомленні посилення психотравмуючих факторів професійної діяльності;
- незадоволеність собою починається з себе і переходить на обов'язки, посаду, обстановку;
- загнаність у клітину проявляється в усвідомленні посилення психотравмуючих факторів професійної діяльності;
- тривога і депресія породжують сильні енергетичні напруги, коли професіонал починає відчувати розчарування в собі, у професії, яку він вибрав, на місці служби.

Далі розглянемо, які симптоми найбільше виявлені у фазі напруги в кожній групі (рис. 3.4).

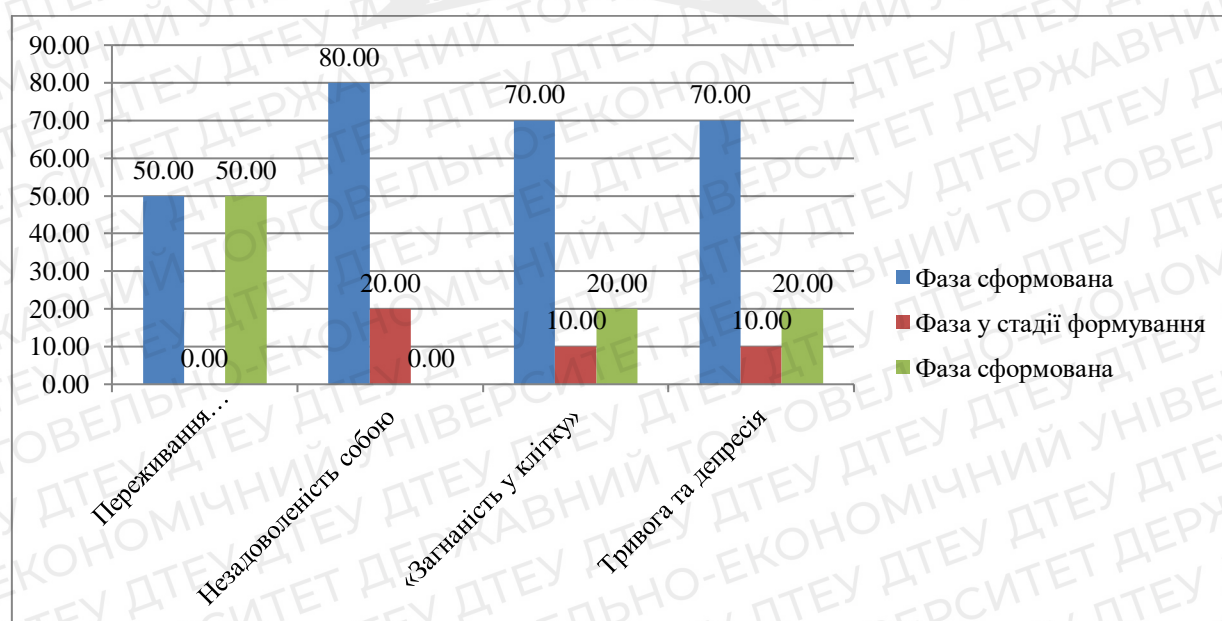


Рис. 3.4. Виразність симптомів фази напруги групи педагогів зі стажем більше 10 років (%)



За даними рис. 3.4 відмітимо, що у групі педагогів зі стажем роботи більше 10 років найбільше виражений симптом переживання психотравмуючих обставин, який є у 50% (5 осіб). Дані вчителі усвідомлюють безліч психотравмуючих факторів у своїй професійній діяльності. Це викликає у них певний рівень тривоги та занепокоєння, яке може переростати у відчай, обурення та бути поштовхом для розвитку інших явищ вигорання, зокрема, незадоволеність собою. Також спостерігаються симптоми тривоги та депресії у 20% (2 осіб), представлені крайньою точкою формування фази напруги та відчуттів загнаності в клітку 20% (2 особи). Симптом «тривога і депресія», який актуалізується зазвичай у особливо ускладнених професійних обставин і виявляється у високому рівні переживання ситуативної і особистісної тривоги, дані вчителі дедалі більше розчаровуються у собі, обраною професією та посадою. При цьому відсутні ознаки незадоволення собою.

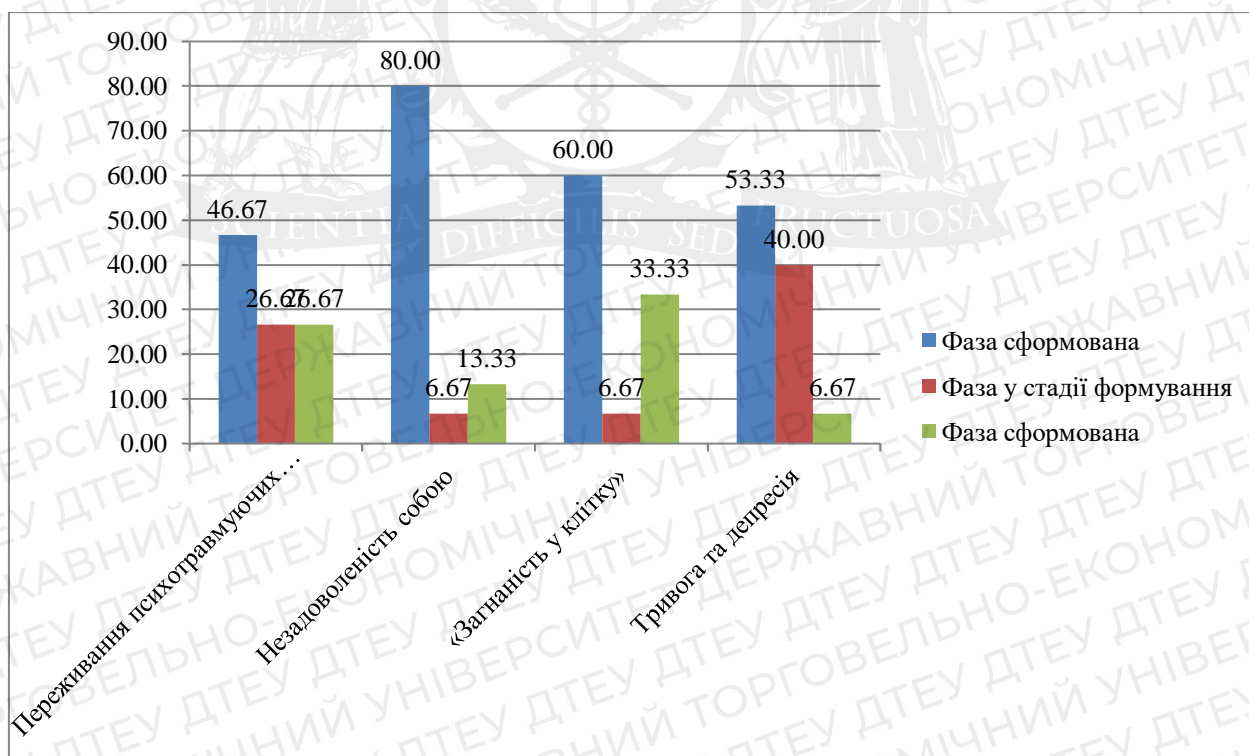


Рис. 3.5. Виразність симптомів фази напруги групи педагогів зі стажем менше 10 років (%)

У той час, у групі педагогів зі стажем менше 10 років (рис.3.5) можна помітити, що лідирує симптом загнаності у клітку 33% (5 осіб). Показники по незадоволеності собою 13,33% (2 особи) і переживання психотравмуючих обставин 16,67% (4 особи) мають схожі значення. Незадоволеність собою виявляється у педагогів у сумнівах правильності свого професійного вибору, чи вони займають посаду, чи справляються зі своїми професійними обов'язками. Багато емоційних ресурсів спрямовується не так на вирішення виникаючих професійних завдань, але в себе, самозвинувачення, уникнення можливих невдач. Даний симптом може посилюватися у випадках, якщо педагог має внутрішній локус контролю, перфекціонізм, підвищену совість і почуття відповідальності.

Прояви тривоги та депресії у групі педагогів виявлено у 6,67% (1 особа).

Таким чином, аналізуючи отримані показники за фазою напруги, можна виділити таке:

1. Симптом переживання психотравмуючих обставин більше виявлений у групі педагогів зі стажем роботи більше 10 років 50% осіб, ніж у групі педагогів зі стажем до 10 років 26,67%. Це свідчить про те, що умови, в яких здійснюється професійна діяльність протягом життя педагога, може розглядатися як одна з передумов для загострення переживання психотравмуючих ситуацій.

2. Також важливо відзначити на вираженість у групі педагогів зі стажем до 10 років симптому загнаності в клітку 20%, за умови, що безпорадність буде усунена, симптом проходить. Однак якщо не знаходиться вихід, то настає стан інтелектуально-емоційного ступору, що посилюється та наростає.

3. У групі педагогів зі стажем до 10 років симптом незадоволеності є на 13,33% вищим, ніж у групі досвідчених педагогів. Це свідчить про те, що молоді вчителі схильні переважно внаслідок невдач, до почуттів



невдоволення собою, обраної діяльністю, займаною посадою та виконуваними обов'язками.

Далі розглянемо показники виразності стресової фази резистенції, яка інтерпретується як «опір», у якому людина намагається забезпечити себе від неприємних вражень шляхом емоційного захисту. Результати у групах, представлені у відсотковому співвідношенні на рис. 3.5.

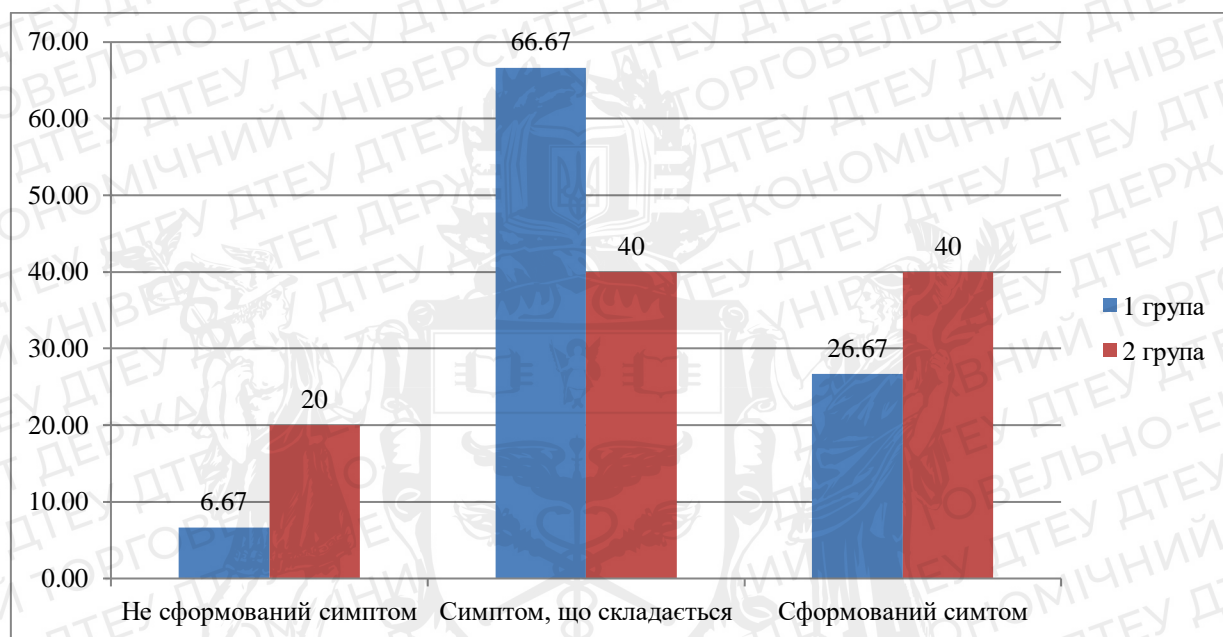


Рис. 3.6. Виразність фази резистенція за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойко у групах (% осіб)

При аналізі вираженості фази резистенції у досвідчених педагогів та педагогів зі стажем до 10 років (рис. 3.6) можна помітити, що у 40% (4 особи) педагогів зі стажем більше 10 років фаза сформована. У стадії формування знаходяться 40% (4 особи) педагогів, у той час, як у 20% (2 особи) досвідчених педагогів немає ознак формування.

Інтерпретація отриманих даних у молодих вчителів показує, що 26,67% (4 особи) фаза резистенції сформована, у 66,67% (10 осіб) перебуває зі стадії формування, а 6,67% (1 особа) немає симптомів даної фази.

Зупинимось докладніше на симптомах фази резистенція у групі педагогів з різним стажем роботи, які представлені наступними симптомами

- неадекватне виборче емоційне реагування, коли звужується діапазон емоцій, та їх інтенсивність у ході здійснення професійної діяльності;
- емоційно-моральна дезорганізація, коли емоції не спонукають або мляво стимулюють моральні почуття;
- розширення сфери економії емоцій, коли втома на роботі переходить у небажання підтримувати контакти у спілкуванні поза роботою;
- редукція професійних обов'язків, коли професіонал прагне полегшити обов'язки, які потребують емоційних витрат.

На рис. 3.6. представлені фази сформованості симптомів фази резистенції у педагогів зі стажем більше 10 років.

Аналізуючи отримані результати у групі досвідчених педагогів (рис.3.6), ми дійшли наступних показників: симптом неадекватного виборчого реагування сформовано у 40% (4 особи) опитаних, емоційно-моральна дезорієнтація – 30% (3 особи) та розширення сфери економії емоцій у 20% (2 особи) у кожному випадку, редукція професійних обов'язків сформована у 40% (4 особи) опитаних. Це виявляється у тому, що педагоги неадекватно «заощаджують» на емоціях, обмежують емоційну віддачу за рахунок вибіркового реагування під час робочих контактів. Дані педагоги починають користуватися принципом «хочу чи не хочу» приділяти увагу учневі, батькові, колезі. Якщо є настрій – відгукується на прохання та стан іншого. Партнер зі спілкування (учень, батько), у свою чергу, чутливий до подібних емоційних проявів і починає інтерпретувати поведінку педагога як емоційну черствість, неввічливість, байдужість, неповага до особистості. Отже, підключаються моральні оцінки поведінки педагогів із боку оточуючих.

Розширення сфери економії емоцій виявляється у вчителів у поширенні вище зазначеного поведінки як на професійну сферу, а й у членів сім'ї, друзів, приятелів і знайомих. Вчителі стільки протягом дня втомлюються від постійно спілкування під час уроків, змінах, від частих і емоційно насичених міжособистісних контактів на роботі, що, прийшовши додому, що



неспроможні знайти у собі сили спілкування зі своєю сім'єю, дітьми, рідними. Цей стан ще можна назвати «отруєння людьми».

Редукція професійних обов'язків виявляється у педагогів у прагненні спростити свою професійну діяльність, байдужість і навіть опір не тільки нововведенням, а й старим та звичним обов'язкам, які потребують емоційних витрат.

У педагогів зі сформованим симптомом моральної дезорієнтації поглиблюються неадекватні емоційні реакції у відносинах з підлітками, батьками та колегами, причому найчастіше педагоги починають виправдовувати себе і свою поведінку. Нерідко від вчителя можна почути фразу «це не той випадок, щоб переживати», «такі люди не заслуговують на хороше ставлення», «чому я мушу за всіх хвилюватися» та ін.

Далі на рис. 3.7 представлені показники симптомів фази резистенція в групі молодих вчителів зі стажем роботи до 10 років. При аналізі отриманих результатів можна зробити констатувати такі факти: яскраво виражений симптом неадекватного виборчого реагування, який сформований у 93,33% (14 осіб) опитаних, емоційно-моральна дезорієнтація 20% (3 особи), розширення сфери економії емоцій у 13,33% (2 особи), редукція професійних обов'язків сформована у 26,67% (4 особи) опитаних.

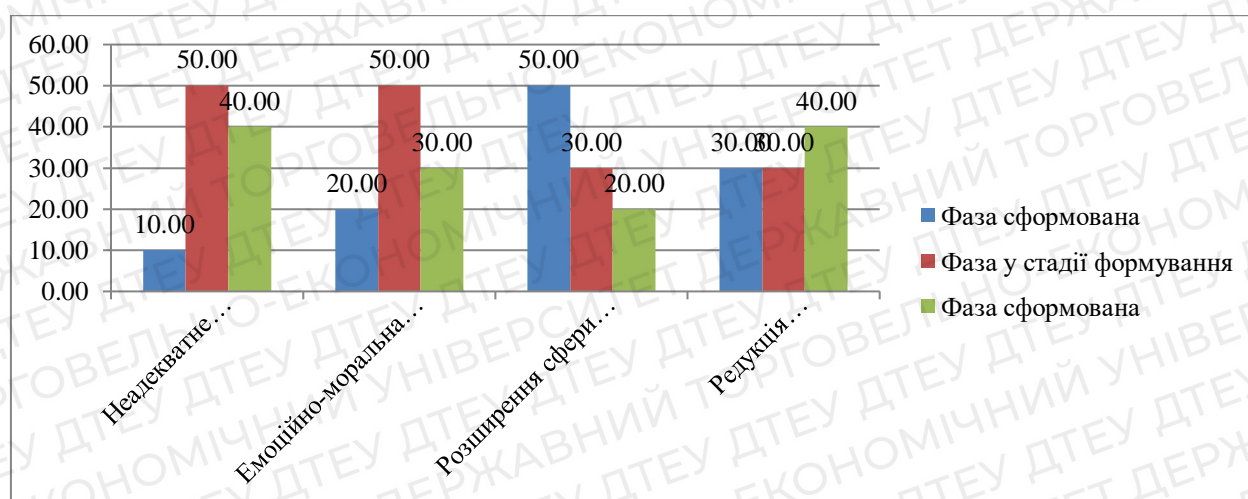


Рис. 3.7. Виразність симптомів фази резистенція групи педагогів зі стажем більше 10 років (%)

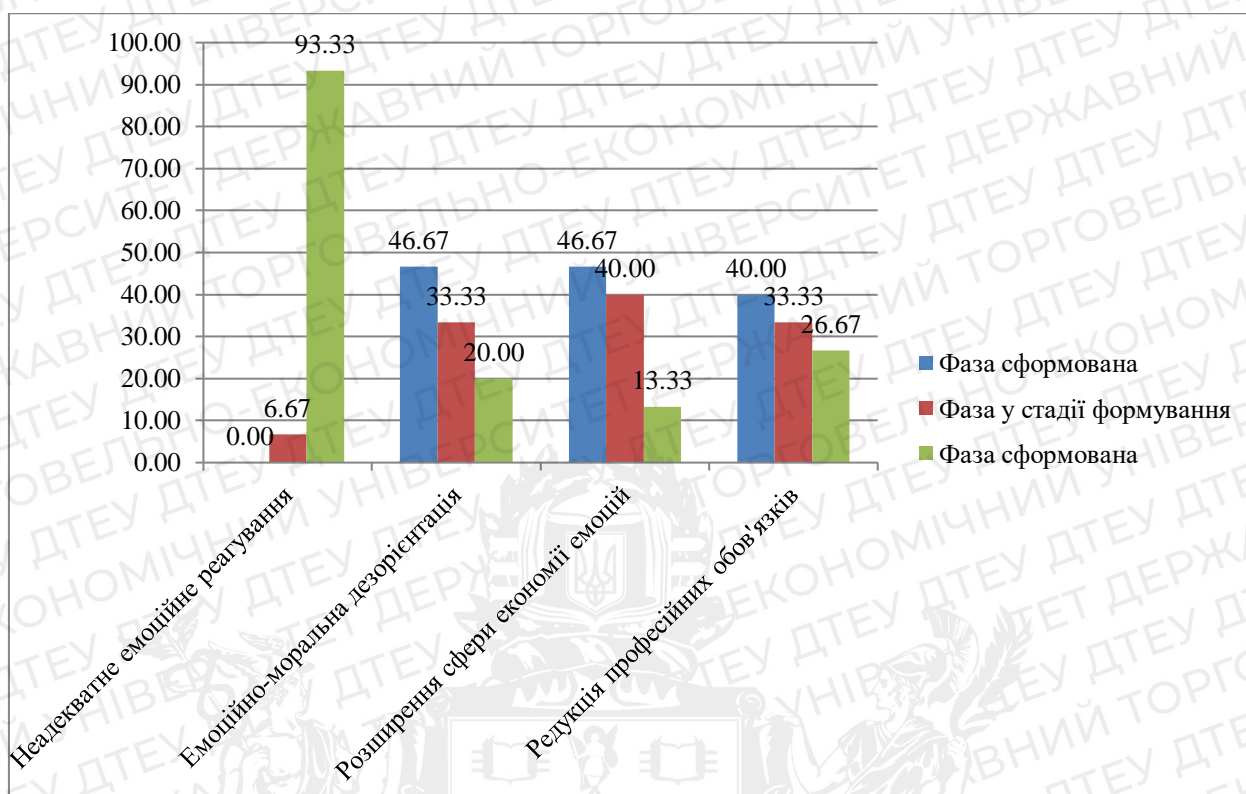


Рис. 3.8. Виразність симптомів фази резистенція групи педагогів зі стажем менше 10 років (%)

Таким чином, аналізуючи отримані показники фази резистенція, можна виділити наступне:

1. Симптом неадекватного виборчого реагування сформовано досить високо 93,33% у групі молодих вчителів, що говорить про безперечну ознаку вигорання. Даний симптом проявляється, коли професіонал перестає вловлювати різницю між двома важливими явищами, що принципово відрізняються. До цих явищ належить:

- економічний вияв емоцій;
- неадекватне виборче емоційне реагування, партнери зазвичай відчувають емоційну черствість, неввічливість та байдужість.

2. Досвідчені педагоги, на відміну від молодих педагогів, мають високий відсоток сформованості симптому редукції професійних обов'язків: 40% та 26,67% відповідно. З чого можна дійти висновку, що педагоги зі



стажем більше 10 років частіше прагнуть полегшити чи скоротити обов'язки, які вимагають емоційних витрат.

Далі зупинимося на фазі виснаження, що супроводжується зниженням загального енергетичного тону, ослабленням нервової системи та падінням психічних ресурсів. Розглянемо показники вираженості фази виснаження у групах, у відсотковому співвідношенні на рис. 3.9.

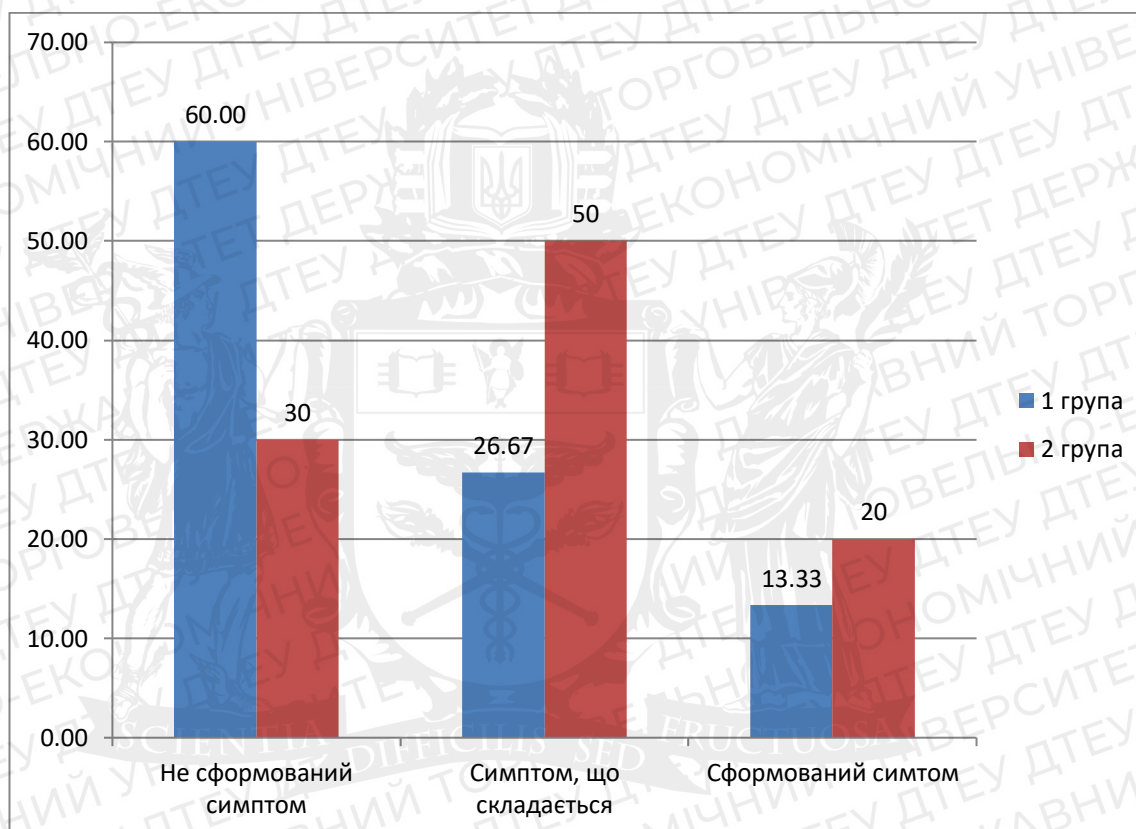


Рис. 3.9. Виразність фази виснаження за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойко у групах (%)

При аналізі вираженості фази виснаження у досвідчених вчителів та педагогів зі стажем роботи до 10 років (рис.3.8) можна помітити, що у 20% (2 особи) педагогів зі стажем більше 10 років фаза сформована, тоді як у групі молодих вчителів ця цифра становить 13,33% (2 особи). У стадії формування перебувають 50% (5 осіб) досвідчених педагогів та 26,67% (4 особи) молодих вчителів. У той час як у решти 30% педагогів зі стажем більше 10 років та 60% (9 осіб) молодих педагогів фаза не сформована.

Заключна фаза виснаження представлена у методиці В.В. Бойко чотирма симптомами:

- симптом емоційного дефіциту, що проявляється в не стані увійти в становище та допомогти суб'єкту своєї діяльності, відгукнутися на ситуацію. При посиленні даного симптому емоційний дефіцит проявляється дратівливістю, образами та грубістю;

- емоційна відстороненість, коли професіонал займає позицію "мене ні що не хвилює";

- особиста відстороненість та деперсоналізація, при прояві даного симптому, відзначається часткова, найчастіше, повна втрата інтересу до людини як до суб'єкта професійної діяльності.

- психовегетативні та психосоматичні порушення, коли відбувається перехід порушень на рівень фізичного та психічного самопочуття.

Для аналізу симптомів фази виснаження в групах звернемося до рис. 3.10 та 3.11.

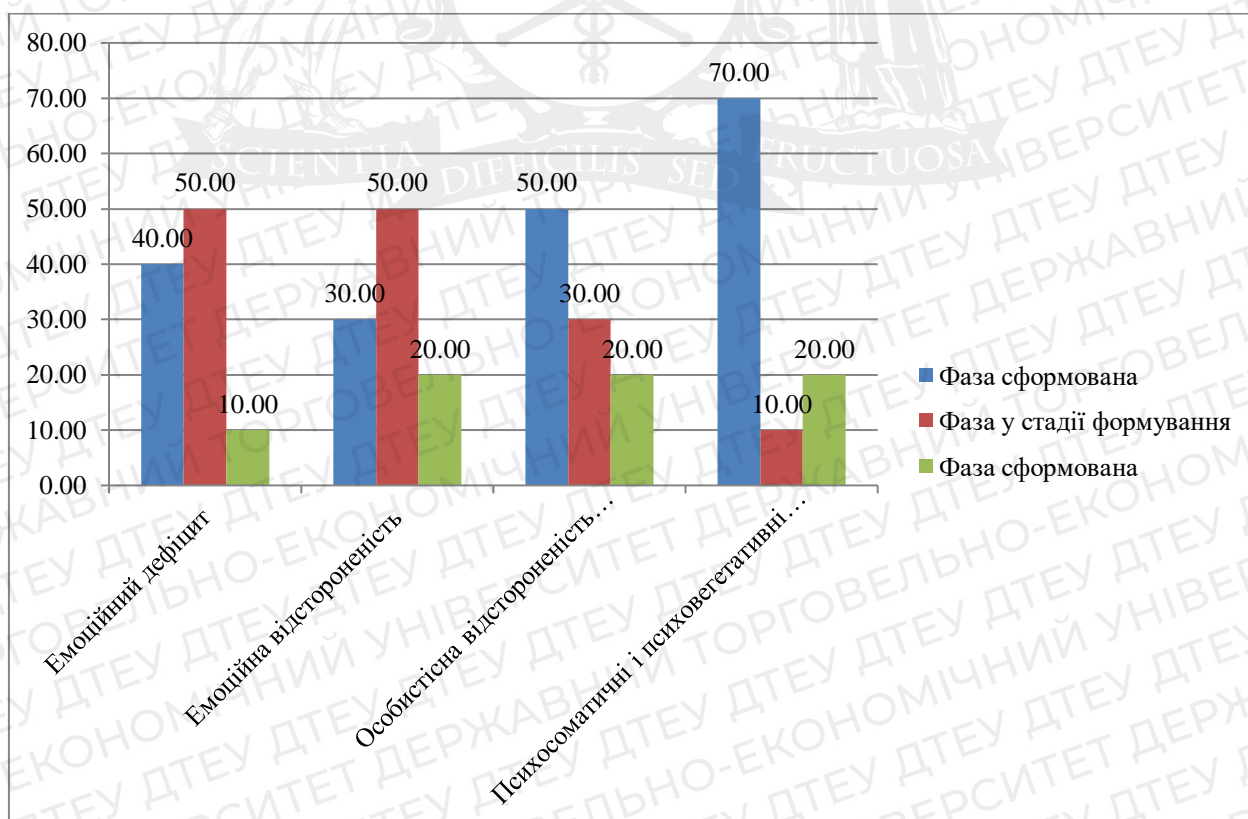


Рис. 3.10. Розподіл показників сформованості симптомів фази виснаження групи педагогів зі стажем більше 10 років (% людина)



Найбільш яскраво в групі педагогів зі стажем більше 10 років виявлено симптом емоційної відстороненості, що виявляється повним винятком емоцій зі сфери професійної діяльності, сформовано у 20% (2 особи). Симптоми особиста відстороненість та психосоматичні та психовегетативні порушення сформовані у 20% (2 особи). Особистісна відстороненість виявляється у повній чи частковій втраті інтересу педагога до інших суб'єктів професійної діяльності. Це виявляється у різних установках, життєвих принципах, системі цінностей.

Емоційний дефіцит виявлено у 10% (1 особа) у групі досвідчених вчителів. До вчителів приходить відчуття, що емоційно вони вже не можуть допомагати суб'єктам своєї професійної діяльності: він не в змозі увійти до становища учнів, не може їм співчувати і співпереживати, не відгукується чи відгукується неадекватно на ситуації, які мають чіпати, спонукати чи посилювати інтелектуальну, вольову та моральну віддачу.

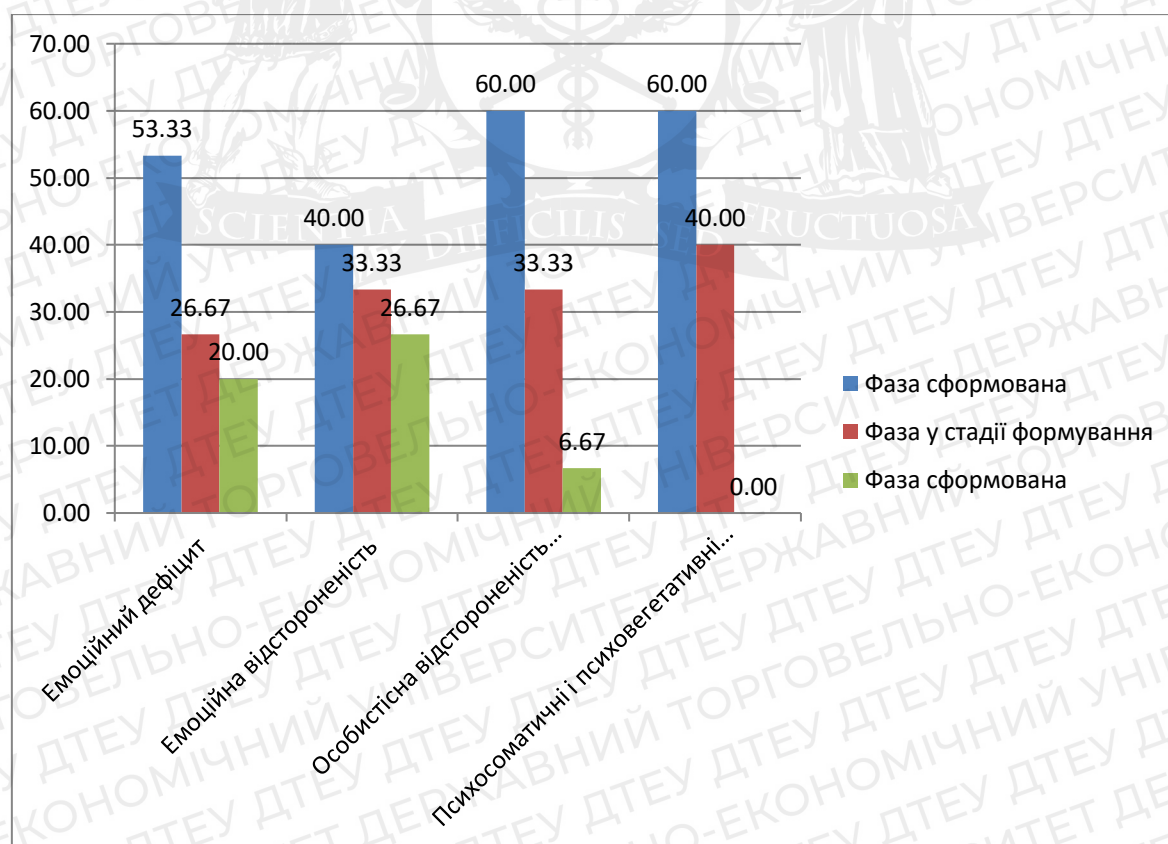


Рис. 3.11. Розподіл показників сформованості симптомів фази виснаження групи педагогів зі стажем менше 10 років (% людина)

При розгляді симптомів фази виснаження у молодих вчителів, можна відзначити, що в цій групі відсутні показники психосоматичних та психовегетативних порушень, а отже, вчителі зі стажем до 10 років менш схильні до недуг на рівні фізичного та психічного самопочуття. Визначальним симптомом є емоційна відстороненість 26,67% (4 особи). Вони практично повністю виключають зі своєї професійної діяльності та спілкування емоції, мало що знаходять у них емоційний відгук. Це не вродженої індивідуально-типологічної чи особистісної особливостей, а набутим захисним механізмом, професійної деформацією особистості, травмує як самого педагога, і інших суб'єктів освітнього процесу. Емоційний дефіцит сформований у 20% (3 особи), Особиста відстороненість, що виражається у зміні цінностей людини у 6,67% (1 особа).

Таким чином, аналізуючи отримані показники по фазі виснаження, можна виділити таке:

1. В обох групах найбільш вираженим симптомом є емоційна відстороненість: у досвідчених вчителів 20%, у молодих педагогів – 26,67%. Це свідчить про те, що і педагоги схильні до таких деформацій, як:

- виключення емоцій із професійної діяльності, майже нічого не хвилює;

- стиль роботи як "робот".

2. Педагоги зі стажем роботи більше 10 років більшою мірою схильні до психосоматичних та психовегетативних порушень, симптом сформований у 20% (молоді вчителів 0%).

3. Симптоми емоційного дефіциту та особистої відстороненості більше виявлені у педагогів зі стажем до 10 років. А значить, молоді вчителі більш схильні до зниження емоційної участі і надалі втрати інтересу до суб'єкта професійної діяльності,

Якщо розглядати сформованість синдрому емоційного вигорання загалом на вибірці педагогів, які брали участь у дослідженні, то отримані дані можемо у середніх значеннях – рис. 3.12.



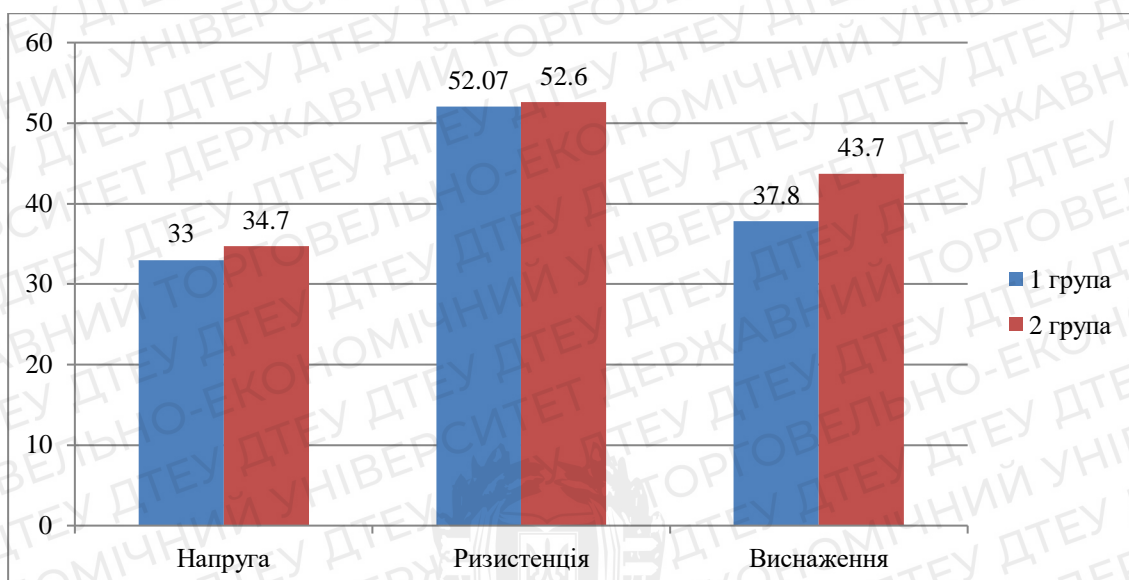


Рис. 3.12. Результати дослідження сформованості фаз емоційного вигорання у педагогів. Дані представлені у середніх значеннях

Дані рис. 3.12. підтверджують, що у педагогів більшою мірою сформована фаза резистенції (середнє значення – 52,07 у педагогів зі стажем до 10 років та 52,6 у педагогів зі стажем більше 10 років), що відповідає середньому рівню вираженості). Фаза виснаження перебуває у процесі формування, а фаза напруги не сформована.

Узагальнюючи дані дослідження синдрому емоційного вигорання у педагогів з використанням методики В.В. Бойко, розглянемо сукупність сформованих фаз – рис. 3.13.

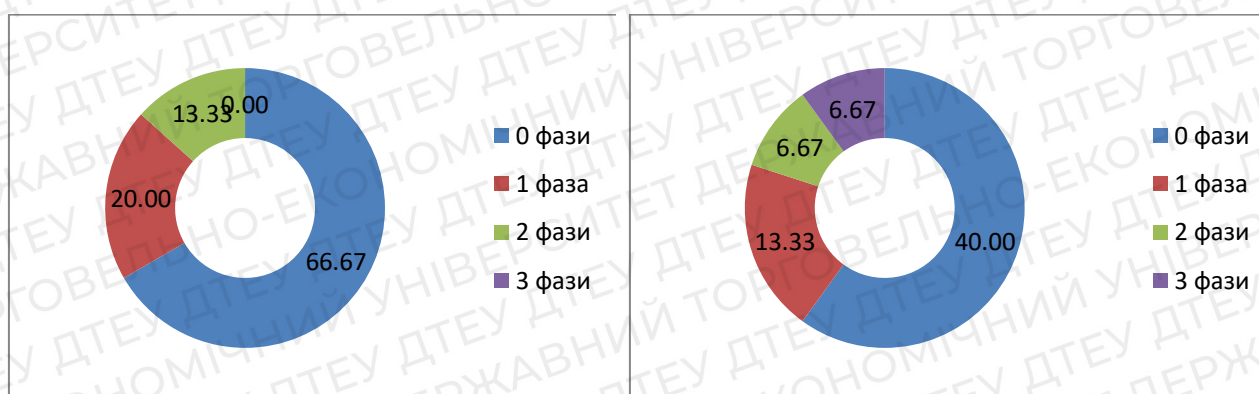


Рис. 3.13. Сукупність сформованих фаз синдрому емоційного вигорання у педагогів

Як видно з рис. 3.13, у 6,67% педагогів зі стажем більше 10 років, які брали участь у дослідженні, сформовано всі три фази емоційного вигорання. Воно стало частиною їхньої особистості, інтегрувалося у всі сфери життя цих вчителів – у професійну, сімейну, міжособистісну тощо, позначилося на Я-концепції та виявилось у відповідних установках, системі життєвих сенсів та цінностей, що впливає на поведінку та побудову взаємовідносин з оточуючими.

Проведений описовий та порівняльний аналіз дозволяє зробити такі висновки:

1. У педагогів зі стажем більше 10 років більшою мірою виражені симптоми переживання психотравмуючих ситуацій, редукції професійних обов'язків, особистої відстороненості, емоційного дефіциту та психосоматичних порушень, тобто вони більш схильні до формування фрустраційних станів, обумовлених неможливістю вплинути на ситуацію, викликаючи невдоволення собою, професійною діяльністю, виконуваними обов'язками. Умови роботи, графік роботи, комунікація всередині колективу та з людьми може розглядатися однією з передумов для загострення переживання психотравмуючих ситуацій. У цій групі також відзначаються високі показники фази виснаження, що свідчить про формування станів, коли симптоми виявляються як у психічному, так і на фізичному самопочутті. Переживання травмуючих ситуацій, з вираженістю симптому емоційного дефіциту, проявляється виходом емоційного вигорання межі професійної діяльності, із проявом поза нею, у системі взаємовідносин із близькими людьми, знайомими тощо [11].

2. Емоційне вигорання педагогів зі стажем менше 10 років проявляється у почутті безвиході ситуації, коли настає емоційно – інтелектуальний блок і психотравмуючі обставини тиснуть, про це свідчать високі показники симптому загнаності клітини. Також відзначений високий рівень редукції особистих досягнень, який говорить про знижену віру в себе та у свої сили у вирішенні проблем.



3. За рівнем тривожності відмінностей немає, що з тим, що причини розвитку в працівників різних сфер діяльності може бути різні, а ознаки і наслідки однакові. На момент дослідження рівень тривожності у групах помірно виражений. Однак значення знаходяться на межі з високою вираженістю і вимагають усвідомлення та профілактики в обох групах.

При дослідженні симптомів емоційного вигорання в ході виконання професійної діяльності було виявлено, що між досвідченими педагогами та педагогами зі стажем менше 10 років дійсно є відмінності у ступені вираженості синдрому емоційного вигорання. Симптоми та ознаки якого, у педагогів зі стажем більше 10 років більш виражені та виявлені на стадіях, що потребують усвідомлення та додаткової профілактики.

Останнім кроком слід дослідити залежність факторів професійного довголіття від стажу педагогів за допомогою кореляції Пірсона, розрахованого за допомогою програми SPSS (Додаток Д).

Таблиця 3.1

Залежність факторів професійного довголіття педагогів від стажу роботи

Показники	Коефіцієнт Пірсона
Рівень стресу за PSM-25	0,559**
Неадекватне емоційне реагування	-0,485*

Отже, можна прослідкувати залежність рівня стресу від стажу – з кожним роком роботи педагог збільшує рівень стресу, також існує зворотня залежність між стажем та рівнем стресу, тобто більш досвідчені педагоги зменшують показник неадекватного емоційного реагування в порівнянні з педагогами, які мають стаж менше 10 років.

Нами було також досліджено відмінності між показниками професійного довголіття між двома групами вчителів за критерієм Уїтні Манна.

Можна відмітити різницю в показниках педагогів з різним рівнем стажу за показником стресу PSM-25, Шкалою особистісного стресу за

методикою Макліна, когнітивністю та широтою інтересів. Відмінності між іншими показниками в групах педагогів за різним рівнем стажу виявлено не було.

### **3.2. Практичні рекомендації щодо збереження професійного довголіття педагогів**

У психопрофілактичній роботі з певним рівнем стресу педагогів можна виділити два важливі вектори. Перший полягає у профілактиці психотравмуючих факторів, що постійно супроводжують людину в її житті та праці (зміна обстановки, умов життя та праці, виконання нестандартних соціальних ролей, включеність в екстремальні ситуації, виснаження психічного ресурсу тощо), або, іншими словами, організаційне напрямом психологічної профілактики. Другий полягає у психологічній профілактиці можливих відхилень у групі ризику, які прогнозуються в ході психодіагностики, тобто особистісний напрямок [3, с. 47-50].

Змінити організаційні умови іноді є неможливим через об'єктивні причини, тому найчастіше заходи щодо профілактики синдрому професійного вигорання педагогів спрямовані на поповнення, збільшення особистісних ресурсів як для суб'єктів трудових відносин.

На нашу думку, найбільш доступними профілактичними заходами є створення комплексу індивідуалізованих заходів щодо посилення регулюючих функцій психіки, розвитку емоційного самоконтролю та самоврядування, зміцнення самовладання, тобто методи психологічної саморегуляції. Оскільки генезис синдрому носить індивідуалізований характер, який визначається відмінностями особистісних характеристик, необхідно виявлення особистісних особливостей педагогів, що дозволить визначити оптимальну стратегію психологічної допомоги.

У своїй роботі ми виходимо з прийнятого більшістю дослідників визначення синдрому вигорання як багатовимірного конструкту, що включає



емоційне, фізичне та розумове виснаження, що проявляється як наслідок тривалих та інтенсивних стресів у роботі педагогів.

Отже, організацію психологічної профілактики синдрому професійного вигорання необхідно проводити комплексно, включаючи такі види діяльності:

- Діагностико-корекційна робота, яка спрямована на забезпечення інформацією про особливості індивіда у певних умовах.
- Консультування, спрямоване на прояснення можливих причин небажаної поведінки, особистих труднощів індивіда з метою своєчасного запобігання виникненню будь-яких складних обставин.
- Просвітництво, спрямоване на своєчасне та адресне поширення інформації, що дозволяє попередити появу типових труднощів у розвитку, у здійсненні своєї професійної діяльності, у спілкуванні тощо [32, с. 114].

Найбільш доступним як профілактичні заходи є методи психологічної саморегуляції, під якими розуміється комплекс методів та навчальних програм, спрямованих на формування адекватних внутрішніх засобів діяльності людини з управління власним станом. Це своєрідна техніка безпеки для фахівців, які мають численні та інтенсивні контакти з людьми під час своєї професійної діяльності. Психогігієна педагога забезпечується його толерантністю до синдрому вигорання, тобто педагог повинен мати відповідні знання, вміння, особистісні якості, необхідні мінімізації та подолання емоційних труднощів професії [36, с. 98].

Нині використовуються різноманітні підходи у вирішенні зазначених вище труднощів. Ці підходи можна використовувати й у педагогічній діяльності. Одним із ефективних способів вирішення цієї проблеми якраз є використання тілесно-орієнтованих методів при побудові роботи шкільного психолога з педагогічним колективом.

Такий формат роботи сприяє більш комфортному саморозкриттю та одержанню максимальної користі за відведений час. Тренінги складаються з вправ, які розраховані на включення до процесу, згуртування та формування

довіри в учасників; знайомство зі своїм тілом як предметом психологічної роботи; відновлення сили та активацію внутрішніх ресурсів; роботу з «м'язовим панцирем»; емоційну та фізичну релаксацію; розвиток розуміння іншого [2].

Завдання тренінгів:

1. Зняття нервово-психічної напруги.
2. Навчання методів релаксації.
3. Подолання ригідності та стереотипності.
4. Стимулювання творчості та спонтанності.

Такі тренінги зручніше проводити в період осінніх та весняних дитячих канікул у другій половині дня. Стандартний час тривалості тренінгу – 3 години. Чисельність групи до 15 осіб. Участь у тренінгу є добровільною.

Наведемо приклади вправ, які можуть бути використані у тренінгах.

Форма проведення тренінгу: одне заняття 2 години 35 хвилин

#### *Знайомство.*

Ціль: здійснити первинне знайомство членів групи. Час: 5 хв.

«Давайте познайомимося та зробимо це в такий спосіб. Кожен називає своє ім'я, і вигадують якість (ознаку) на першу літеру імені, яка б відповідала їхньому характеру».

#### *«Мандруйте в уяві»*

Ціль: оволодіння методами психічної саморегуляції. Час: 15 хвилин.

«Влаштовуйтеся зручно, заплющити очі, спробуйте домогтися релаксації, розслабленого стану всього організму. Такий стан підготує вас для захоплюючої подорожі. Далі, не змінюючи пози, постарайтеся уявити себе на березі річки. Поруч з вами узлісся, ви стоїте на зеленій галявині і дивіться на річку. Над вами у блакитному небі легкі хмари, вода у річці тече плавно, неквапливо (пауза 15с). А тепер ви у чудовому саду. Огляньтеся, навколо вас безліч кольорів. Перед вами великий червоний бутон. Це троянда. Квітка ще не розкрита, але тремтить і пахне. Ви насолоджуєтесь його ароматом, милуєтесь яскравими фарбами та чудовою формою (пауза 15



с). А тепер ви на березі моря. Послухайте, як ласкаво шелестить прибіїв. Вам тепло, навіть жарко. Нестерпно палить сонце. Вам так хочеться скупатися! А ось ви вже йдете до води. Ідїть гарячим піском. Підходьте до краю прибою. І ось ви нарешті ви кидаєтесь у воду, ви вже у воді! Оце так! Яка холодна вода! Прямо крижана! Вона прямо-таки обпалює вас, зводить руки та ноги! Але ви не боїтеся холоду. Ви вже пливете, сильно працюючи руками, ногами, ви швидко рухаєтесь вперед. І ось ви починаєте зігріватися. Ви вже опанували цю холодну воду, море прийняло вас до себе. Ви пливете, пливете, насолоджуєтесь цією прохолодою. Вода так приємно обтікає ваше розпалене тіло. Ви пливете, як дельфін, стрімко та плавно. А зараз ви перекинулися на спину та відпочиваєте. Пауза 15 с. Ви вийшли на берег, і вас хтось кличе! А, це вас запрошують грати у волейбол. Ви встаєте в коло і вмикаєтесь у гру. Ви стрибаєте. Відбиваєте м'яч зверху, збоку. Раптом ви пропускаєте м'яч, і він стрімко котиться від вас. Але ви його наздогнали, яка радість! На radoщах ви навіть підстрибнули. Підстрибнули високо-високо! Але що ж це? Відірвавшись від землі, ви чомусь не опускаєтесь назад! Та ви ж полетіли повітрям! Дивіться, ви летите, летите! Летіть у блакитному небі, повільно летить. Під вами пропливає земля. Як же добре вміти літати! Запам'ятайте цей стан. Можливо, ви зможете згадати його колись потім».

### *Що таке стрес?*

Час: 10 хв.

Виконання: об'єднавшись у групи, учасники записують свої асоціації, відчуття, пов'язані зі словом «стрес». Потім учасники зачитують, що вони написали. Резюмування.

### *Шляхи виходу із стресу.*

Час: 15 хв.

Виконання: об'єднавшись у групу, учасники замальовують чи записують ситуації, у яких відчувають стрес і почуття чи відчуття, що виникають у своїй. Обговорення в ході якого знаходяться шляхи виходу зі стресу.

*«Виявлення ресурсів»*

Час: 20 хв.

«Всі люди мають якісь ресурси - це навички, здібності, інтереси, гідні захоплення риси характеру тощо. Вони можуть бути тією чи іншою мірою використані при вирішенні проблеми».

Виконання: об'єднавшись у підгрупи, учаснику дається завдання згадати ситуацію успіху та розповісти про неї. Інші учасники підгрупи повинні уважно вислухати розповідь і потім написати ті ресурси (якості, навички, здібності, інтереси) за допомогою яких вдався успіх. Вправа виконується доти, доки кожен учасник підгрупи не розкаже свою ситуацію успіху.

*Різнокольорові повітряні кулі*

Ціль: зняття напруги. Час: 15 хв.

«Заплющте очі та зробіть три глибоких вдихи та видихи. Подумайте недовго про те, що зараз викликає у Вас найбільший стрес, і підберіть для цього подразника ключове слово (наприклад, «конференція»). Якщо йдеться про якусь людину, нехай таким словом буде його ім'я. Уявіть собі, що Ви записуєте це слово на маленькій дошці – темним кольором, незграбними кривими літерами. Потім у своїй уяві почніть змінювати елементи цього напису. Нехай літери набудуть м'якшого накреслення і пастельних кольорів, стануть заокругленими і приємними. Нехай вся дошка забарвиться в яскраві життєрадісні кольори, а записане на ній слово помалу втратить зв'язок зі своїм неприємним змістом. Насамкінець підвісте до дошки безліч різнокольорових повітряних куль і дайте їм просто полетіти».

*«Знайомство із собою»*

Час: 30 хв.

Вправа має на меті тренування вміння спостерігати свої відчуття. Це найпростіший досвід самоспостереження, спостереження за власними фізіологічними процесами. Як об'єкт спостереження використовуємо, природно, своє тіло – кисть правої руки.



1. З'єднайте кінчики пальців обох пензлів, притисніть їх один до одного із зусиллям, спираючись ними один на одного. Виконайте з силою 15-20 зустрічних рухів долонями, як би стискаючи уявну гумову грушу, що знаходиться між долонями, імітуючи роботу насоса.

2. Енергійно потирайте долоні один про одного, доки не з'явиться відчуття інтенсивного тепла.

3. Сильно і швидко щонайменше 10 разів стисніть і розтисніть кулак, домагаючись відчуття втоми у м'язах кисті.

4. Потрясіть пасивно "висить" кисть.

Увага! Покладіть долоні симетрично на коліна. Зверніть увагу на внутрішні відчуття. Все зовнішнє при цьому хіба що перестає вам існувати.

Сконцентруйте увагу на правій долоні. Дослухайтеся до своїх відчуттів.

Насамперед зверніть увагу на такі відчуття:

- Почуття ваги. Чи відчуваєте ви тяжкість чи легкість пензля?
- Почуття температури. Чи відчуваєте ви в пензлі холод чи тепло?
- Додаткові відчуття (присутні не обов'язково, але все ж таки дуже часто): сухість і вологість; пульсацію; поколювання; відчуття проходження електричного струму; почуття "мурашок", "мороз по шкірі"; оніміння (зазвичай у кінчиках пальців); вібрацію; м'язове тремтіння.

- Можливо, ви відчуєте, що долоня ніби випромінює деяку «енергію».

Постарайтеся запам'ятати це корисне відчуття, яке стане вам у нагоді.

- Ймовірно, ви відчуєте рух, що зароджується в пальцях, в кисті або в руці в цілому – випустіть його на волю, спостерігайте за ним ніби збоку. Уявіть, що ваше тіло ніби ожило і рухається з власної волі, незалежно від вашого бажання.

Продовжуйте спостерігати за відчуттями, не відриваючись, наче занурюючись у цей процес, подумки відгороджуючи від усього навколишнього, від усього зовнішнього. Намагайтеся вловлювати у відчуттях найтонші зміни, важливо утримувати, концентрувати для цього на них увагу.

Слідкуйте за тим, як відчуття змінюються, то посилюючись, то слабшаючи,

як вони змінюють свою локалізацію, поступово переміщаючись з однієї точки до іншої, нарешті, як одні відчуття поступаються місцем іншим. Продовжуйте виконувати цю вправу досить довго – не менше 8-10 хв., а якщо вистачить терпіння, то ще довше.

### *"М'язова релаксація"*

Ціль: відпрацювання навички нервово-м'язової релаксації. Час: 5-10 хвилин.

Інструкція:

1. Зробіть глибокий вдих.
2. Тепер ми по черзі напружуватимемо і розслаблятимемо різні групи м'язів. Спочатку звернемо увагу на нижню частину ніг. Ступні упираються в підлогу. Тепер підніміть п'яти якомога вище. Усі зробили? Добре. Тепер підніміть ноги якомога вище. Усі зробили? Добре. Відчуваєте напругу. Протримайте в граничній нарузі м'язи ступні 10 секунд. Тепер розслабте їх.
3. А тепер максимально витягніть обидві ноги перед собою. Утисніть ступні ніг у підлогу. Усі зробили? Потримайте так у нарузі 10 секунд. Тепер розслабте ноги.
4. Попрацюємо з руками. Стисніть руки в кулаки. Зверніть увагу на те, щоб напружувалися тільки кисті рук. Протримайте їх у цьому положенні 10 секунд. Усі зробили? Добре, тепер розставте пальці рук якнайширше і протримайте їх у цьому положенні 10 секунд. Усі зробили? Добре тепер можна розслабити.
5. Тепер підніміть плечі якомога вище і протримайте їх у такому положенні 10 секунд. Усі зробили? Відчуваєте, як напружуються м'язи плечового поясу та спини? Добре, тепер розслабте їх.
6. А зараз попрацюємо з м'язами обличчя. Усміхніться якомога ширше. Протримайте таку усмішку 10 секунд. Усі зробили? Добре, тепер якнайсильніше стисніть губи разом і замружтеся. Протримайте такий стан протягом 10 секунд. Усі зробили? Добре, тепер підніміть брови якнайвище і протримайте в такому стані 10 секунд. Все зробили? Добре.



Обговорення:

1. Якими були відчуття у тілі?
2. Чи відчуваєте тепло, розм'якшення, розслаблення в м'язах, відчуття тяжкості в м'язах?

Якщо спостерігаються незвичайні реакції, то учаснику необхідно сказати, що такі реакції говорять про те, що даним м'язам потрібна особлива увага, і що ці реакції зараз пройдуть. Запропонуйте учасникам використовувати навички релаксації протягом робочого дня, особливо у ситуаціях цейтноту або великого завантаження.

### *«Антистрес»*

Ціль: узагальнення інформації, отриманої в кінці тренінгового блоку.

Час: 35 хвилин.

Опис: вправа складається з трьох етапів:

- Перший етап (5 хвилин). Кожен учасник записує дві особисті якості, які допомагають йому або їй справлятися зі стресом.
- Другий етап (15 хвилин). Група ділиться на підгрупи, у кожній з яких складається "Портрет стресостійкої людини". Обов'язкова умова: у списку особистісних якостей, складеному групою, має бути дві якості від кожного учасника.
- Третій етап (15 хвилин). Після складання списку підгрупи становлять резюме для участі у саміті «Найуспішніший і стресостійкий спеціаліст року».

Обговорення: учасники можуть провести обговорення тих якостей, які найчастіше (або найрідше) згадувалися в резюме, проаналізувати їх та скласти власну програму, що включає формування необхідних для стресостійкості особистісних якостей.

Підсумовуючи, можна з упевненістю сказати, що емоційне вигорання не є хворобою і не діагнозом, а тим більше не вироком. Тож чим раніше розпочати з ним боротьбу, тим вона буде ефективнішою та перспективнішою.

Використання різних способів психологічної профілактики може сприяти запобіганню та подоланню синдрому емоційного вигорання. Прикрашають та збагачують життя цікаве спілкування, мистецтво, музика, література, природа, гумор. Залежно від того, як людина ставиться до себе і свого життя, вона буде або «зіркою», або «свічкою», чия доля – горіти і плакати.

### **Висновки до третього розділу**

Результати дослідження психологічного стресу, отримані групи піддослідних, свідчать у тому, що картина представлена добре: загально груповий показник перебуває у області значень, відповідному середньому рівню переживання стресу. Враховуючи той факт, що усереднені показники ускладнюють розуміння індивідуальних особливостей переживання стресу.

Рівень стресу в групі вчителів зі стажем менше 10 років майже в півтора рази нижче, ніж у досвідчених педагогів, що може говорити про підвищення рівня стресу зі збільшенням стажу.

Вивчення показників організаційного стресу, розподілених за шкалами показало, що у загальній картині педагогів все шкали перебувають у сфері середніх значень. Можна побачити, що вчителі з більшим стажем роботи відносяться до типу А з високою сприйнятливістю стресу, таких в групі 70%, вчителі з меншим стажем роботи мають середній тип поведінки – 46,67% та тип імунний – 33,33%.

Проведений описовий та порівняльний аналіз дозволяє зробити такі висновки:

1. У педагогів зі стажем більше 10 років більшою мірою виражені симптоми переживання психотравмуючих ситуацій, редукції професійних обов'язків, особистої відстороненості, емоційного дефіциту та психосоматичних порушень, тобто вони більш схильні до формування фрустраційних станів, обумовлених неможливістю вплинути на ситуацію,



викликаючи невдоволення собою, професійною діяльністю, виконуваними обов'язками. Умови роботи, графік роботи, комунікація всередині колективу та з людьми може розглядатися однією з передумов для загострення переживання психотравмуючих ситуацій. У цій групі також відзначаються високі показники фази виснаження, що свідчить про формуванні станів, коли симптоми виявляються як у психічному, і на фізичному самопочутті. Переживання травмуючих ситуацій, з вираженістю симптому емоційного дефіциту, проявляється виходом емоційного вигорання межі професійної діяльності, із проявом поза нею, у системі взаємовідносин із близькими людьми, знайомими тощо.

2. Емоційне вигорання педагогів зі стажем менше 10 років проявляється у почутті безвиході ситуації, коли настає емоційно – інтелектуальний ступор і психотравмуючі обставини тиснуть, про це свідчать високі показники симптому загнаності клітини. Також відзначений високий рівень редукції особистих досягнень, який говорить про знижену віру в себе та у свої сили у вирішенні проблем.

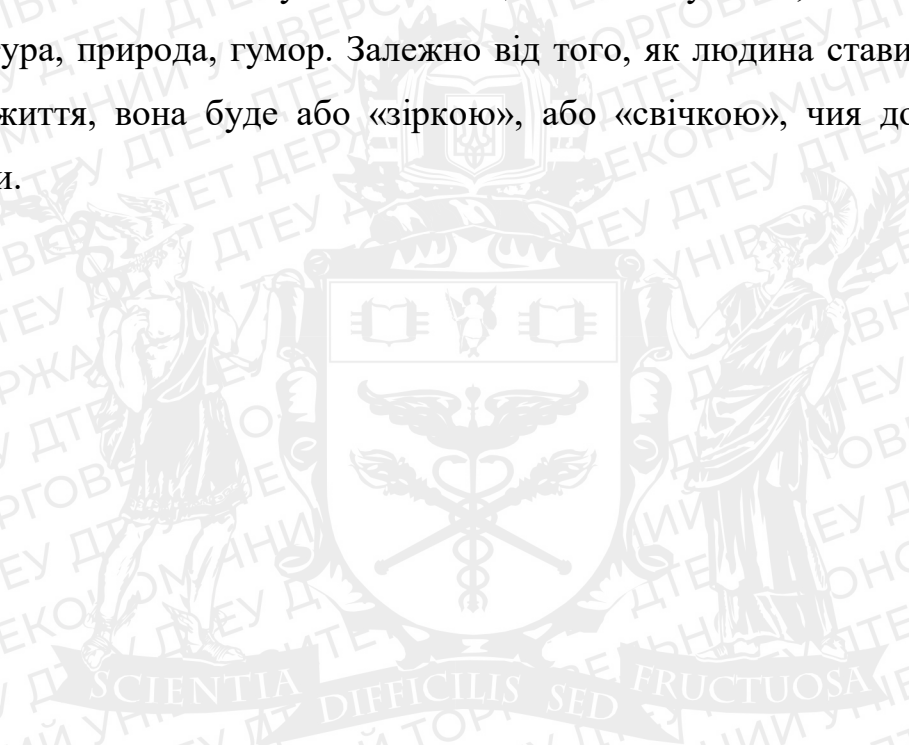
3. За рівнем тривожності відмінностей немає, що з тим, що причини розвитку в працівників різних сфер діяльності може бути різні, а ознаки і наслідки однакові. На момент дослідження рівень тривожності у групах помірно виражений. Однак значення знаходяться на межі з високою вираженістю, і вимагають усвідомлення та профілактики в обох групах.

Також було відмічено залежність факторів професійного довголіття вчителів від стажу роботи. При дослідженні симптомів емоційного вигорання в ході виконання професійної діяльності, було виявлено, що між досвідченими педагогами та педагогами зі стажем менше 10 років дійсно є відмінності у ступені вираженості синдрому емоційного вигорання. Симптоми та ознаки якого, у педагогів зі стажем більше 10 років більш виражені та виявлені на стадіях, що потребують усвідомлення та додаткової профілактики.

Підсумовуючи, можна з упевненістю сказати, що емоційне вигорання не є хворобою і не діагнозом, а тим більше не вироком. Тож чим раніше розпочати з ним боротьбу, тим вона буде ефективнішою та перспективнішою.

Використання різних способів психологічної профілактики може сприяти запобіганню та подоланню синдрому емоційного вигорання.

Прикрашають та збагачують життя цікаве спілкування, мистецтво, музика, література, природа, гумор. Залежно від того, як людина ставиться до себе і свого життя, вона буде або «зіркою», або «свічкою», чия доля – горіти і плакати.





## ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження відповідно до мети та завдань зробимо такі висновки.

1. Професійне довголіття – це концепція, що відноситься до тривалого і успішного професійного розвитку та кар'єрного становлення особи протягом тривалого періоду робочої діяльності. Це означає здатність підтримувати високу ефективність, мотивацію, задоволеність роботою і здоров'я на протязі тривалого періоду часу.

З іншого боку, вигоряння є негативним станом, коли працівник вичерпує свої фізичні та емоційні ресурси в результаті надмірної робочої навантаженості, стресу або незадовільних умов праці. Вигоряння може призвести до зниження ефективності, втрати мотивації, втрати інтересу до роботи та впливати на загальний стан фізичного та психічного здоров'я.

2. Зв'язок між професійним довголіттям та вигорянням полягає в тому, що тривалий стрес, перевантаження або незадовільні умови праці можуть підірвати професійну задоволеність та впливати на тривалість професійної діяльності. Якщо працівник не знаходить балансу між вимогами роботи та власними ресурсами, то він може зазнати вигоряння, що спричинить зниження якості його роботи та загрозу професійному довголіттю.

Для досягнення професійного довголіття важливо управляти стресом, забезпечувати рівновагу між роботою та особистим життям, розвивати навички саморегуляції та підтримувати фізичне та емоційне здоров'я.

3. Управління стресом – це важлива складова професійного довголіття. Працівникам необхідно вміти розпізнавати ознаки стресу та застосовувати ефективні стратегії для його зниження. Це може включати практики релаксації, дихальні вправи, фізичну активність, планування часу та пріоритетів.

Для проведення дослідження, спрямованого на визначення факторів професійного довголіття педагогів та підбір психодіагностичного

інструментарію, що дозволяє визначати наявність опору до стресу було взято вибірку 25 педагогів Коростенського міського ліцею №6 Житомирській області.

4. Для практичного розділу було опитано 15 педагогічних працівників зі стажем роботи до 10 років та 15 педагогів зі стажем роботи більш ніж 10 років. Середній вік досліджених 40,4 років.

Емпіричне дослідження проявів професійного довголіття проводилося з використанням наступних методик:

1. Методика "шкала психологічного стресу" або "PSM-25" призначена для вивчення феноменологічної структури переживань стресу, вимірювання стресових відчуттів у соматичних, поведінкових та емоційних показниках.

2. Шкала організаційного стресу (автор Маклін, адаптація Н.Є. Водоп'янової). Метою методики є вимір сприйнятливості до організаційного стресу (ОС).

3. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» за редакцією В. В. Бойка. Ця методика дозволяє побачити провідні симптоми «вигорання».

5. Для підтвердження важливості факторів професійного довголіття та їх зв'язку із психологічними якостями, діагностованими за допомогою тестових методик, ми використовували метод кореляційного аналізу та зокрема, метод рангової кореляції Спірмена. Наявність такого зв'язку дозволила нам зробити висновок про інформативність запропонованих нами методик та можливість їх подальшого використання у процесі формування професійного довголіття. Для обробки даних ми пропонуємо використовувати комп'ютерну програму SPSS 16.0.

6. Результати дослідження психологічного стресу, отримані групи піддослідних, свідчать у тому, що картина представлена добре: загально груповий показник перебуває у області значень, відповідному середньому рівню переживання стресу. Враховуючи той факт, що усереднені показники ускладнюють розуміння індивідуальних особливостей переживання стресу,



було побудовано графік на рис. 6 демонструє індивідуальні показники переживання стресу.

Рівень стресу в групі вчителів зі стажем менше 10 років майже в півтора рази нижче, ніж у досвідчених педагогів, що може говорити про підвищення рівня стресу зі збільшенням стажу.

Вивчення показників організаційного стресу, розподілених за шкалами показало, що у загальній картині педагогів все шкали перебувають у сфері середніх значень. Можна побачити, що вчителі з більшим стажем роботи відносяться до типу А з високою сприйнятливістю стресу, таких в групі 70%, вчителі з меншим стажем роботи мають середній тип поведінки -46,67% та тип імунний – 33,33%.

Проведений описовий та порівняльний аналіз дозволяє зробити такі висновки:

1. У педагогів зі стажем більше 10 років більшою мірою виражені симптоми переживання психотравмуючих ситуацій, редукції професійних обов'язків, особистої відстороненості, емоційного дефіциту та психосоматичних порушень, тобто вони більш схильні до формування фрустраційних станів, обумовлених неможливістю вплинути на ситуацію, викликаючи невдоволення собою, професійною діяльністю, виконуваними обов'язками. Умови роботи, графік роботи, комунікація всередині колективу та з людьми може розглядатися однією з передумов для загострення переживання психотравмуючих ситуацій. У цій групі також відзначаються високі показники фази виснаження, що свідчить про формуванні станів, коли симптоми виявляються як у психічному, і на фізичному самопочутті. Переживання травмуючих ситуацій, з вираженістю симптому емоційного дефіциту, проявляється виходом емоційного вигорання межі професійної діяльності, із проявом поза нею, у системі взаємовідносин із близькими людьми, знайомими тощо.

2. Емоційне вигорання педагогів зі стажем менше 10 років проявляється у почутті безвиході ситуації, коли настає емоційно –

інтелектуальний ступор і психотравмуючі обставини тиснуть, про це свідчать високі показники симптому загнаності клітини. Також відзначений високий рівень редукції особистих досягнень, який говорить про знижену віру в себе та у свої сили у вирішенні проблем.

3. За рівнем тривожності відмінностей немає, що з тим, що причини розвитку в працівників різних сфер діяльності може бути різні, а ознаки і наслідки однакові. На момент дослідження рівень тривожності у групах помірно виражений. Однак значення знаходяться на межі з високою вираженістю, і вимагають усвідомлення та профілактики в обох групах.

Також було відмічено залежність факторів професійного довголіття вчителів від стажу роботи. При дослідженні симптомів емоційного вигорання в ході виконання професійної діяльності, було виявлено, що між досвідченими педагогами та педагогами зі стажем менше 10 років дійсно є відмінності у ступені вираженості синдрому емоційного вигорання. Симптоми та ознаки якого, у педагогів зі стажем більше 10 років більш виражені та виявлені на стадіях, що потребують усвідомлення та додаткової профілактики.

Підсумовуючи, можна з упевненістю сказати, що емоційне вигорання не є хворобою і не діагнозом, а тим більше не вироком. Тож чим раніше розпочати з ним боротьбу, тим вона буде ефективнішою та перспективнішою.

Використання різних способів психологічної профілактики може сприяти запобіганню та подоланню синдрому емоційного вигорання. Прикрашають та збагачують життя цікаве спілкування, мистецтво, музика, література, природа, гумор, наявність хобі та друзів зі спільними інтересами.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алфімов В.М. Професійне довголіття педагогів загальноосвітніх шкіл. Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. 2009. № 23 (186), Ч. 2. С.6-11.
2. Багатосекторальні дії щодо забезпечення здорового старіння на основі підходу, що охоплює весь життєвий цикл: проект глобальної стратегії та плану дій зі старіння та здоров'я. Доповідь Секретаріату Шістдесят дев'ятої сесії Всесвітньої асамблеї охорони здоров'я ВООЗ 22 квітня 2016 р. URL: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/253277/A69\\_17-ua.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/253277/A69_17-ua.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
3. 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.
4. Всесвітня доповідь про старіння та здоров'я. Всесвітній веб-сайт ВООЗ. 2016. URL: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186463/9789244565049ukr.pdf?sequence=10&isAllowed=y>
5. Десятиліття здорового старіння на період 2020-2030 років. Організація Об'єднаних Націй. План Десятиліття здорового старіння на період 2020-2030 років. URL: <https://cdn.who.int/media/docs/default-source/decade-of-healthy-ageing/final-decade-proposal/decade-proposal-final-apr2020-ua.pdf?sfvrsn=64fd27ba>
6. Доповідь другої Світової асамблеї з проблем старіння. Організація Об'єднаних Націй. Друга Всесвітня асамблея з проблем старіння. Мадрид. 8-12 квітня 2002 р. URL: <https://www.un.org/esa/socdev/documents/ageing/MIPAA/political-declaration-ru.pdf>
7. Емоційне вигорання або синдром двадцять першого століття. URL: <https://delta-med.com.ua/emotsijne-vygorannya-abo-syndrom-dvadtsyat-pershogostolittya>

8. Емоційне вигорання на роботі. 8 способів впоратися з синдромом. URL: <https://suspilne.media/7544-emocijne-vigoranna-na-roboti-8-sposobivvporatisa-z-sindromom>
9. Єгорова Є. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти : Педагогіка і психологія. Вісник АПН. 2010. № 4. С. 66-73.
10. Зайчикова Т. В. Вплив синдрому «емоційного вигорання» на професійне становлення педагога. Теоретикометодологічні 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. Зайчикова Т. В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому “професійного вигорання” у вчителів : автореф. дис. ... канд. психол. Наук : 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. К., 2005. 20 с.
12. Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. К.: Педагогічна думка, 2016. 219 с.
13. Калошин, В. Емоційний інтелект – головний показник ефективності використання людських ресурсів. Практична психологія та соціальна робота. 2008. № 4.
14. Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В., Ковальчук О.С., Федосова Г.Л., Філатова О.Ф., Філь О.А. Дослідження синдрому професійного вигорання” у вчителів. К.: «Міленіум», 2004. 24 с.
15. Качур О. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти: Психолог. 2010. № 40. С. 3-6.
16. Киселиця О. М., Богданюк А. М., Гуліна Л.В., Свекла Р. М. Прогнозування та запобігання синдрому професійного вигорання і хронічної втоми учителів фізичної культури. Молодий вчений. 2018. № 3.3 (55.3). С. 89–92.



17. Ковровський Ю.Г. Особистісні чинники професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України. Організаційна психологія. Економічна психологія : науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С. Д. Максименко та Л. М. Карамушки (гол. ред.) та ін.]. К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2015. № 3. С. 58–65
18. Кошечко Н. Профілактика синдрому «емоційного професійного вигорання» викладача ВНЗ. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогіка. 2016. Вип. 1. С. 21-28.
19. Кузнецов М.А. Емоційне вигорання вчителів: основні закономірності динаміки. Харків: ХНПУ, 2011. 206 с.
20. Куфлієвський А. С. Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигорання» серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України: дис.... канд. психол. наук. Харків, 2006. 139 с.
21. Максименко С. Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищ. закл. Та слухачів ін-тів післядипломної освіти / за ред. С. Д. Максименка. Київ : Міленіум, 2004. 264 с.
22. Новікова Ж. Особливості вікової періодизації та класифікації осіб похилого віку. Психологія та соціальна робота. 2009. № 6. С. 77-78.
23. Овсяннікова В.В. Особливості синдрому професійного вигорання у викладачів вищого навчального закладу. Проблеми сучасної психології. 2012. № 1. С. 113-118.
24. Охременко О. Р. Психологічні закономірності адаптації особистості до особливих умов діяльності : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.09 – психологія діяльності в особливих умовах; Нац. акад. оборони України. К., 2005. 30 с.
25. Перегончук Н. В Проблема емоційної стійкості в професійній діяльності педагога. Проблеми загальної та педагогічної психології : зб.

наук.пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка. Т. XII, ч. 4. К., 2010. С. 322- 331.

26. Перегончук Н. В. «Професійне вигорання» як фактор розвитку особистості педагога : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. К., 2011. 219 с.

27. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання: Психолог. 2011. № 14-15. С. 49-54.

28. Походенко С.В. Синдром професійного вигорання у педагогічних працівників. Педагогіка і психологія. Вісник АПН України. Вища школа. Комплект. 2009. № 4. С. 75-87.

29. Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання : методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб / підготовлені Балакіревою К. О.; Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». К., б. р. 45 с.

30. Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання : методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб / підготовлені Балакіревою К. О.; Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». К., б. р. 45 с.

31. Психологічні особливості саморегуляції працівників ДСНС України. URL : <https://ns-plus.com.ua/2019/05/05/psychologichni-osoblyvosti-samoregulyatsiyipratsivnykiv-dsns-ukrayiny>

32. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій : гендерні аспекти / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – К., 2006. – 365 с.

33. Синдром вигорання. URL : <https://crupp.org/uk/sindrom-vigorannya>

34. Сипченко О.М., Банченко С.С. Професійне вигорання викладачів ЗВО як психологічна проблема. «Молодий вчений», No 10.1 (62.1), жовтень, 2018 р. С. 106-109.

35. 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>

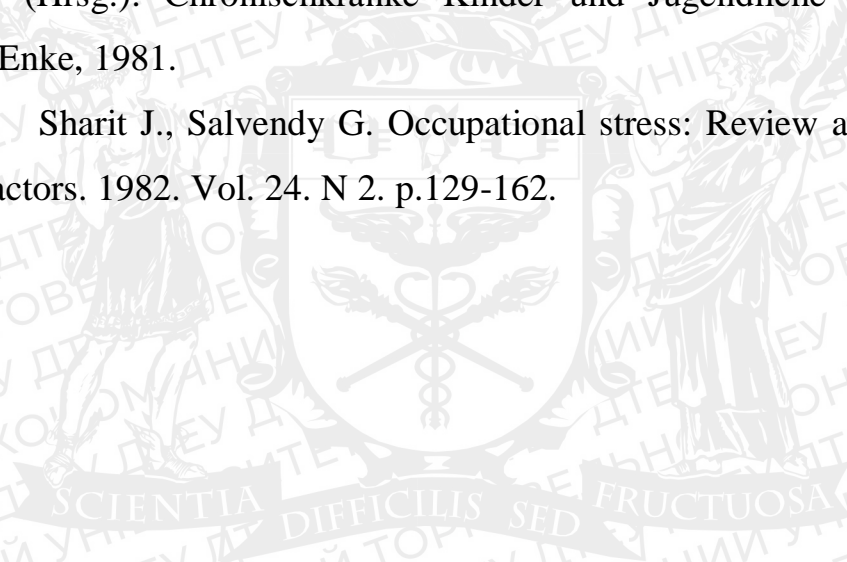


36. Титаренко Т. М. Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомоги в умовах тривалої травматизації : монографія. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2018. 160 с.
37. Хайрулін О.М. Психологія професійного вигорання військовослужбовців; за наук. ред. А.В. Фурмана. Тернопіль: ТНЕУ, 2015. 220 с.
38. Цимбаляк І. М. Психологічне консультування та корекція. Модульнорейтинговий курс: Навчальний посібник.. К.: ВД «Професіонал», 2005. 656 с.
39. Шеремет О. Вийдемо зі стресу разом. Соціально-психологічний тренінг: Психолог. - №23-24 (263-264) 2007.
40. Bishop GD, Converse SA Illness representations: A prototype approach. Health Psychology. 1986. V.5. P.95-114.
41. Blos P. Children думает про illness. Їхні concepts and Beliefs. Psychosocial Aspects of Pediatric Care. NY, 1978. P1-18.
42. Bundy C. Кардіоваскуляр і респіраторні захворювання. Treatment. The Handbook of Clinical Adult Psychology / Ed. by S.Lindsay&G.Powell. London & New York, 1995. P. 573-588.
43. Cannon, WB Fight-or-flight response. Appleton-Century-Crofts. 1914. p.211
44. Dohrenwerd, BP Загальні відомості про деякі епідеміологічні дослідження якорбітути // Коморбідити варіації і антиети Disorders / Ed. Maser JD, Cloninger CR - Washington, DC: American Psychiatric Press, 1990. - P.125-139
45. FreubergerH. Psychosomatik. Psychiatrie. Stuttgart, 1999.
46. Global Strategy and Action Plan on ageing and health 2016-2020: нагороди світу в яких кожний може бути довгий і життєвий життя. Sixty-ninth World Health Assembly 28 May 2016. URL:

<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/en.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

10665/252783/A69\_R3-

47. Mechanic D. Health and behavior: perspectives on risk prevention. *Prevention in health psychology.*/ Ed. by: JCRosen, LISolomon. Hanover a. L. University Press of New England. 1985. p.6-17.
48. Rizvi NH *Critica of the models to study stress./ Journal Social Science and Human.* 1985. Vol. 1, 2. p.103-123.
49. Roghmann KJ: *Die Familieals Patient: ZumWandel des Krankheitsbegriffs der Padiatriechronischkranker Kinder.* In: Angermeyer, MC; Dorner,O. (Hrsg.): *Chronischkranke Kinder und Jugendliche in der Familie.* Stuttgart: Enke, 1981.
50. Sharit J., Salvendy G. *Occupational stress: Review and reappraisal // Human Factors.* 1982. Vol. 24. N 2. p.129-162.





## ДОДАТКИ

## Додаток А

### Стимульний матеріал методики "Шкала психологічного стресу" або "PSM-25"

Інструкція: пропонується низка тверджень, що характеризують психічний стан. Оцініть, будь ласка, ваш стан за останній тиждень за допомогою 8-бальної шкали. Для цього на бланку опитувальника поряд з кожним твердженням обведіть число від 1 до 8, яке найточніше визначає ваші переживання. Тут немає неправильних чи хибних відповідей. Відповідайте якнайщиріше. Цифри від 1 до 8 означають частоту переживань: 1 - "ніколи"; 2 – «вкрай рідко»; 3 – «дуже рідко»; 4 – «рідко»; 5 - "Іноді"; 6 – «часто»; 7 – «дуже часто»; 8 – «постійно (щодня)».

#### Шкала психологічного стресу PSM-25, стимульний матеріал

1	Стан напруженості та крайньої схвильованості (піднятості)	12345678
2	Відчуття кома в горлі та/або сухості у роті	12345678
3	Я перевантажений (а) роботою. Мені зовсім не вистачає часу	12345678
4	Я поспіхом ковтаю їжу або забуваю поїсти	12345678
5	Після роботи я не можу відключитися від думок про незавершені справи, проблеми, плани; я «застряю» на переживаннях робочих ситуацій та невирішених питань, обдумую свої ідеї знову і знову	12345678
6	Я почуваюся самотнім (ой) і незрозумілим (ой)	12345678
7	Я страждаю від фізичного нездужання; у мене запаморочення, головний біль, напруженість та дискомфорт у ділянці шийного відділу, болі в спині, спазми у шлунку	12345678
8	Я поглинений (а) похмурими думками, змучений (а) тривожними станами	12345678
9	Мене раптово кидає то в жар, то в холод	12345678
10	Я забуваю про зустрічі чи справи, які маю зробити чи вирішити	12345678
11	У мене часто псується настрій; я легко можу заплакати від образи або виявити агресію, лють	12345678
12	Я відчуваю себе втомленою людиною	12345678
13	У важких ситуаціях я міцно стискаю зуби (чи стискаю кулаки)	12345678
14	Я спокійний (на) і безтурботний (на)	12345678
15	Мені важко дихати та/або в мене раптово перехоплює дихання	12345678

16	Я маю проблеми із травленням та з кишечником (болі, коліки, розлади або запори)	12345678
17	Я схвильований (а), стурбований (а), збуджений (а)	12345678
18	Я легко лякаюсь; шум чи шурхіт змушують мене здригатися	12345678
19	Мені потрібно більше півгодини для того, щоб заснути	12345678
20	Я збитий (а) з пантелику; мої думки сплутані; мені не вистачає зосередженості, і я не можу сконцентрувати увагу	12345678
21	У мене втомлений вигляд; мішки або кола під очима	12345678
22	Я відчуваю тяжкість на своїх плечах	12345678
23	Я стривожений(а), мені необхідно постійно рухатися; я не можу стояти чи сидіти на одному місці	12345678
24	Мені важко контролювати свої вчинки, емоції, настрої чи жести	12345678
25	Я відчуваю напруженість	12345678





### Методика «Шкала організаційного стресу»

Ця шкала вимірює сприйнятливість до організаційного стресу (ОС), пов'язану з недостатнім вмінням спілкуватися, приймати цінності інших людей, адекватно оцінювати ситуацію без шкоди для свого здоров'я та працездатності, негнучкістю поведінки та пасивністю до активних форм відпочинку та відновлення життєвих сил. Чим вище показник ОС, тим більша вразливість до робочих стресів, частіше переживання дистресу, таких стрес-синдромів, як психічне вигорання, хронічна втома, синдром менеджера. Високий рівень ОС пов'язані з схильністю до поведінки типу «А».

Методика дозволяє визначити загальний індекс ОС та п'ять додаткових показників:

- здатність самопізнання (когнітивність);
- широта інтересів;
- прийняття цінностей інших;
- гнучкість поведінки;
- активність та продуктивність діяльності.

Інструкція: уважно прочитайте представлені нижче твердження та оцініть ступінь вашої згоди з ними, використовуючи шкалу від "абсолютно вірно" до "абсолютно невірно".

№ п/п	Твердження	Абсолютно вірно (завжди)	У більшості випадків	Щось середнє	Не зовсім вірно/скорише не вірно	Абсолютно неправильно (ніколи)
1	У разі виникнення проблем я негайно починаю активно діяти					
2	Після закінчення робочого дня я продовжую думати про незавершені або майбутніх робочих справах					
3	Я працюю з цікавими та					

	гідними людьми, поважаю їх почуття та думки				
4	Я добре знаю свої власні слабкості та сильні якості, які допомагають мені в роботі				
5	У нашій організації працює досить багато людей, з якими у мене теплі та довірчі відносини				
6	Мені подобається багато працювати, я отримую задоволення від своєї роботи				
7	На роботі мені часто нецікаво, я працюю тільки за гроші				
8	Мені цікаво зустрічатися, розмовляти та працювати з людьми різних світоглядів, що відрізняються від мого власного				
9	Часто у моїй роботі я беруся за більше, ніж можу встигнути зробити в реальне час				
10	У вихідні я активно відпочиваю				
11	Я можу продуктивно працювати тільки з тими, хто близький мені за духом (культурою, інтересами, менталітетом), або з тими, хто схожий на мене				
12	Я працюю насамперед для того, щоб заробити собі на життя, а не тому, що я отримую задоволення від своєї роботи				
13	У моїй роботі я завжди дію раціонально, чітко визначаю пріоритети (першорядні завдання)				
14	На роботі я часто вступаю у суперечку з людьми, які думають інакше, ніж я				
15	Я відчуваю занепокоєння з приводу збереження своєї роботи				
16	У моєму житті крім роботи я встигаю зайнятися багатьма іншими цікавими для мене справами в різних галузях (хобі, розваги, творчість)				
17	Я засмучуюсь, коли справа не виходить так, як я хочу				
18	Часто я не знаю, як наполягти на своєму спірних питаннях				



19	Я легко (без особливої напруги) знаходжу вихід із проблемних (важких) ситуацій, що заважають мені досягати поставленої мети та завдань				
20	Я часто не згоден з моїм безпосереднім начальником або вищими керівниками				

Обробка та інтерпретація результатів.

Відповідно до загального "ключу" підраховується загальна кількість балів - загальний індекс ОС. Чим менша його величина, тим вища толерантність до стресу та стійкість продуктивної діяльності.

ОС понад 50 балів- Висока сприйнятливість до організаційного стресу і схильність до поведінки типу «А» (за Фрідманом).

ОС в інтервалі 40 – 49 балів- Середня стрес-толерантність і схильність до поведінки типу «АВ» (проміжний тип поведінки).

ОС менше 39 балів - Висока толерантність до організаційного стресу і схильність до поведінки типу "В" - "імунного" типу поведінки.

Корисну інформацію розробки антистресових заходів, вкладених у корекцію персональної сприйнятливості організаційних стресів, може дати порівняльний аналіз показників п'яти субшкал.

1. Здатність самопізнання (когнітивність): твердження 4, 9, 13, 18.
2. Широта інтересів: твердження 2, 5, 7, 16.
3. Ухвалення цінностей інших: затвердження 3, 8, 14, 20.
4. Гнучкість поведінки: твердження 1, 11, 17, 19.
5. Активність та продуктивність: затвердження 6, 10, 12, 15.

Відповіді на затвердження субшкал оцінюються також відповідно до загального «ключу».

### Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка

Методика дозволяє діагностувати провідні симптоми "емоційного вигорання" і визначити, до якої фази розвитку стресу вони відносяться: "напруги", "резистенції", "виснаження". Оперуючи смисловим змістом та кількісними показниками, підрахованими для різних фаз формування синдрому «вигорання», можна дати досить об'ємну характеристику особистості, оцінити адекватність емоційного реагування у конфліктній ситуації, намітити індивідуальні заходи

Методика складається з 84 суджень, що дозволяють діагностувати три симптоми «емоційного вигорання»: напруга, резистенція та виснаження. Кожна фаза стресу діагностується на основі чотирьох, характерних для неї симптомів.

Інтерпретація результатів за методикою "Діагностика рівня емоційного вигорання" В. В. Бойко

Фаза стресу	№	Симптом
НАПРУГА	1	Переживання психотравмуючих обставин
	2	Незадоволеність собою
	3	«Загнаність у клітку»
	4	Тривога та депресія
РЕЗИСЕНЦІЯ	1	Неадекватне емоційне реагування
	2	Емоційно-моральна дезорієнтація
	3	Розширення сфери економії емоцій
	4	Редукція професійних обов'язків
ВИСНАЖЕННЯ	1	Емоційний дефіцит
	2	Емоційна відстороненість
	3	Особистісна відстороненість (деперсоналізація)
	4	Психосоматичні і психовегетативні порушення

Текст опитувальника:

1. Організаційні недоліки на роботі постійно змушують нервувати, переживати, напружуватися.



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, якісно, повільніше).
5. Теплота взаємодії з партнерами дуже залежить чи мого настрою - хорошого чи поганого.
6. Від мене, як професіонала, мало залежить благополуччя партнера.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то якийсь час (години 2-3) мені хочеться побути наодинці, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напругу, то намагаюся якнайшвидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати партнерам того, що потребує професійного обов'язку.
10. Моя робота притуплює емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, із якими доводиться мати справу на роботі.
12. Буває, я погано засинаю (сплю) через переживання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами вимагає від мене великої напруги.
14. Робота з людьми приносить мені менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилася можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу належним чином надати партнеру професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти поганому настрою на ділові контакти.

18. Мене дуже засмучує, якщо щось не ладнає у відносинах із діловим партнером.
19. Я настільки втомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якнайменше.
20. Через нестачі часу, втоми або напруги часто приділяю увагу партнеру менша, ніж належить.
21. Іноді самі звичайні ситуації спілкування на роботі викликають роздратування.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукало мене цуратися людей.
24. При згадці про деяких колег по роботі або партнерів у мене пеується настрій.
25. Конфлікти чи розбіжності з колегами забирають багато сил та емоцій.
26. Мені дедалі важче встановлювати чи підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обстановка на роботі мені здається дуже складною
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має статися, як би не припуститися помилок, чи зможу я зробити все як треба, чи не скоротять і т.д.
29. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюся обмежити час спілкування з ним чи менше приділяти йому уваги.
30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу: «не роби людям добра, не отримаєш зла».
31. Я охоче розповідаю домашнім про свою роботу.
32. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на результатах роботи (менше роблю, знижується якість, трапляються конфлікти).
33. Деколи я відчуваю, що треба проявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.
34. Я дуже переживаю за свою роботу



35. Партнерам по роботі віддаєш уваги і турботи більше, ніж отримуєш від них вдячності.

36. При думці про роботу мені зазвичай стає не по собі починає колоти в ділянці серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.

37. У мене гарні (цілком задовільні) відносини з безпосереднім керівником.

38. Я часто радію, бачачи, що моя робота приносить користь людям.

39. Останнім часом (або як завжди) мене переслідують невдачі на роботі.

40. Деякі сторони (факти) моєї роботи викликають глибоке розчарування, кидають у зневіру.

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

42. Я поділяю ділових партнерів (суб'єктів діяльності) на приємних та неприємних.

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

44. Я зазвичай виявляю інтерес до особи партнера (крім того) щодо справи.

45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочившим, зі свіжими силами, у гарному настрої.

46. Я іноді ловлю себе на тому, що працюю із партнерами автоматично, без душі.

47. На роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.

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

49. На роботі я відчуваю постійні фізичні і психічні навантаження.

50. Успіхи в роботі надихають мене.
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, видається безвихідною.
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Протягом останнього року були скарги (була скарга) на мою адресу з боку партнерів.
54. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що те, що відбувається з партнерами, я не приймаю близько до серця.
55. Я часто приношу до роботи негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Насамперед я був більш чуйним і уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не витрачай нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді йду працювати з тяжким почуттям: як усе набридло, нікого не бачити і чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю нездужання.
61. Контингент партнерів, із якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю
63. Якби мені пощастило з роботою, я був би щасливішим.
64. Я в розпачі через те, що на роботі у мене серйозні проблеми.
65. Іноді я роблю зі своїми партнерами так, як не хотів би, щоб чинили зі мною.
66. Я засуджую партнерів, які розраховують на особливу поблажливість, увагу.
67. Найчастіше після робочого дня я не маю сил займатися домашніми справами.
68. Зазвичай я кваплю час: скоріше б робочий день скінчився.



69. Стану, прохання, потреби партнерів зазвичай мене широко турбують.
70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань, та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно та легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через обставини.
75. Моя кар'єра склалася успішно.
76. Я дуже нервуюю через все, що пов'язане з роботою.
77. Деяких зі своїх постійних партнерів я не хотів би бачити та чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало позначається (не позначається) у спілкуванні з домашніми та друзями.
80. Якщо надається нагода, я приділяю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви у спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив інтерес, живе почуття.
83. Робота з людьми погано вплинула на мене як професіонала – розлютила, зробила нервовим, притупила емоції. 84. Робота з людьми явно підриває моє здоров'я.

#### Обробка та інтерпретація даних

1. Визначте суму балів, окремо для кожного із 12 симптомів "вигоряння". Для цього випишіть назву чотирьох шкал за кожним із симптомів. Виявивши збіг відповідей з ключем, оцініть кількість балів, яка вказана поруч із номером питання у графі «Б».

Кожна шкала включає сім питань та максимальна кількість балів дорівнює 30.

2. Підрахуйте суму показників симптомів кожної з 3-х фаз формування симптому «вигоряння». Для цього складіть результати за чотири шкалами кожної фази окремо.

3. Знайдіть підсумковий показник синдрому "емоційного вигоряння", підрахувавши суму показників усіх 12 симптомів.

#### Ключ до методики

З методики може бути отримано 16 показників: 12 результатів шкал, 3 результати за факторами та 1 загальний показник.

Кожен із пунктів робить різний внесок (виражений у математичному коефіцієнті) у значення шкали. Відповідна кількість балів (у дужках) зараховується на відповідь так, якщо перед номером пункту стоїть +, і на відповідь ні, якщо перед номером пункту стоїть -:

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 клітину»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

4. Тривога та депресія: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

5. Неадекватне виборче емоційне реагування: +5(5) - 17(3) +29(10) +41(2) +53(2) +65(3) +77(5)

6. Емоційно-моральна дезорієнтація: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

7. Розширення сфери економії емоцій: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)



8. Редукція професійних обов'язків: +8(5), +20(5), +32(2) - 44(2), +56(3), +68(3), +80(10)
9. Емоційний дефіцит: +9 (3), +21 (2), +33 (5), -45 (5), +57 (3), -69 (10), +81(2)
10. Емоційна відстороненість: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
11. Особистісна відстороненість (деперсоналізація): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)
12. Психосоматичні та психовегетативні порушення: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Показник виразності кожного симптому коливається в межах від 0 до 30 балів:

- 9 і менше балів - не сформований симптом
- 10-15 балів - симптом, що складається
- 16 і більше - сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів відносяться до домінуючих у фазі або всьому синдрому «емоційного згоряння». Методика дозволяє побачити провідні симптоми згоряння. Важливо відзначити, до якої фази формування стресу відносяться домінуючі симптоми і в якій фазі їхнє найбільше число.

Для отримання результату за факторами необхідно скласти значення чотирьох субшкал кожного фактора. Відповідно, кількість балів за кожним фактором може коливатися від 0 до 120. Чинник з найбільшою кількістю балів є провідним у загальній картині синдрому професійного вигорання у респондента.

Наступний крок - визначення ступеня сформованості стадій розвитку стресу: напруга, резистенція та виснаження. Ступінь сформованості стадії визначається залежно від суми балів (може варіювати в межах від 0 до 120), набраних за симптомами, що входять до неї:

0–36 балів – стадія не сформувалася;

37-60 балів - стадія у стадії формування;

61–120 балів – стадія сформувалася.

Для обчислення загального індексу потрібно скласти значення всіх трьох чинників. Підсумковий бал може змінюватись від 0 до 360.





Таблиця Г.1

Результати тестування за методиками PSM-25 та Шкали організаційного стресу Макліна

	Стаж	PSM-25	Маклін					
			ОС	КОГНИТИВНІСТЬ	широга інтересів	прийняття цінностей інших	гнучкість поведінки	активність та продуктивність
1	1	58	45	10	9	9	11	6
2	2	44	48	9	8	11	10	10
3	2	36	48	9	8	9	12	10
4	3	44	59	12	11	7	16	13
5	4	34	39	9	7	7	10	6
6	1	28	37	9	7	5	11	5
7	2	26	60	12	14	12	12	10
8	3	68	71	16	10	16	13	16
9	4	42	44	6	9	8	12	9
10	5	38	39	8	8	7	9	7
11	2	39	48	12	8	6	10	12
12	7	35	49	9	9	9	12	10
13	6	60	38	7	8	7	11	5
14	5	41	45	8	9	6	13	9
15	9	88	34	8	6	4	7	9
16	12	38	66	14	16	10	10	16
17	14	54	66	16	11	16	10	13
18	16	55	65	16	8	13	12	16
19	11	41	62	18	11	10	12	11
20	22	80	47	10	8	9	9	11
21	16	61	60	10	14	11	12	13
22	24	71	45	11	11	6	10	7
23	16	65	62	15	10	9	18	10
24	17	58	59	13	11	14	11	10
25	21	49	38	7	10	6	9	6

## Результати тестування за методикою емоційного вигорання Бойко

	Напруга					Резистенція					Виснаження				
	Н	Н1	Н2	Н3	Н4	Р	Р1	Р2	Р3	Р4	В	В1	В2	В3	В4
1	43	12	21	0	10	46	23	7	9	7	21	5	5	3	8
2	54	15	3	21	15	69	17	14	16	22	68	13	25	15	15
3	46	14	9	7	16	56	24	5	11	16	36	11	9	10	6
4	47	27	8	6	6	77	22	24	6	25	50	15	20	10	5
5	15	4	0	0	11	42	23	7	5	7	19	3	8	5	3
6	20	14	2	1	3	37	12	10	10	5	19	7	5	0	7
7	37	17	8	6	6	50	20	15	3	12	73	27	25	13	8
8	13	5	3	5	0	42	20	9	11	2	30	2	13	5	10
9	70	27	12	18	13	68	22	17	17	12	49	21	10	10	8
10	35	2	3	18	12	53	18	10	10	15	38	18	7	3	10
11	32	2	0	18	12	53	18	10	10	15	33	13	7	3	10
12	13	5	3	5	0	45	20	9	14	2	30	2	13	5	10
13	6	3	0	0	3	41	22	7	0	12	28	0	10	8	10
14	51	17	18	16	0	67	20	17	5	25	43	3	18	20	2
15	13	2	0	11	0	35	18	7	5	5	30	3	11	8	8
16	48	21	6	11	10	82	22	22	20	18	40	7	13	15	5
17	10	5	0	0	5	28	13	10	0	5	40	15	12	5	8
18	46	22	3	16	5	69	22	7	15	25	66	23	27	8	8
19	75	27	15	7	26	78	25	7	18	28	87	9	25	36	17
20	2	0	2	0	0	18	3	13	0	2	2	0	2	0	0
21	23	7	7	6	3	45	13	10	4	18	51	10	12	21	8
22	5	0	0	5	0	37	12	20	3	2	23	5	10	5	3
23	69	25	15	4	25	51	15	12	11	13	50	12	2	13	23
24	38	4	5	22	7	63	25	12	11	15	48	13	9	13	13
25	31	20	5	6	0	55	15	22	3	15	30	10	10	5	5



## Додаток Д

Залежність між стажем та показниками професійного довголіття за показником Пірсона

Стаж	Корреляция Пирсона	Стаж
Стаж	Знч.(2-сторон)	1
	N	25
	Корреляция Пирсона	,559**
PSM25	Знч.(2-сторон)	,004
	N	25
	Корреляция Пирсона	,181
OC	Знч.(2-сторон)	,387
	N	25
	Корреляция Пирсона	,235
Когнітивність	Знч.(2-сторон)	,259
	N	25
	Корреляция Пирсона	,278
Широта	Знч.(2-сторон)	,178
	N	25
	Корреляция Пирсона	,123
Прийняття	Знч.(2-сторон)	,557
	N	25
	Корреляция Пирсона	-,132
Гнучкість	Знч.(2-сторон)	,529
	N	25
	Корреляция Пирсона	,135
Активність	Знч.(2-сторон)	,519
	N	25
	Корреляция Пирсона	-,207
Напруга	Знч.(2-сторон)	,320
	N	25
	Корреляция Пирсона	-,118
H1	Знч.(2-сторон)	,575
	N	25
	Корреляция Пирсона	-,180
H2	Знч.(2-сторон)	,389
	N	25
	Корреляция Пирсона	-,097
H3	Знч.(2-сторон)	,645
	N	25
	Корреляция Пирсона	-,203
H4	Знч.(2-сторон)	,331
	N	25
	Корреляция Пирсона	-,199
Резистенція	Знч.(2-сторон)	,340
	N	25
	Корреляция Пирсона	-,485*
P1	Знч.(2-сторон)	,014

	N	25
P2	Корреляция Пирсона	,266
	Знч.(2-сторон)	,199
	N	25
P3	Корреляция Пирсона	-,250
	Знч.(2-сторон)	,228
	N	25
P4	Корреляция Пирсона	-,088
	Знч.(2-сторон)	,674
	N	25
Виснаження	Корреляция Пирсона	-,089
	Знч.(2-сторон)	,671
	N	25
B1	Корреляция Пирсона	-,099
	Знч.(2-сторон)	,638
	N	25
B2	Корреляция Пирсона	-,145
	Знч.(2-сторон)	,489
	N	25
B3	Корреляция Пирсона	,053
	Знч.(2-сторон)	,801
	N	25
B4	Корреляция Пирсона	-,076
	Знч.(2-сторон)	,719
	N	25