

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний торговельно-економічний університет
Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

ПРОФЕСІЙНІ ДЕФОРМАЦІЇ ТА СПОСОБИ ЇХ ПОПЕРЕДЖЕННЯ В РОБОТІ КЕРІВНИКІВ

Студентки 4 курсу, 7 групи
спеціальності 053 психологія
спеціалізації психологія

Коцулим Катерини
Павлівни

Науковий керівник:
доктор психол. наук,
професор

Корольчук Валентина
Миколаївна

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

Овдієнко Ірина
Михайлівна

КИЇВ 2023

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЯВИЩА ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ В РОБОТІ КЕРІВНИКІВ.....	7
Висновки до першого розділу.....	15
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ, ОБГРУНТУВАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА КОНТИНГЕНТУ ОБСТЕЖУВАНИХ.....	16
Висновки до другого розділу.....	26
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ.....	27
3.1. Проведення порівняння результатів досліджуваних з керівною та підлеглою посадою у контексті професійної деформації.....	27
3.2. Практичні рекомендації дослідження психодіагностичних критеріїв професійного психологічного відбору працівників готельного господарства.....	43
Висновки до третього розділу.....	56
ВИСНОВКИ.....	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	61
ДОДАТКИ.....	67

ВСТУП

Актуальність дослідження на тему "Професійні деформації та способи їх попередження в роботі керівників" полягає у зростаючій потребі в розумінні та ефективному управлінні професійними деформаціями, які впливають на роботу керівників і, в свою чергу, на успішність організацій.

Дослідження цієї теми є важливим з наступних причин:

1. **Вплив на організації:** Керівники відіграють ключову роль у формуванні стратегій, прийнятті рішень та керуванні колективом. Професійні деформації можуть призвести до зниження продуктивності, погіршення взаємодії з підлеглими, зміни корпоративної культури та загрози стабільності організації. Розуміння причин та наслідків професійних деформацій допоможе впровадити ефективні механізми для їх попередження та мінімізації впливу на роботу організацій. [7]
2. **Здоров'я та самопочуття керівників:** Професійні деформації можуть мати негативний вплив на фізичне та психологічне здоров'я керівників. Стрес, перевантаження, неконтрольована робоча навантаженість та нездорові практики управління можуть спричинити вигорання, депресію, зниження мотивації та загрози здоров'ю. Розробка та впровадження способів попередження професійних деформацій сприятиме поліпшенню якості життя та роботи керівників. [4]
3. **Потреба в ефективному керівництві:** У сучасному світі зростає потреба у компетентних, збалансованих та ефективних керівниках, які здатні керувати різноманітними командами та досягати поставлених цілей. Розуміння професійних деформацій та способів їх попередження сприятиме формуванню та розвитку високопрофесійних керівників, які зможуть забезпечити стабільність та успіх організацій. [10]

Предмет: «Професійні деформації та способи їх попередження в роботі керівників»

Об'єкт: Особливості впливу керівної посади на професійну діяльність та психіку особистості

Мета: Дослідити явище професійної деформації у осіб з керівною посадою та встановити способи його попередження

Завдання дослідження:

- здійснити теоретичний аналіз явища професійної деформації та способів її попередження в роботі керівників;
- визначити організацію дослідження, обґрунтувати психодіагностичний інструментарій та охарактеризувати контингент обстежуваних;
- з'ясувати особливості професійної деформації осіб із керівною посадою;
- розробити практичні рекомендації щодо способів попередження професійної деформації у осіб із керівною посадою

Методи дослідження: Для проведення дослідження було обрано метод опитування. На основі теоретичного матеріалу, стосовно теми дипломної роботи, було встановлено три основних сфери, що найбільше зазнають ураження під час професійної деформації. Відповідно до них було обрано чотири методики для проведення дослідження:

1) Діагностика емоційного стану.

Профдеформація може проявлятися у вигляді посилення негативних емоційних станів аж до появи депресивних і тривожних розладів. Для дослідження емоційної сфери було обрано такі методики, як методика САН [3] та методика вимірювання рівня тривожності Тейлора. [5]

2) Діагностика професійної дезадаптації.

Професійна дезадаптація може проявлятися в різних порушеннях діяльності: у зниженні продуктивності праці, підвищенні травматизму і т.п. Критеріями психофізіологічної адаптації вважають стан здоров'я, настрої, тривожність, ступінь стомлюваності, активність поведінки. У крайніх випадках розвиток дезадаптації може призводити до психопатології. Для дослідження було

обрано опитувальник оцінки рівня психологічної, фізіологічної і професійної дезадаптації О.Н. Родіної.[8]

3) Діагностику емоційного вигорання.

Для діагностики емоційного вигорання як комплексного показника особистісної деформації було обрано методику В. В. Бойко. [2]

Наукова новизна дослідження полягає у поглибленому вивченні особливостей професійної деформації саме в осіб із керівною посадою. Результати дослідження є новими й унікальними в для кращого розуміння перебігу професійної деформації у керівників у той час, як більшість сучасних досліджень зосереджуються на професійній деформації як явищі у цілому.

Емпірична база дослідження складає 60 осіб, з них 30 мають керівну посаду. Головною умовою при утворенні вибірки був стаж роботи на поточній посаді мінімум 5 років. Серед досліджуваних рівна кількість чоловік та жінок, віком від 23 до 75 років.

Практичне значення одержаних результатів дослідження на тему "Професійні деформації та способи їх попередження в роботі керівників" полягає в розширенні знань та розумінні даної проблематики. Одним із основних внесків цього дослідження є:

1. Дослідження професійних деформацій у контексті керівництва: Це дослідження фокусується на професійних деформаціях, які виникають саме у роботі керівників. Це новий аспект, оскільки багато попередніх досліджень зосереджувалися на деформаціях у загальному контексті праці, а не в специфічному середовищі керівництва.
2. Розробка стратегій попередження професійних деформацій: Дослідження пропонує конкретні способи попередження професійних деформацій у роботі керівників. Це оригінальний внесок, оскільки існуючі дослідження часто

акцентуються на діагностиці та розумінні причин деформацій, але надають обмежену інформацію щодо конкретних стратегій попередження.

3. Практична значущість дослідження: Результати дослідження надають практичну цінність для організацій та керівників, оскільки пропонують конкретні рекомендації щодо попередження професійних деформацій. Це дозволяє організаціям вдосконалити підходи до керівництва та забезпечити більш здорове та продуктивне робоче середовище.

Результати цього дослідження мають важливість для наукової спільноти, організаційного управління та керівників, сприяючи розумінню професійних деформацій та розробці ефективних стратегій їх попередження в роботі керівництва.

Структура випускної кваліфікаційної роботи: робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (61 найменування) і 17 додатків. Основний зміст роботи викладено на 60 сторінках комп'ютерного тексту, робота містить 6 таблиць та 11 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЯВИЩА ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ В РОБОТІ КЕРІВНИКІВ

Професійна деформація в психології відноситься до поняття, яке описує негативні зміни в особистості та поведінці фахівця у зв'язку з його професійною діяльністю. Це можуть бути психологи, лікарі, соціальні працівники та інші спеціалісти, чії професії пов'язані з роботою зі стресовими ситуаціями, емоційним напруженням або високою відповідальністю перед іншими людьми.

Професійна деформація може виникати через тривале виконання роботи, яка пов'язана зі зневагою до особистих потреб та емоційних станів фахівця. Основні ознаки професійної деформації включають емоційне вигорання, почуття безсилля, симптоми посттравматичного стресового розладу, негативну самооцінку, емоційну відстороненість від близьких та інших людей, а також зниження якості життя та роботи.

Існує багато відомих психологів, які присвятили свої дослідження вивченню явища професійної деформації. Деякі з них відображають різні особисті позиції відносно професійної деформації і написали значну кількість робіт на цю тему. Ось декілька прикладів таких дослідників:

1. Крістіна Маслач (Christina Maslach): Вона вважає професійне вигорання основним аспектом професійної деформації. У співавторстві з Сюзанною Джексоном вона розробила "Maslach Burnout Inventory" - широко використовувану шкалу вимірювання професійного вигорання. Її роботи на цю тему включають "The Measurement of Experienced Burnout" та "Burnout: The Cost of Caring".
2. Герберт Фрідман (Herbert Freudenberger): Він вважає професійне вигорання наслідком надмірного стресу і високих вимог до себе. У своїй роботі "Burnout: The High Cost of High Achievement" він досліджує фактори, що сприяють професійному вигоранню та його вплив на індивіда.
3. Мелісса Мазманіан (Melissa Mazmanian): Вона досліджує взаємодію між технологіями та професійним вигоранням. У своїй роботі "The Paradox of Professionalism: Legal Ethicists and the Presence of Emotion in Lawyer-Client

"Interactions" вона досліджує професійну деформацію у сфері юриспруденції та її зв'язок з емоційною взаємодією між адвокатами та клієнтами.

Професійна деформація може мати значний вплив на особистість людини. Різні професії вимагають різних навичок і характеристик, і з часом ці професійні вимоги можуть змінювати особистісні риси працівника. Наприклад, люди, які працюють у сфері правоохоронних органів, можуть стати більш підозрілими або скептичними, оскільки вони постійно стикаються зі злочинами і порушеннями закону.

Дослідження, проведені у цій області, показують, що професійна деформація може впливати на психологічне благополуччя працівників і викликати такі наслідки, як професійне вигорання, погіршення якості життя, розлади сну та інші психічні проблеми. Окрім того, професійна деформація може впливати на соціальні навички та взаємодію з оточуючими. Наприклад, лікарі або психологи можуть розвивати емоційну відчуженість або дистанціювання від пацієнтів через постійне стикання зі стражданням та негативними ситуаціями. Дослідження, опубліковані у журналі "Psychology, Health & Medicine", під назвою "Empathy and burnout in medicine and oncology: Do they relate?" [35] демонструють, що медичні працівники, які досвідчують високий рівень стресу та емоційного навантаження, можуть втрачати здатність співчувати і встановлювати емоційний контакт з пацієнтами.

Професійна деформація також може впливати на професійну життєву тривалість працівника. У результаті тривалої роботи в стресових умовах або з високим ризиком, люди можуть стикатися з професійним вигоранням, падінням мотивації та бажанням змінити професію.

Одне з досліджень, яке було опубліковане в журналі "Journal of Occupational Health Psychology" [29], вивчало зв'язок між ризиком нещасного випадку на робочому місці та задоволенням від роботи у фахівців. Результати показали, що постійна експозиція на ризиковані ситуації може спричиняти зниження задоволення від роботи, бажання змінити професію а також неуважність та

розгубленість під час виконання робочих завдань, що стає причиною нещасних випадків.

Професійна деформація є поширеною проблемою серед керівників у багатьох сферах діяльності. Вона відображається у викривленому сприйнятті реальності, набутті негативних рис або недоліків внаслідок професійної діяльності. Професійна деформація керівників може впливати на їхню психологічну, емоційну та соціальну стабільність, а також на результативність їхньої роботи і відносини з підлеглими.

Однією з основних причин професійної деформації керівників є постійний стресовий тиск, з яким вони стикаються у своїй роботі. Вони часто знаходяться під високим тиском від підлеглих, колег, клієнтів, а також зазнають постійних викликів у прийнятті рішень, управлінні конфліктами та досягненні цілей організації. Цей стрес може спричинити поступове зростання негативних емоцій, таких як роздратованість, невдоволення, вигорання та втому.

Крім того, професійна деформація керівників може бути наслідком нездатності відокремити особистий і професійний життєвий простір. Керівники часто вкладають багато часу і зусиль у свою роботу, що може призвести до занепаду особистих стосунків, втрати інтересів поза роботою та відчуття виснаженості.

Також, професійна деформація керівників може виникати внаслідок ефекту "тунельного бачення" або нездатності розглядати ситуацію з різних перспектив. Керівники, які працюють у високопродуктивному середовищі, можуть зосереджуватися лише на досягненні конкретних цілей і втрачати здатність бачити ширшу картину або враховувати довгострокові наслідки своїх дій.

Існує також ризик, що керівники можуть стати жертвами "владної самовпевненості", коли вони перестають приймати критику або конструктивні зауваження, і вірять, що їхні рішення є єдиними правильними. Це може призвести до ігнорування інших думок та ідей, обмежувати інноваційність і призводити до втрати довіри підлеглих.

Дослідження "Job Burnout" (Вигоряння на роботі), опубліковане у 2001 році в *Annual Review of Psychology*, є одним з найважливіших досліджень в галузі професійної деформації та вигоряння. Ця стаття написана Крістін Маслач (Christina Maslach), Вілмаром Шауфелі (Wilmar B. Schaufeli) та Майклом Лейтером (Michael P. Leiter).

Стаття розглядає поняття "вигоряння на роботі" як комплексний психологічний стан, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці. Автори описують три основні складові вигоряння на роботі, відомі як "тріада вигоряння": емоційне виснаження, деперсоналізація і зниження особистих досягнень.

Емоційне виснаження відображається у втраті енергії, емоційній втомі та відчутті безсилля, які можуть виникати внаслідок надмірного напруження на роботі. Деперсоналізація виявляється у відчутті відсторонення, цинізму та безособистісного ставлення до людей, з якими спілкується працівник. Зниження особистих досягнень включає втрату віри в свої професійні здібності та зменшення задоволення від досягнення успіхів.

У статті розглядаються фактори, що сприяють вигорянню на роботі, такі як високі робочі навантаження, недостатня підтримка колег і керівництва, конфлікти між роботою і сімейними обов'язками, низький контроль над роботою та недостатня розуміння робочих ролей.

Також в статті розглядаються наслідки вигоряння на роботі, включаючи погіршення фізичного і психічного здоров'я, зниження продуктивності, погіршення якості роботи, втрату мотивації та збільшення втрати кадрів.

Автори надають рекомендації щодо запобігання вигорянню на роботі, такі як раціоналізація робочого навантаження, покращення комунікації та підтримки на робочому місці, стимулювання балансу між роботою і особистим життям, та надання можливостей для самореалізації та досягнення успіху.

Дослідження "Job Burnout" надає глибоке розуміння природи, причин і наслідків вигоряння на роботі, а також рекомендацій щодо управління цим

станом. Воно є важливим джерелом для практикуючих психологів, дослідників і керівників, які цікавляться здоров'ям та ефективністю працівників. [49] [13].

Дослідження "A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health" (2014), авторами якого є Віллар Шауфелі (Wilmar B. Schaufeli) та Тор Таріс (Törn W. Taris), є важливим внеском у розуміння взаємозв'язку між робочими вимогами і ресурсами та їх впливом на роботу і здоров'я працівників.

У статті автори проводять критичний аналіз "Моделі робочих вимог і ресурсів" (Job Demands-Resources Model), яка є однією з провідних теоретичних моделей в дослідженні взаємозв'язку між робочими умовами і добробутом працівників. Модель визначає, що робочі вимоги (наприклад, робочий навантаження, стрес, конфлікти) і робочі ресурси (наприклад, автономія, підтримка колег, можливості розвитку) можуть впливати на психологічний стан та фізичне здоров'я працівників.

Автори статті аналізують різні аспекти Моделі робочих вимог і ресурсів, включаючи її концептуальну структуру, емпіричні дослідження, методичку вимірювання та практичні наслідки. Вони детально розглядають взаємозв'язок між робочими вимогами і ресурсами, а також їхній вплив на психологічний стан працівників, такий як задоволеність роботою, вигорання, мотивація та здоров'я.

Дослідники також розглядають практичні наслідки моделі для поліпшення роботи та здоров'я працівників. Вони вказують на значення забезпечення ресурсів на робочому місці, таких як підтримка, можливості розвитку та розуміння робочих ролей, а також на управління робочими вимогами, щоб уникнути перевантаження та стресу.

Дослідження має велике значення для практикуючих менеджерів, HR-спеціалістів та дослідників, які цікавляться створенням здорових та продуктивних робочих середовищ. Воно надає важливі вказівки щодо того, як розуміння робочих вимог і ресурсів може сприяти покращенню якості роботи та забезпеченню добробуту працівників. [56]

Дослідження "Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout" (2004), авторами якого є Майкл Лейтер (Michael P. Leiter) та Крістіна Маслач (Christina Maslach), пропонує структурований підхід до визначення організаційних прогностик вигорання на роботі.

Автори розглядають концепцію "областей робочого життя", яка включає шість ключових аспектів робочого оточення, які впливають на виникнення вигорання. Ці аспекти включають:

1. Вимоги роботи - характеристики робочих завдань і труднощі, з якими працівники стикаються у своїй роботі.
2. Контроль - ступінь самостійності та впливу, який працівники мають на свою роботу та прийняття рішень.
3. Підтримка - підтримка, яку працівники отримують від колег, керівників і організації.
4. Винагорода - задоволення від роботи, визнання і винагороди за зусилля працівників.
5. Справедливість - сприйняття працівниками справедливості в організації і взаємин з керівництвом.
6. Спільнота - якість взаємин і соціальна підтримка між працівниками в організації.

Автори пропонують, що ці шість областей робочого життя можуть слугувати прогностичними факторами вигорання на роботі. Вони аналізують, як кожна з цих областей взаємодіє з вигоранням та визначають, як організації можуть впливати на ці аспекти для запобігання вигоранню. [41]

Порівняння професійної деформації звичайних працівників та працівників із керівною посадою відображає різні аспекти цього явища:

1. Відповідальність: Керівники зазвичай несуть більшу відповідальність за прийняті рішення та результати роботи. Це може призвести до підвищеного ризику професійної деформації, оскільки вони постійно під тиском для досягнення успіху і виконання високих очікувань.

2. **Обсяг роботи:** Керівники часто мають більший обсяг роботи і відповідають за багато аспектів діяльності. Це може призвести до перевантаження і надмірного стресу, що сприяє виникненню професійної деформації.
3. **Вплив на інших:** Керівники мають прямий вплив на підлеглих і їхню роботу. Це може створювати додатковий стрес і вимагати високого рівня емоційного та соціального навантаження, що може сприяти професійній деформації.
4. **Рівень контролю:** Керівники мають більший рівень контролю над робочим процесом і прийняттям рішень, що може збільшити ймовірність прояву професійної деформації. Звичайні працівники зазвичай мають меншу владу та контроль над своєю роботою.
5. **Мотивація та цілі:** Керівники часто мають високі амбіції і бажання досягти успіху. Це може спонукати їх до виснажливої роботи та жертвування особистим життям, що збільшує ризик професійної деформації.

Враховуючи ці різниці, важливо розробляти специфічні стратегії та підходи до попередження та управління професійною деформацією, зокрема для керівників, з огляду на їх особливі потреби та контекст роботи.

Запобігання професійної деформації є важливою задачею для керівників. Вони займають високі посади, відповідають за прийняття стратегічних рішень та керівництво командою співробітників. Проте, ці обов'язки можуть призвести до психологічного та емоційного вигорання, зменшення мотивації та здатності до ефективного прийняття рішень. Отже, для запобігання професійній деформації керівників необхідно вживати певні заходи та стратегії.

По-перше, важливо розвивати самосвідомість. Керівникам слід усвідомлювати свої власні потреби, межі та емоційний стан. Це можна досягти шляхом практики медитації, рефлексії та самоаналізу. Вони повинні зрозуміти, що їх власне фізичне та психологічне благополуччя є важливим фактором для успішної роботи.

По-друге, керівники повинні будувати здорові комунікаційні зв'язки зі своєю командою. Це означає слухати співробітників, бути відкритими до їхніх ідей та потреб, і враховувати їхні внески. Крім того, створення позитивного та

підтримуючого робочого середовища сприяє зниженню ризику вигорання серед керівників.

По-третє, керівники повинні вміти ефективно управляти своїм часом та стресом. Важливо розробляти стратегії управління часом, пріоритезувати завдання та встановлювати реальні терміни виконання. Крім того, керівники повинні брати перерви для відновлення енергії, займатися фізичними вправами та забезпечувати себе належним харчуванням і сном.

По-четверте, надзвичайно важливо забезпечувати постійний професійний розвиток керівників. Вони повинні бути в курсі нових тенденцій у своїй галузі та розвивати свої лідерські навички. Це можна досягти шляхом участі у навчальних програмах, семінарах, конференціях та залучення до менторства.

Нарешті, керівники повинні мати можливість відпочивати та відновлюватися. Вони повинні регулярно брати відпустки, віддалені робочі дні та вихідні, щоб відновити свою енергію та зберегти баланс між роботою та особистим життям. [39] [52] [25] [28]

Висновки до першого розділу.

У цьому розділі було здійснено теоретичний аналіз явища професійної деформації керівників та способів його запобігання.

Професійна деформація керівників є серйозною проблемою, яка може виникати під впливом різних факторів. Дослідження показують, що ключовими факторами, що сприяють виникненню професійної деформації, є високий рівень стресу, недостатня підтримка та комунікація в організації, надмірні вимоги та очікування, перевантаження роботою, втрата мотивації та відчуття безсилля.

Розуміння цих факторів дозволяє керівникам та організаціям приділити належну увагу професійній деформації і розробити ефективні стратегії для її

попередження і управління. Розвиток навичок самоуправління, створення підтримуючого робочого середовища та збалансованого підходу до роботи можуть бути корисними інструментами у попередженні професійної деформації та досягненні більшого професійного задоволення та ефективності.

Важливою стратегією є забезпечення підтримки фізичного і психологічного здоров'я керівників, розвиток навичок самоуправління та стресостійкості, а також збереження балансу між роботою та особистим життям. Реалізація цих практик може сприяти покращенню якості роботи керівників і створенню більш здорового робочого середовища. Для досягнення успіху в цій галузі необхідна спільна праця організаційних лідерів, психологів і самого керівництва..



РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ, ОБГРУНТУВАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА КОНТИНГЕНТУ ОБСТЕЖУВАНИХ

Організація психологічного дослідження включає ряд етапів і дій, що спрямовані на систематичне збирання та аналіз даних для розуміння психологічних процесів і поведінки людей. Нижче наведено загальні основи організації психологічного дослідження [22]:

1. Визначення дослідницької проблеми: Початковий етап передбачає чітке формулювання дослідницької проблеми або питання, яке психологічне дослідження має вирішити.

2. Розробка гіпотези: На основі літературного огляду та попередніх досліджень формулюється гіпотеза, яка висуває припущення про зв'язок або вплив між змінними.
3. Вибір методу дослідження: Визначення типу дослідження (наприклад, експериментальне, спостережне, анкетне), вибір відповідних інструментів збору даних (наприклад, опитувальників, лабораторного обладнання) та планування процедур дослідження.
4. Збір даних: Застосування обраного методу дослідження для збору необхідної інформації або даних. Це може включати проведення експериментів, анкетування, спостереження або інтерв'ювання учасників дослідження.
5. Обробка даних: Аналіз та обробка зібраних даних, включаючи статистичний аналіз. Цей етап може включати використання статистичних програм, побудову графіків і діаграм, обчислення середніх значень, варіації і кореляцій між змінними.
6. Інтерпретація результатів: Аналіз і пояснення отриманих результатів згідно з дослідницькою проблемою та гіпотезою. Цей етап може включати порівняння результатів з попередніми дослідженнями, виявлення статистично значущих залежностей та висування висновків.
7. Підготовка звіту: Після інтерпретації результатів психологічного дослідження підготовляється науковий звіт або стаття, яка включає опис дослідження, методика, результати, висновки та можливі рекомендації.

Використовуючи ці пункти як основну схему для роботи над дослідженням ми визначили та виконали наступні дії:

1. Визначення дослідницької проблеми:

Професійні деформації можуть стати серйозними перешкодами для ефективної роботи керівників. Керівники, у зв'язку з особливостями своєї посади та навантаженнями роботи, можуть зіткнутися з різними проблемами, які

негативно впливають на їхню професійну діяльність і особисте життя. Деформації можуть включати психологічне вигорання, стрес, перенавантаження, нездорову конкуренцію, втрату мотивації, недостатню саморефлексію та інші аспекти, які призводять до зниження продуктивності, неефективного прийняття рішень та загрози психічному та фізичному здоров'ю керівників. [54]

Ця проблема має велике значення, оскільки успіх керівників впливає на ефективність та результативність організацій, якими вони керують. Крім того, професійні деформації можуть впливати на робочий колектив та створювати негативну атмосферу в організації.

Для попередження професійних деформацій у роботі керівників необхідно розробити та застосовувати стратегії та практики, спрямовані на збереження психологічного здоров'я та підтримку професійного розвитку керівників. Це може включати менторинг, психологічну підтримку, тренінги зі стресового управління та самоуправління, раціональне планування робочого часу, розробку балансу між роботою та особистим життям, а також регулярну саморефлексію та вдосконалення комунікаційних навичок.

2. Розробка гіпотези:

Гіпотеза це припущення, що формулюється на початку дослідження для перевірки або спостереження певного явища. Гіпотеза може бути підтверджена або спростована на основі зібраних даних та аналізу.

У моєму дослідженні гіпотеза має такий вигляд: "Рівень професійної деформації серед керівників є вищим порівняно зі звичайними працівниками. Існують певні проблемні фактори, які спричиняють цю деформацію, вони є відмінними для керівників та звичайних працівників."

У цьому дослідженні ми припускаємо, що керівники, які займають вищі посади, мають вищий рівень професійної деформації у порівнянні зі звичайними працівниками. Професійна деформація може виявлятися у втраті мотивації, емоційному вигоранні, зниженні ефективності та інших показниках психологічного добробуту.

Також припускаємо, що існують певні фактори, які спричиняють професійну деформацію серед керівників. Ці фактори можуть включати високий рівень відповідальності, постійний стрес, конфліктні ситуації, недостатню підтримку та інші фактори, пов'язані з робочим середовищем та вимогами посади керівника.

Для підтвердження цієї гіпотези, дослідження зосереджується на виявленні рівня професійної деформації серед керівників та порівнянні його з результатами підлеглих працівників. У дослідженні також аналізуються різні фактори, що можуть спричинити професійну деформацію, включаючи робоче навантаження, стресові ситуації, стиль керівництва та інші важливі аспекти роботи керівників.

3. Вибір методу дослідження:

Для проведення дослідження було обрано метод опитування. На основі теоретичного матеріалу, стосовно теми дипломної роботи, було встановлено три основних сфери, що найбільше зазнають ураження під час професійної деформації. Відповідно до них було обрано чотири методики для проведення дослідження:

1) Діагностика емоційного стану.

Профдеформація може проявлятися у вигляді посилення негативних емоційних станів аж до появи депресивних і тривожних розладів.

Одним з факторів емоційного стану, що сприяє професійній деформації, є надмірне навантаження. Працівники, які постійно знаходяться під великим стресом або виконують роботу з високим рівнем відповідальності, можуть поступово втрачати емоційну стійкість та відчувати виснаженість. Це може призводити до емоційного вигорання, депресії та тривожних розладів.[24] [27]

Ще одним фактором є негативний вплив професійних ситуацій на особисті емоції. Наприклад, працівники в соціальних службах або медичній сфері можуть регулярно стикатися зі стресовими та емоційно виснажливими ситуаціями, які

можуть викликати гнів, сум'яття, пригніченість та інші негативні емоції. Постійне переживання таких емоцій може впливати на загальну психологічну стійкість працівника та спричиняти професійну деформацію. [14]

Крім того, низька самооцінка та переживання відчуття провини також можуть бути факторами емоційного стану, що сприяють професійній деформації. Працівники, які постійно відчувають, що не відповідають вимогам своєї роботи або не заслуговують успіху, можуть розвивати негативні емоції, які впливають на їхню мотивацію та задоволення від роботи.

Іншим важливим фактором є емоційне перевантаження. Працівники, які стикаються з великим обсягом емоційно напруженої роботи, наприклад, психотерапевти або рятувальники, можуть витратити багато енергії на сприйняття, розуміння та регулювання емоцій клієнтів або потерпілих. Це може призводити до виснаження та викликати емоційну втому, що сприяє професійній деформації.

Загалом, емоційний стан має значний вплив на професійну деформацію. Продовження роботи в умовах неблагоприємного емоційного стану може призвести до виникнення психологічних проблем та зниження якості життя працівника. [20]

Для дослідження впливу професійної деформації на емоційну сферу було обрано методику САН (*Додаток А*).

Фактор тривожності грає важливу роль у контексті професійної деформації. Тривога є негативним емоційним станом, який може виникати внаслідок великого стресу, постійного напруження та невпевненості. У професійному контексті тривога може мати наступні наслідки:

Емоційне вигорання: Постійний стрес та тривога, пов'язані з професійною діяльністю, можуть призводити до емоційного вигорання. Працівники, які постійно перебувають у стані тривоги, можуть втрачати енергію, емоційну стійкість та інтерес до своєї роботи. Це може впливати на їхню ефективність та задоволення від професійної діяльності. [58] [15]

Зниження самооцінки: Тривога може викликати почуття невпевненості та перевантаження, що може призводити до зниження самооцінки. Працівники можуть почувати, що не відповідають вимогам роботи або не можуть справитися зі стресовими ситуаціями. Це може сприяти професійній деформації та зниженню мотивації.

Порушення фізичного та психічного здоров'я: Тривога може мати негативний вплив на фізичне та психічне здоров'я працівника. Вона може сприяти розвитку фізичних симптомів, таких як головні болі, м'язові напруження, проблеми зі сном та шлунково-кишкові розлади. Крім того, тривога може поглиблювати психологічні проблеми, такі як депресія та тривожні розлади.

Порушення міжособистісних відносин: Постійний стан тривоги може впливати на якість міжособистісних відносин працівника. Він може стати більш напруженим, ізольованим або нервовим у спілкуванні з колегами та клієнтами, що може призводити до конфліктів та погіршення комунікації.

Ці аспекти тривоги в професійному контексті можуть сприяти професійній деформації та загрожувати психологічному благополуччю працівника.[47] [21]

Для дослідження було обрано методику вимірювання рівня тривожності *Тейлора (Додаток Б)*.

2) Діагностика професійної дезадаптації.

Професійна дезадаптація може проявлятися в різних порушеннях діяльності: у зниженні продуктивності праці, підвищенні травматизму і т.п. Критеріями психофізіологічної адаптації вважають стан здоров'я, настрій, тривожність, ступінь стомлюваності, активність поведінки. У крайніх випадках розвиток дезадаптації може призводити до психопатології. Для дослідження було обрано опитувальник оцінки рівня психологічної, фізіологічної і професійної дезадаптації О.Н. Родіної (*Додаток В*).

Опитувальник О.Н. Родіної є інструментом оцінки рівня психологічної, фізіологічної і професійної дезадаптації в контексті професійної деформації. Цей

опитувальник дозволяє виявити наявність і ступінь деформаційних проявів, що виникають у працівників під впливом професійних стресових ситуацій. [8]

Опитувальник Родіної складається з трьох частин, кожна з яких оцінює певний аспект деформації:

Психологічна дезадаптація: Ця частина оцінює емоційну реакцію працівника на професійні стресові ситуації, такі як конфлікти на роботі, високий рівень вимог або перевантаження роботою. Працівник оцінює частоту й інтенсивність різних емоцій, таких як тривога, роздратування, розчарування, безсилля, страх і т.д.

Фізіологічна дезадаптація: Ця частина оцінює фізичні прояви стресу та дезадаптації. Професійні стресові ситуації можуть викликати різні фізіологічні симптоми, такі як головний біль, підвищений артеріальний тиск, проблеми зі сном, апетитом, стан шкіри тощо. Професіонал оцінює наявність та інтенсивність таких симптомів.

Професійна дезадаптація: Ця частина опитувальника оцінює рівень втрати мотивації, задоволення від роботи та професійної самооцінки. Працівник оцінює зміни в своїх професійних цілях, інтересах, відносин з колегами, мотивації до виконання роботи.[9] [30]

Опитувальник Родіної є одним із широко використовуваних інструментів для оцінки професійної деформації. Він дозволяє отримати кількісну інформацію про рівень деформаційних проявів у працівників, що дає змогу розробити ефективні заходи для запобігання і управління професійною деформацією.[6]

3) Діагностику емоційного вигорання.

Емоційне вигорання в контексті професійної деформації є серйозною проблемою, що впливає на фізичне та емоційне здоров'я людей у різних професіях. Це стан, коли людина втрачає енергію, мотивацію та інтерес до своєї роботи через тривалий стрес, невпинну емоційну напругу та високі вимоги, які супроводжують її професійну діяльність. Емоційне вигорання може виникнути у

будь-якій професії, де присутні високий рівень емоційного навантаження та безперервний контакт зі стресовими ситуаціями або вимогами.

Три ключові аспекти емоційного вигорання в професійному контексті:

1. Емоційне виснаження: Це втрата енергії та виснаження, яке відбувається в результаті тривалого стресу та емоційного напруження на роботі. Людина може відчувати фізичну та емоційну втомленість, втрату ентузіазму та енергії для виконання своїх обов'язків.
2. Деперсоналізація: Цей аспект проявляється у відчутті відстані або відчуженості від клієнтів, пацієнтів або оточуючих людей. Людина може ставитися до них безучасно або безінтересно, розглядати їх як об'єкти, замість того, щоб підтримувати емпатію та співчуття.
3. Втрата досягнення: Цей аспект проявляється в втраті задоволення від власних професійних досягнень і невпевненості у своїх здібностях. Людина може відчувати, що її робота не має значущості або впливу, і поступово втрачати мотивацію до робочих завдань.

Індивідуальні особливості також можуть впливати на вразливість до емоційного вигорання. Деякі люди можуть мати нижчий рівень стресостійкості або менші ресурси для впорання з емоційним навантаженням.

Щоб запобігти та керувати емоційним вигоранням, важливо забезпечити баланс між роботою та особистим життям, зберігати фізичне та емоційне здоров'я, шукати підтримку від колег та керівництва, розвивати навички самопізнання та самозахисту, а також навчатися стратегіям ефективного управління стресом. [48] [50] [40] [12]

Для діагностики емоційного вигорання як комплексного показника особистісної деформації було обрано методику В. В. Бойко (*Додаток Г*).

4. Збір даних:

Вибірка респондентів у дослідженні "Професійні деформації та способи їх попередження в роботі керівників" є важливим етапом, який впливає на репрезентативність та узагальнення результатів. Основні критерії вибірки включають:

1. Професійна посада: Обов'язковою умовою цього дослідження був пошук 30 осіб, які займають керівну посаду у різних галузях та організаціях. Вибірка може включати менеджерів, керівників вищого рівня, директорів та інших осіб з керівними посадами.
2. Досвід роботи: Важливим критерієм є досвід роботи на керівних та підлеглих посадах. Досліджувані особи мають включати досвідчених керівників з тривалим стажем роботи (мінімум 5 років). Так як працівники із меншим стажем роботи на поточній посаді не схильні до прояву професійної деформації.
3. Розмаїття галузей: Вибірка повинна включати досліджуваних з різних галузей, таких як бізнес, медицина, освіта, наука, громадський сектор тощо. Це дозволить отримати більш репрезентативні результати та узагальнити їх на різні сфери діяльності.

Всього дослідження налічує 60 респондентів, по 30 з керівною посадою та без неї, для виявлення особливостей професійної деформації керівників. Для підвищення точності даних та для усунення відмінностей результатів відносно гендерної ознаки до опитування було обрано 30 чоловіків та 30 жінок, по 15 з керівною посадою та без неї. Вік досліджуваних не мав певних критеріїв чи обмежень. Для полегшення процесу опитування було створено спеціальну таблицю – бланк опитування (*Додаток Д*), що містив у собі питання всіх чотирьох методик, обраних для проведення цього дослідження. Під час проходження практики я відвідувала різні підприємства та установи в межах міста Хмельника Вінницької області та проводила опитування серед працівників різних посад та напрямків роботи.

5. Обробка даних:

Цей етап включає кілька ключових кроків, які допомагають аналізувати та інтерпретувати зібрану інформацію. Основні етапи обробки даних включають наступне:

1. Перевірка та очищення даних: На цьому етапі перевіряються зібрані дані, їх консистентність та правильність. Були виявлені пропущені завдання та декілька бланків, у яких досліджувані недобросовісно відповідали на опитування (всі відповіді позитивні або велика частина відповідей відсутня) такі бланки були виключені із дослідження). Очищення даних є важливим для забезпечення точності та достовірності результатів.
2. Кодування та категоризація даних: На цьому етапі дані кодуються та категоризуються відповідно до визначених змінних та показників. Це дозволяє структурувати дані і підготувати їх для аналізу. Категоризація може включати розподіл досліджуваних осіб за певними критеріями або групування даних за певними параметрами. Ми поділили досліджуваних за їх посадою.
3. Аналіз даних: На цьому етапі проводиться статистичний аналіз даних, що дозволяє знайти залежності, виявити тенденції та зробити висновки. Використовуються різні методи аналізу, такі як описативна статистика, кореляційний аналіз, регресійний аналіз та інші. Ми перевели всі отримані результати у загальну таблицю ексель, щоб вивести середні показники та дослідити загальні результати.

Етап обробки даних є важливим кроком у дослідженні професійної деформації та способів її попередження, оскільки дозволяє належно проаналізувати зібрану інформацію та зробити обґрунтовані висновки. Також цей етап був найбільш об'ємним відносно часу виконання.

6. Інтерпретація результатів:

Після утворення загальної таблиці із результатами всіх 60 досліджуваних було вираховано середні показники відносно кожної шкали всіх чотирьох

опитувальників з розподілом на загальний результат та результати осіб з та без керівної посади. Також всі результати були оцінені за трьома параметрами відносно рівня професійної деформації (високий, середній та низький рівень) для подальшого аналізу та обробки даних.

7. Підготовка звіту:

Цей фінальний етап у роботі над дослідження в моєму випадку співпав із написанням випускної кваліфікаційної роботи.

Висновки до другого розділу.

Визначено, що підбір психодіагностичного інструментарію для дослідження психологічних чинників здоров'я повинні базуватися на інформативних та експериментально перевірених методиках, які мають необхідні технічні засоби і стандартизацію.

Згідно з цим, для проведення дослідження спрямованого на вивчення професійної деформації керівників було обрано 60 людей різного віку, статі та роду зайнятості. Основною умовою при утворенні вибірки була наявність 30 досліджуваних із керівною посадою. Також мінімальний стаж роботи на поточній посаді досліджуваного дорівнює 5 рокам.

Дослідження проводилося на базі різних підприємств та установ міста Хмельника Вінницької області.

Для проведення дослідження були взяті такі методики:

1. Діагностика емоційного стану. Профдеформація може проявлятися у вигляді посилення негативних емоційних станів аж до появи депресивних і тривожних розладів. Для дослідження емоційної сфери було обрано такі методики, як методика САН та методика вимірювання рівня тривожності Тейлора.
2. Діагностика професійної дезадаптації. Професійна дезадаптація може проявлятися в різних порушеннях діяльності: у зниженні продуктивності праці, підвищенні травматизму і т.п. Критеріями психофізіологічної адаптації

вважають стан здоров'я, настрої, тривожність, ступінь стомлюваності, активність поведінки. У крайніх випадках розвиток дезадаптації може призводити до психопатології. Для дослідження було обрано опитувальник оцінки рівня психологічної, фізіологічної і професійної дезадаптації О.Н. Родіної.

3. Діагностику емоційного вигорання. Для діагностики емоційного вигорання як комплексного показника особистісної деформації було обрано методику В. В. Бойко.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

3.1 Проведення порівняння результатів досліджуваних з керівною та підлеглою посадою у контексті професійної деформації

В цьому розділі ми проаналізуємо отримані дані та представимо їх інтерпретацію з метою виявлення основних залежностей та висновків, які можуть бути зроблені на основі досліджуваних питань та встановленої гіпотези.

Аналіз результатів надасть нам можливість детально розглянути зібрані дані, проаналізувати їх статистичні характеристики та провести порівняння між різними групами досліджуваних. Ми спробуємо виявити закономірності, тренди та відмінності, що виникають у залежності від різних факторів, які ми досліджували.

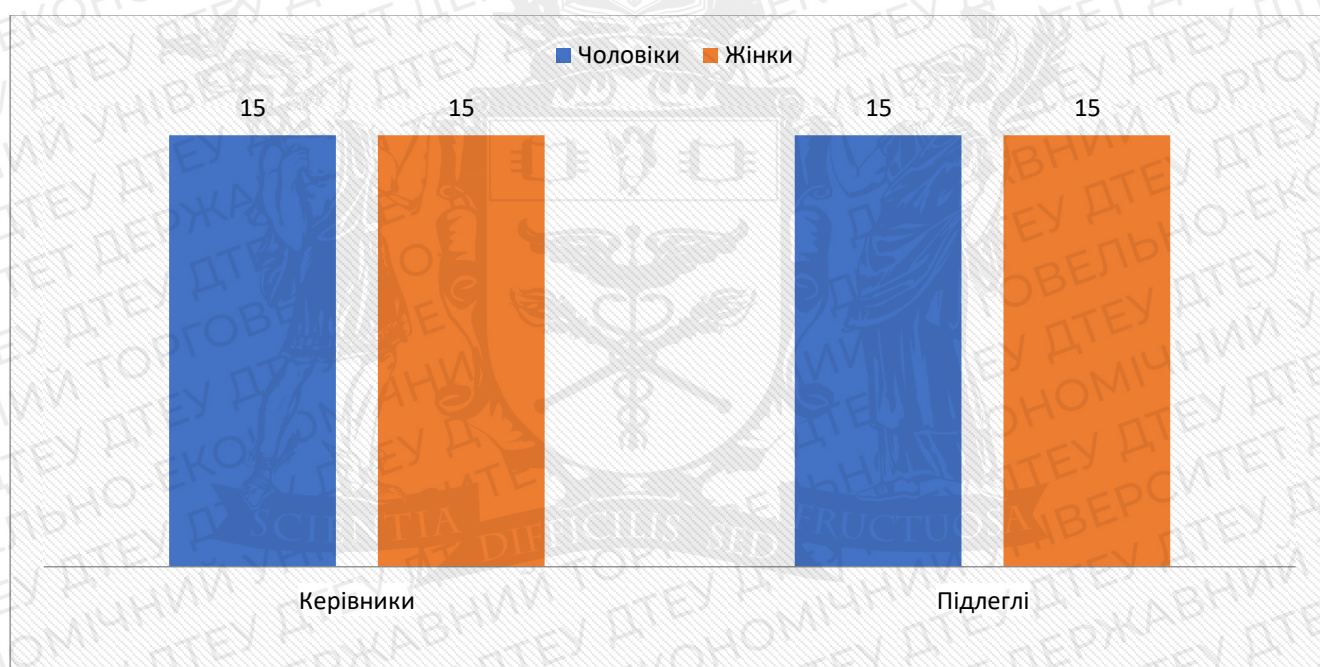
Окрім числових даних, ми також розглянемо графіки, діаграми та інші візуалізації, що допоможуть нам краще уявити та зрозуміти отриману інформацію. За допомогою цього аналізу ми намагатимемося з'ясувати причинно-наслідкові зв'язки, знайти потенційні пояснення та виокремити ключові фактори, які впливають на професійну деформацію керівників.

Аналіз результатів дослідження має на меті підтвердити або спростувати нашу початкову гіпотезу, а також виявити нові підходи, ідеї та можливості для

подальшого дослідження. Цей етап дозволяє нам зробити науково обґрунтовані висновки та сформулювати рекомендації, що стосуються професійної деформації керівників та способів її попередження.

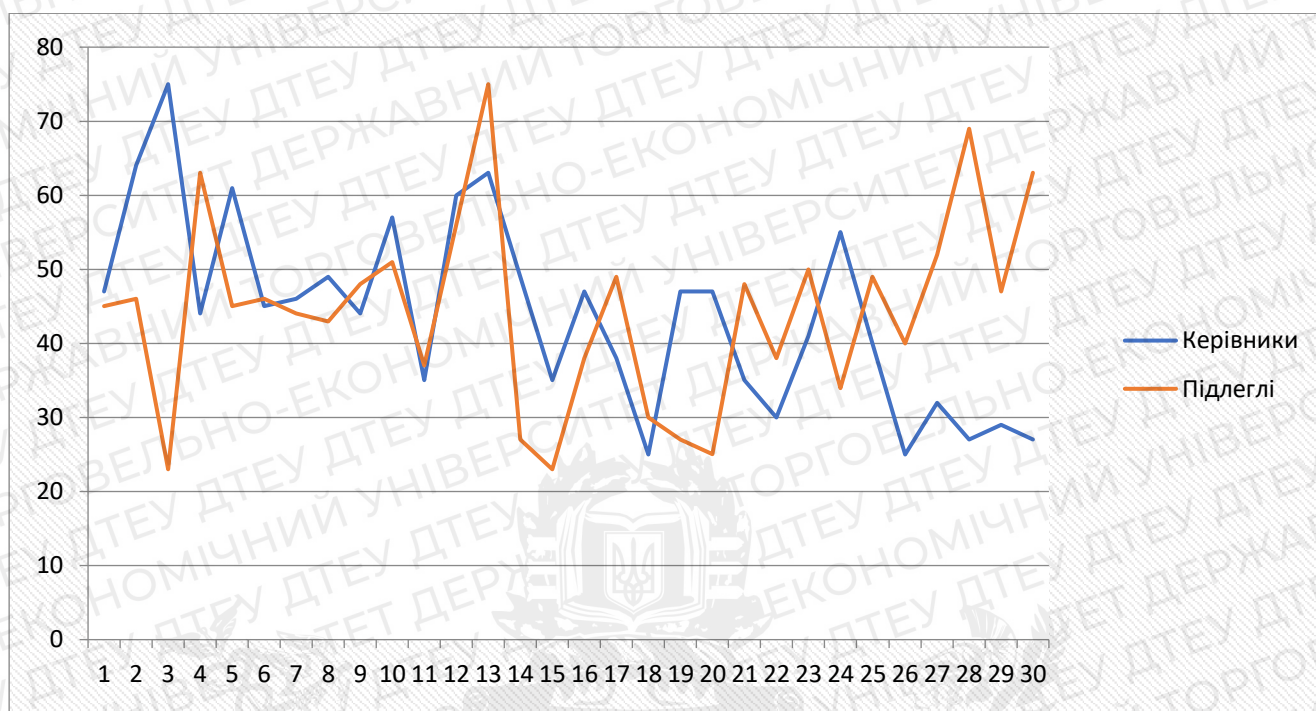
Для початку проаналізуємо загальні характеристики досліджуваних таких як стать, вік та стаж роботи. Всього було опитано 60 осіб, з них 30 чоловіків та 30 жінок, по 15 осіб керівників та підлеглих кожної статі (Рис. 1).

Рис. 1 Співвідношення статі респондентів



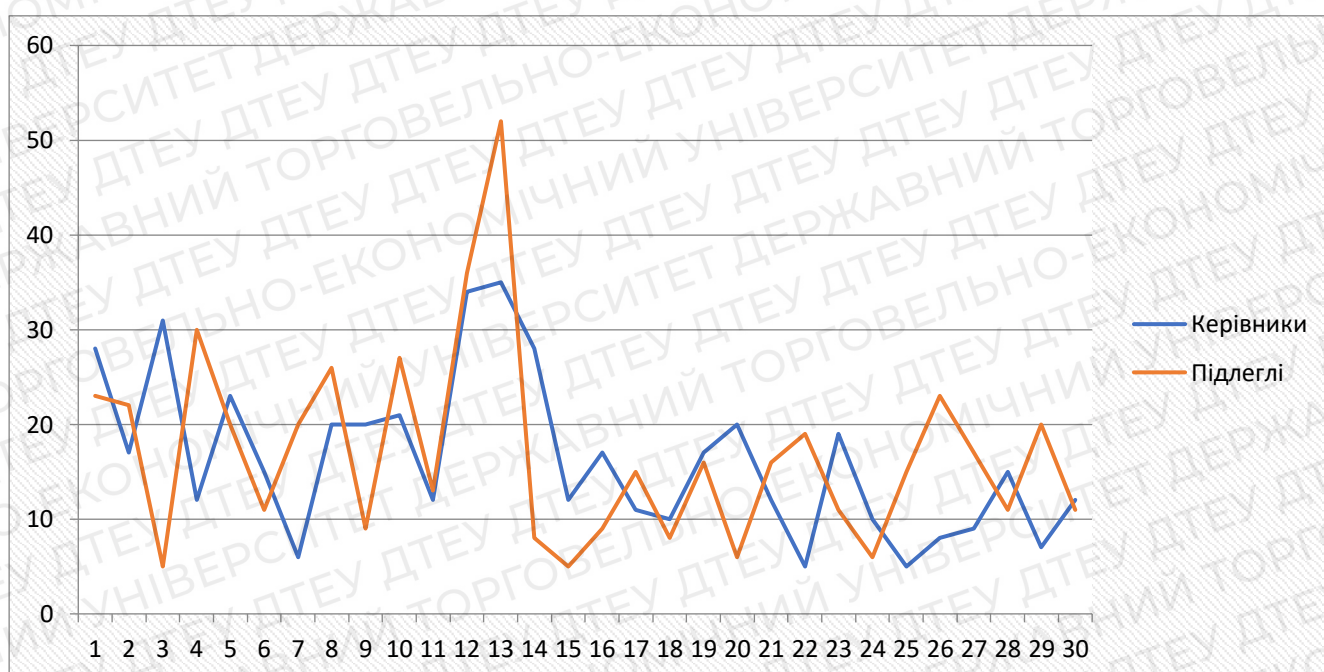
У дослідженні взяли участь респонденти різного віку. Наймолодшому опитуваному з керівною посадою 25 років, найстаршому 75 років. Наймолодшому опитуваному з підлеглою посадою 23 роки, найстаршому 75 років. Середній вік опитуваних становить 44 роки (Рис 2).

Рис. 2 Графік віку респондентів



Однією з основних умов відбору опитуваних був стаж на поточній посаді мінімум 5 років. Відповідно мінімальний стаж обох груп складає 5 років роботи, максимальний стаж опитуваного з керівною посадою 34 роки та максимальний стаж підлеглого 52 роки (це опитуваний №43 що працює шкільним вчителем, також цей опитуваний є найстаршим у групі підлеглих). Ось графік стажу опитуваних з керівною та підлеглою посадою.

Рис. 3 Графік стажу опитуваних



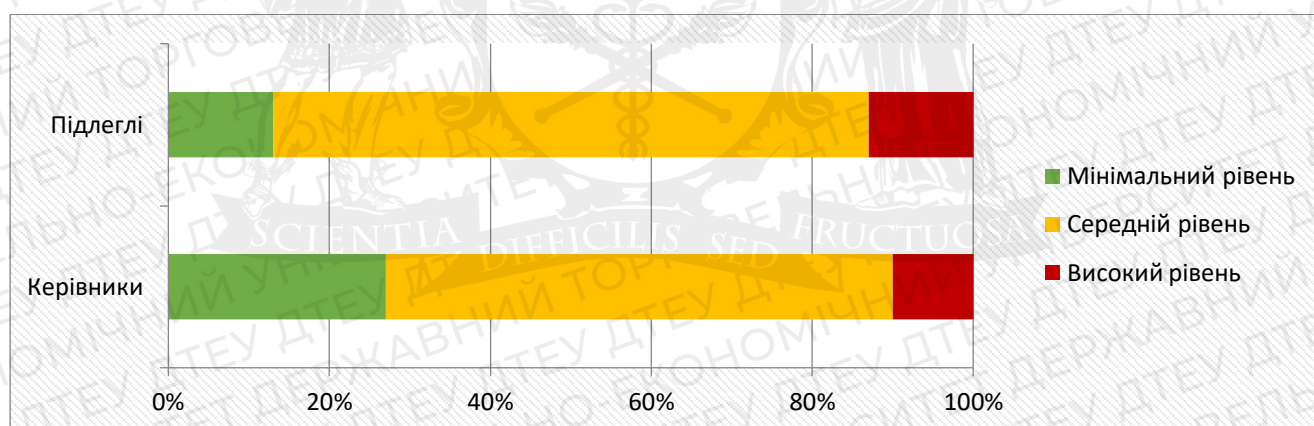
Підсумовуючи загальну інформацію про досліджуваних пропонуємо вашій увазі таблицю середніх значень (табл.1) відносно загальних даних про респондентів цього дослідження.

Табл.7 1 Таблиця середніх значень загальних даних

	Керівники	Підлеглі	Всі опитувані
Кількість	30	30	60
Середній вік	44	44,3	44
Стать	ж-15 ч-15	ж-15 ч-15	ж-15 ч-15
Середній стаж	16,4	17	16

Загальні показники професійної деформації

Рис. 4 Графік респондентів з різними типами професійної деформації



На основі проведеного опитування за методиками САН, О. Н. Родіної, В. В. Бойко та шкалою тривожності Тейлора було оцінено рівні професійної деформації у всіх опитуваних. Відповідно до графіку (рис.4) серед 60 опитуваних 7 осіб мають виражений рівень професійної деформації, 41 особа має середній рівень професійної деформації та 12 осіб мають мінімальний рівень професійної деформації. При розподілі респондентів на групи з керівною та підлеглою посадою ми маємо наступні результати:

- Високий рівень професійної деформації виявлено у 3 керівників та 4 підлеглих

- Середній рівень професійної деформації виявлено у 19 керівників та 22 підлеглих
- Мінімальний рівень професійної деформації було виявлено у 8 керівників та 4 підлеглих

Гіпотеза, сформульована на початку дослідження стверджує: "Рівень професійної деформації серед керівників є вищим порівняно зі звичайними працівниками. Існують певні проблемні фактори, які спричиняють цю деформацію, вони є відмінними для керівників та звичайних працівників."

Відповідно до цих результатів можна зробити висновок, що працівники з керівною посадою менш схильні до професійної деформації відповідно до узагальненої оцінки рівня професійної деформації кожного окремо взятого досліджуваного. Втім середні показники всіх досліджуваних за кожною із шкал опитування окремо можуть містити інші результати та розкрити це питання з нової позиції.

Методика САН

САН (Самопочуття. Активність. Настрій) Це методика призначена для самоконтролю і самооцінки самопочуття, активності і настрою. Шкала САН складається з індексів (3 2 1 0 1 2 3) і розташована між тридцятьма парами слів протилежного значення, що відображують рухливість, швидкість і темп протікання функцій (активність), силу, здоров'я, стомлення (самопочуття), а також характеристики емоційного стану (настрій).

Фактор самопочуття грає важливу роль у контексті професійної деформації. Професійна деформація відбувається, коли працівник постійно піддається стресу, напруженості та емоційному навантаженню на роботі. Це може стати причиною поступового зневіри та використання роботи, погіршення самопочуття та здоров'я, а також втрати інтересу до професії.

Фактор самопочуття описує, як людина відчуває себе психологічно, емоційно та фізично. У контексті професійної деформації, низьке самопочуття може виникнути через декілька причин. Наприклад:

Надмірне навантаження: Високий обсяг роботи, тривала робоча година або постійна напруженість можуть призвести до виснаження та вплинути на самопочуття працівника. Постійний стрес і втома можуть знизити рівень енергії та задоволення від роботи.

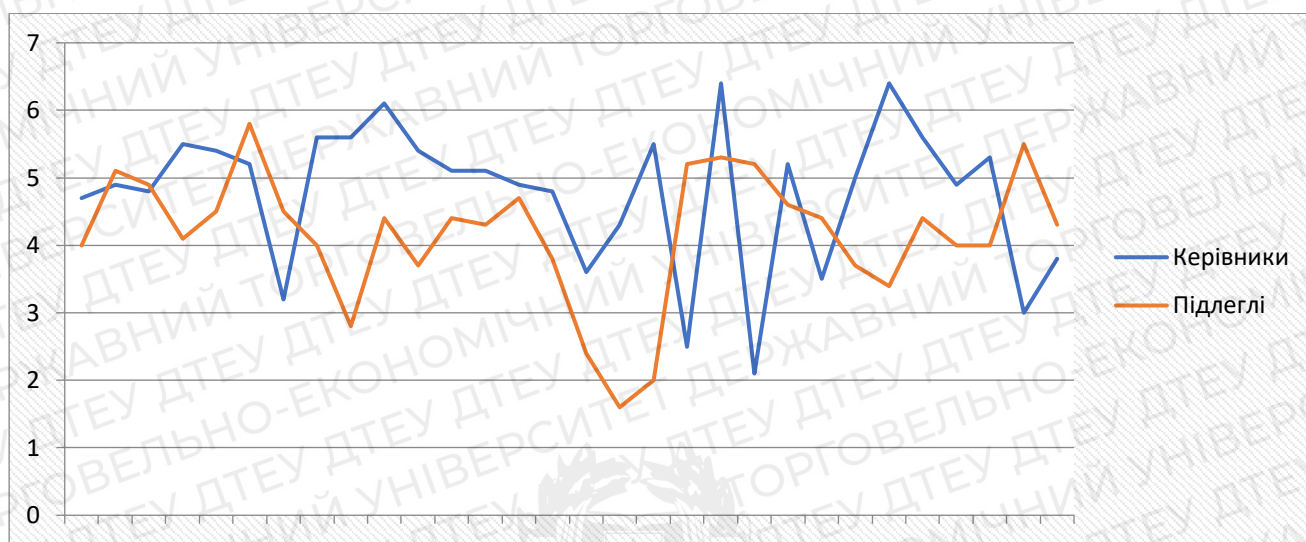
Токсичне робоче середовище: Негативне або конфліктне робоче середовище може спричинити падіння самопочуття. Взаємодія з негативними колегами або керівництвом, конфлікти, булінг або дискримінація можуть впливати на психологічний стан працівника і сприяти професійній деформації.

Емоційне перевантаження: Працівники, які працюють з вразливими або травмованими людьми, можуть стикатися з великим емоційним навантаженням. Це може призвести до вигоряння, зниження емоційного благополуччя та занепаду самопочуття.

Відсутність балансу між роботою та особистим життям: Недостатній час для відпочинку, релаксації та відновлення може сприяти професійній деформації. Якщо працівник не має можливості відновити енергію та відпочити поза робочим часом, це може призвести до виснаження і вплинути на загальне самопочуття.

Невідповідність особистих цінностей: Якщо працівник постійно знаходиться у ситуаціях, які суперечать його особистим цінностям і переконанням, це може призвести до втрати задоволення від роботи та негативного впливу на самопочуття. [31] [19]

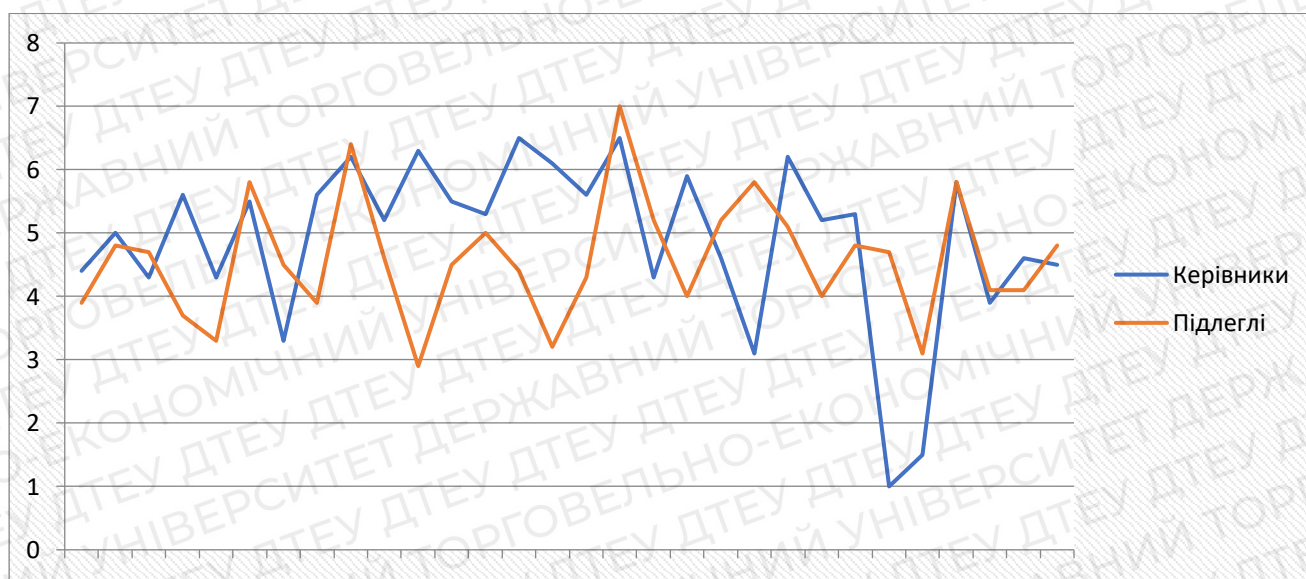
Рис. 5 Графік середніх результатів за шкалою «Самопочуття»



Найнижчий результат за шкалою «Самопочуття» методики САН належить опитуваному із групи підлеглих та становить 1.6 бали. Найвищий результат належить опитуваному із групи керівників та становить 6,4 бали. Середній показник за шкалою «Самопочуття» для керівників складає 4,8 бали у той час, як середній показник підлеглих 4,1 бали.

Відповідно до цих результатів спостерігається незначна відмінність у самопочутті між працівниками з підлеглою та керівною посадами. Загальний результат всіх опитуваних відповідає оцінці «середній рівень» відповідно до матеріалу методики САН.

Рис. 6 Графік результатів за шкалою «Активність»



Активність означає рівень енергії, зацікавленості та мотивації, яку працівник вкладає у свою роботу. Вплив фактора активності може бути як позитивним, так і негативним на самопочуття та професійну деформацію.

Найнижчий результат належить опитуваному із групи керівників та становить 1 бал. Найвищий результат належить опитуваному із групи підлеглих та становить 7 балів. Середній показник за шкалою «Активність» для керівників складає 4,9 бали у той час, як середній показник підлеглих 4,5 бали.

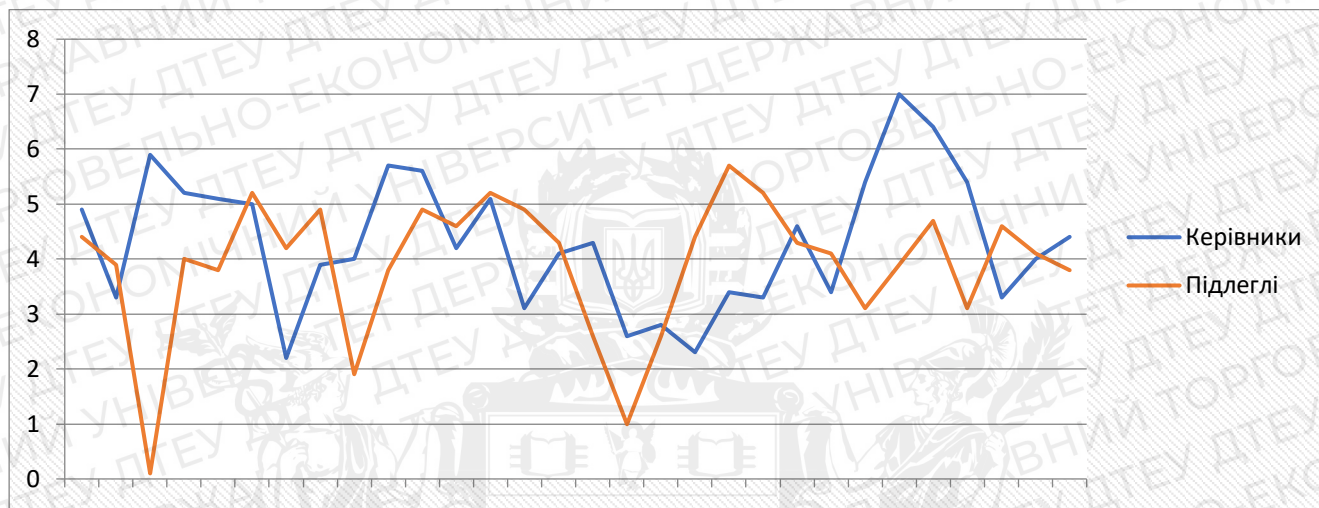
Відповідно до цих результатів спостерігається незначна відмінність у активності між працівниками з підлеглою та керівною посадами. Загальний результат всіх опитуваних відповідає оцінці «середній рівень» відповідно до матеріалу методики САН.

В контексті професійної деформації, низький рівень активності може призвести до таких наслідків:

1. Втрата мотивації: Якщо працівник втрачає інтерес до своєї роботи або не бачить зв'язку між своїми діями та результатами, це може призвести до зменшення мотивації та вплинути на загальний рівень активності.
2. Занепад енергії: Постійний стрес, перевантаження або негативне робоче середовище можуть спричинити виснаження та зниження енергії працівника. Це може призвести до падіння активності і загального погіршення самопочуття.
3. Відчуття безсилля: Якщо працівник постійно стикається з труднощами, конфліктами або нездатністю досягти поставлені цілі, це може призвести до відчуття безсилля та зниження активності.
4. Відчуженість: Недостатньо спілкування та взаємодія з колегами, відчуття відсутності підтримки або відчуженості можуть призвести до зниження активності та вплинути на самопочуття працівника.

5. Монотонність та рутинність: Якщо робота стає монотонною, безцільною або надто рутинною, це може призвести до зниження активності та відчуття втоми від процесу роботи. [34] [18]

Рис. 7 Графік результатів за шкалою «Настрій»



Найнижчий результат належить опитуваному із групи підлеглих та становить 0,1 бала. Найвищий результат належить опитуваному із групи керівників та становить 7 балів. Середній показник за шкалою «Настрій» для керівників складає 4,3 бали у той час, як середній показник підлеглих 3,9 бала.

Відповідно до цих результатів спостерігається значна відмінність у настрої між працівниками з підлеглою та керівною посадами з гіршим показником у групи підлеглих. Загальний результат всіх опитуваних відповідає оцінці «середній рівень» відповідно до матеріалу методики САН.

Настрій відображає емоційний стан та загальну психологічний добробут працівника. Вплив фактора настрою може бути як позитивним, так і негативним на самопочуття та професійну деформацію.

В контексті професійної деформації, настрої може впливати на наступні аспекти:

1. Емоційний вигоряння: Постійний негативний настрої, пригніченість та втрата позитивних емоцій можуть сприяти розвитку емоційного вигоряння у працівника. Це може впливати на загальне самопочуття та задоволення від роботи.

2. Падіння мотивації: Негативний настрій може підірвати мотивацію працівника і знизити інтерес до виконання робочих завдань. Відчуття безсилля, розчарування та незадоволення можуть призвести до падіння активності та ефективності праці.
3. Відчуття стресу: Постійний негативний настрій може підвищити рівень стресу у працівника. Стрес може впливати на фізичне та психологічне здоров'я, а також сприяти розвитку професійної деформації.
4. Взаємодія з колегами: Негативний настрій може впливати на взаємодію з колегами та загальну атмосферу в робочому середовищі. Це може спричинити конфлікти, недовіру та занепокоєння, що можуть посилювати професійну деформацію.
5. Ризик вироблення негативних установок: Постійний негативний настрій може сприяти формуванню негативних установок щодо роботи, колег, клієнтів або самого себе. Це може призвести до стереотипів, прихованої агресії та втрати прив'язаності до професії.[55]

У підсумку результатів порівняння за методикою САН можна зазначити, що середній показник за всіма шкалами опитуваних обох груп відповідає оцінці «середній рівень». Різниця між показниками керівників та підлеглих не є значною, про те можна робити висновок, що самопочуття, активність та настрої керівників є кращими, ніж у підлеглих працівників.

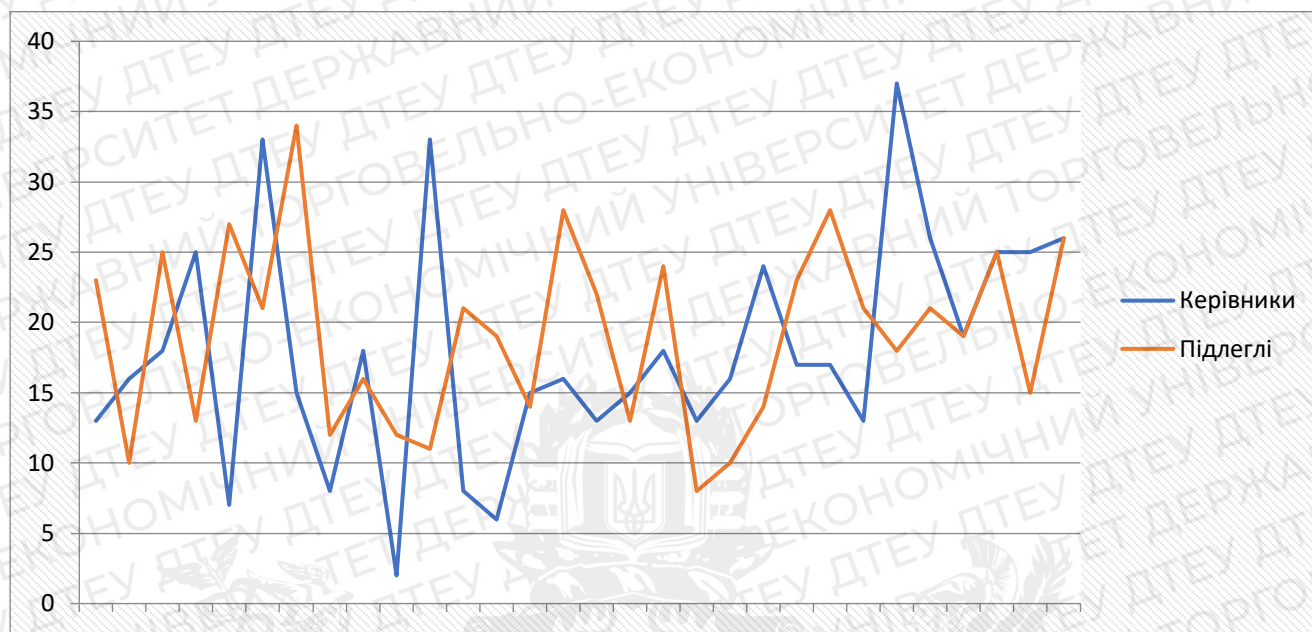
Табл. 2 Середні значення показників опитуваних за методикою САН

	Керівники	Підлегли	Всі опитувані
Самопочуття	4.78± 1.06	4.16± 0.96	4.47± 1.06
Активність	4.90± 1.31	4.58± 0.94	4.74± 1.15
Настрій	4.33± 1.2	3.90± 1.23	4.12± 1.23

Шкала тривожності Тейлора

Шкала Тривожності Тейлора (Taylor Manifest Anxiety Scale), є інструментом, який використовується для вимірювання рівня загальної тривожності у людини. Ця шкала була розроблена психологом Крістолом Тейлором (Christol C. Taylor) у 1953 році.

Рис. 8 Графік результатів за шкалою тривожності Тейлора



На графіку результатів (рис. 7) ми можемо спостерігати різницю у показниках керівників та підлеглих. Фактор тривожності грає важливу роль у контексті професійної деформації. Тривожність відображає емоційний стан, характеризується постійною напруженістю, стурбованістю, почуттям загрози і незручності. Вплив фактора тривожності на професійну деформацію може бути значним. Основні аспекти, які варто враховувати при розгляді фактора тривожності в контексті професійної деформації:

1. Емоційне вигоряння: Постійна тривожність може призвести до емоційного вигоряння, коли працівник втрачає енергію, інтерес і мотивацію до виконання роботи. Нагромаджений стрес та тривога можуть спричинити виснаження і невідповідність професійним вимогам.
2. Погіршення робочої продуктивності: Висока тривожність може впливати на когнітивні функції, такі як концентрація, пам'ять та прийняття рішень. Це може призвести до погіршення продуктивності та зниження якості виконаної роботи.
3. Конфлікти в комунікації: Тривожність може спричинити проблеми у міжособистісній комунікації. Вона може призвести до перебоїв у спілкуванні, висловленню невпевненості, необґрунтованих підозрін та нездатності ефективно взаємодіяти з колегами та клієнтами.

4. Здоров'я та самопочуття: Постійна тривожність може мати негативний вплив на фізичне та психічне здоров'я працівника. Вона може сприяти збільшенню ризику розвитку фізичних проблем, таких як неврози, серцево-судинні захворювання та головні болі.
5. Загальна якість життя: Висока тривожність може впливати на загальну якість життя працівника. Вона може призвести до почуття незадоволення, стресу та відчуття загрози, які можуть перекладатись на інші сфери життя.

Табл. 3 Середні значення показників опитуваних за шкалою Тейлора

	Керівники	Підлеглі	Всі опитувані
Тривожність	17,9 ± 8.13	19.1 ± 6.44	18,5 ± 7.36

Середній бал за шкалою тривожності у підлеглих помітно вище, ніж у керівників. Так само як і в результатах дослідження по методиці САН показники керівників кращі, ніж показники підлеглих.

Опитувальник оцінки рівня психологічної, фізіологічної і професійної дезадаптації О.Н. Родіної

Відповідно до результатів (рис. 9) (табл. 4) досліджуваних ми можемо спостерігати графік різниці професійної дезадаптації керівників та підлеглих. Згідно з метою цього дослідження нас цікавлять шкали, за якими керівники мають гірші показники. У цьому опитувальнику є декілька таких шкал: емоційні порушення, соматовегетативні порушення та порушення циклу сон-активність. При чому різниця у балах керівників та підлеглих за шкалою соматовегетативних порушень є досить значною.

Рис. 9 Графік середніх балів керівників та підлеглих за методикою Родіної



Табл.4 Середні значення показників опитуваних за методикою Родіної

	Керівники	Підлеглі	Всі опитувані
Загальна кількість балів	45,16±20.7	44,9±23.13	45 ± 21.95
I. Погіршення самопочуття	14,13±8.58	15,26±7.76	14.7 ± 8.2
емоційні порушення	5,96±3.98	5,46±3.3	5,71±3.67
- особливості окремих психічних процесів	1,76±2.27	2,53±2.18	2,15±2.26
- зниження загальної активності	2,7±2.54	3±2.52	2,85±2.54
- відчуття втоми	3,7±3.32	4,26±2.99	3,98±3.18
- II. Соматовегетативні порушення	15,1±6.92	12,3±7.79	13,7±7.5
III. Порушення циклу "сон - активність"	7,2±3.68	7,1±3.96	7,15±3.82
IV. Особливості соціальної взаємодії	6,26±3.84	6,63±3.11	6,45±3.5
V. Зниження мотивації до діяльності	1,93±2.14	2,53±1.92	2,2±2.08

Отже за цією методикою було виявлено три проблемні зони у професійній деформації керівників: **емоційні порушення, соматовегетативні порушення та порушення циклу сон-активність.**

Методика В. В. Бойко

У порівнянні з опитувальником САН, шкалою Тейлора та методикою Родіної показники керівників та підлеглих мають найбільші відмінності саме за методикою Бойко (рис. 10) (табл. 5). Показники керівників перевищують показники підлеглих за такими шкалами: фаза «напруження», переживання психотравмуючих обставин, тривога і депресія, фаза «резистенція», неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, редукція професійних обов'язків, фаза "виснаження", емоційне відчуження, особистісне відчуження, психосоматичні та психовегетативні порушення.

Рис. 10 Графік середніх балів керівників та підлеглих за методикою Бойко



Табл.5 Середні значення показників опитуваних за методикою Бойко

	Керівники	Підлегли	Всі опитувані
Фаза «Напруження»	40,16±20.67	35,56±20.29	37,86±20.61
1. Переживання	15,83±7.99	10,63±7.02	13.23±7.96

психотравмуючих обставин			
2. Незадоволеність собою	8,5±7.84	11,6±9.07	10.05±8.62
3. «Загнаність у кут»	5,8±7.87	6,3±6.42	6.05±7.19
4. Тривога і депресія	9,83±8.92	6,93±8.14	8,38±8.66
Фаза «Резистенція»	56,23±20.82	46,86±19.34	51,55±20.63
1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування	16,33±7.11	11,56±7.52	13,95±7.7
2. Емоційно-моральна дезорієнтація	15,2±8.11	13,66±5.26	14,43±6.88
3. Розширення сфери економії емоцій	10,93±8.46	10,66±7.93	10,8±8.2
4. Редукція професійних обов'язків	13,76±7.41	10,96±7.91	12,36±7.79
Фаза «Виснаження»	46,76±28.76	39,23±17.92	43±24.26
1. Емоційний дефіцит	12,73±9.04	12,9±6.86	12,81±8.03
2. Емоційне відчуження	15±8.44	10,43±7.66	12,71±8.37
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація)	9,96±10.44	6,96±7.39	8,46±9.16
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення	9,06±7.25	8,6±7.04	8.83±7.15

Загальні показники професійної деформації

Відповідно до табл. 6 помітно, що середні бали всіх керівників перевищують середні бали всіх підлеглих за окремими шкалами опитування. Ось фактори професійної деформації, за якими опитувані з керівною посадою мають гірші результати: емоційні порушення, соматовегетативні порушення, порушення циклу сон-активність, Фаза «Напруження», переживання психотравмуючих обставин, тривога і депресія, Фаза «Резистенція», неадекватне вибіркоче емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, редукція професійних обов'язків, фаза «Виснаження», емоційне відчуження, особистісне відчуження, психосоматичні та психовегетативні порушення.

Табл. 6 Загальні середні бали результатів дослідження

Методика САН			
	Керівники	Підлегли	Всі опитувані
Самопочуття	4.78± 1.06	4.16± 0.96	4.47± 1.06
Активність	4.90± 1.31	4.58± 0.94	4.74± 1.15
Настрій	4.33± 1.2	3.90± 1.23	4.12± 1.23
Шкала тривожності Тейлора			
Тривожність	17,9 ± 8.13	19.1 ± 6.44	18,5 ± 7.36
Методика О. Н. Родіної			
Загальна кількість балів	45,16±20.7	44,9±23.13	45 ± 21.95
Оцінка рівня професійної дезадаптації	14,13±8.58	15,26±7.76	14.7 ± 8.2
I. Погіршення самопочуття	5,96±3.98	5,46±3.3	5,71±3.67
- емоційні порушення	1,76±2.27	2,53±2.18	2,15±2.26
- особливості окремих психічних процесів	2,7±2.54	3±2.52	2,85±2.54
- зниження загальної активності	3,7±3.32	4,26±2.99	3,98±3.18
- відчуття втоми	15,1±6.92	12,3±7.79	13,7±7.5
II. Соматовегетативні порушення	7,2±3.68	7,1±3.96	7,15±3.82
III. Порушення циклу "сон - активність"	6,26±3.84	6,63±3.11	6,45±3.5
IV. Особливості соціальної взаємодії	1,93±2.14	2,53±1.92	2,2±2.08
V. Зниження мотивації до діяльності	45,16±20.7	44,9±23.13	45 ± 21.95
Методика В. В. Бойко			
Фаза «Напруження»	40,16±20.67	35,56±20.29	37,86±20.61
1. Переживання психотравмуючих обставин	15,83±7.99	10,63±7.02	13.23±7.96
2. Незадоволеність собою	8,5±7.84	11,6±9.07	10.05±8.62
3. «Загнаність у кут»	5,8±7.87	6,3±6.42	6.05±7.19
4. Тривога і депресія	9,83±8.92	6,93±8.14	8,38±8.66
Фаза «Резистенція»	56,23±20.82	46,86±19.34	51,55±20.63
1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування	16,33±7.11	11,56±7.52	13,95±7.7
2. Емоційно-моральна дезорієнтація	15,2±8.11	13,66±5.26	14,43±6.88
3. Розширення сфери економії емоцій	10,93±8.46	10,66±7.93	10,8±8.2
4. Редукція професійних обов'язків	13,76±7.41	10,96±7.91	12,36±7.79
Фаза «Виснаження»	46,76±28.76	39,23±17.92	43±24.26
1. Емоційний дефіцит	12,73±9.04	12,9±6.86	12,81±8.03

2. Емоційне відчуження	15±8.44	10,43±7.66	12,71±8.37
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація)	9,96±10.44	6,96±7.39	8,46±9.16
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення	9,06±7.25	8,6±7.04	8.83±7.15

Отже окремо взяті особи з керівною посадою мають меншу схильність до прояву високого рівня професійної деформації, ніж підлеглі. Але середні показники всіх керівників в цілому вказують на виражені проблемні участки в професійній деформації керівників відносно середніх результатів підлеглих.

3.2 Поради для запобігання розвитку професійної деформації у керівників:



Мета: розробка і представлення практичних порад і рекомендацій, спрямованих на запобігання розвитку професійної деформації у керівників. Цей розділ має на меті дослідити фактори, які сприяють виникненню професійної деформації, описати її основні прояви та наслідки, а також виявити ефективні стратегії та методи, які можуть допомогти керівникам уникнути чи зменшити негативний вплив деформації на їх професійну діяльність та особисте благополуччя.

Призначення: надання конкретних порад та рекомендацій, які можуть бути використані різними особами та групами, включаючи:

1. Керівники: Розділ містить поради, спеціально розроблені для керівників, щоб допомогти їм розпізнати та запобігти професійній деформації. Керівники можуть використовувати ці поради для підтримки своєї психологічної стійкості, збереження емоційного благополуччя та покращення якості своєї роботи.
2. Організації та компанії: Розділ містить рекомендації для організацій та компаній щодо створення сприятливих умов для керівників з метою

запобігання професійній деформації. Ці поради можуть бути використані для розробки політик та програм психологічної підтримки керівників, надання навчання та ресурсів для підвищення самосвідомості та саморефлексії.

3. Психологи та консультанти: Розділ може служити корисним джерелом інформації та інструментів для психологів та консультантів, які працюють з керівниками. Вони можуть використовувати ці поради як основу для своєї роботи з клієнтами, сприяти їхньому освідомленню про професійну деформацію та допомагати їм у розвитку стратегій запобігання.
4. Дослідники та академічні співробітники: Розділ містить результати досліджень та аналізу факторів, що сприяють розвитку професійної деформації. Ці дані можуть бути використані дослідниками та академічними співробітниками як основа для подальшого дослідження та розвитку наукових теорій та практик у сфері запобігання професійній деформації у керівників.

Зміст: Відповідно до результатів дослідження було виявлено показники окремих шкал визначення проявів професійної деформації, за якими респонденти з керівною посадою мають значно гірші результати: соматовегетативні порушення, фаза «Напруження», переживання психотравмуючих обставин, фаза «Резистенція», неадекватне вибіркоче емоційне реагування, фаза «Виснаження», емоційне відчуження, особистісне відчуження. Нижче наведені детальні рекомендації що до запобігання появі цих проявів професійної деформації.

Поради для запобігання розвитку соматовегетативних порушень: Соматовегетативні порушення в цьому контексті можуть проявлятися широким спектром фізичних симптомів, таких як головні болі, м'язове напруження, високий рівень втоми, проблеми зі сном, зниження імунітету, шлунково-кишкові розлади і так далі. Ці симптоми можуть бути результатом довготривалого негативного впливу стресу та надмірної вимогливості, які часто супроводжують роботу керівника. Існує кілька психологічних методів та методик, які можна

використовувати для запобігання виникненню соматовегетативних порушень. В контексті цього дослідження рекомендовано використовувати методику КПТ.

Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ) є ефективним підходом до запобігання та лікування різних психологічних проблем, включаючи соматовегетативні порушення. Основна ідея КПТ полягає в тому, що наші думки, переконання та поведінка взаємозв'язані і можуть впливати на наші емоції та фізичний стан. Застосовуючи принципи КПТ для запобігання соматовегетативних порушень, ви можете впливати на свої думки, переконання та поведінку, що в свою чергу може позитивно впливати на ваші фізичні симптоми. Кілька практичних порад щодо використання КПТ для запобігання соматовегетативних порушень розміщені у Додатку Е.

Важливо пам'ятати, що КПТ найкраще використовувати під керівництвом ліцензованого психолога або психотерапевта, який має досвід у роботі з соматовегетативними порушеннями. Вони зможуть надати вам індивідуальну підтримку, навчити вас потрібним технікам і розробити персоналізовану програму лікування. Кожна людина може відреагувати по-різному на різні методики, тому важливо знайти ті, які підходять саме вам. Консультації з психологом або психотерапевтом може допомогти вибрати найбільш ефективні стратегії для вас особисто. [16] [46]

Поради для запобігання розвитку фази «Напруження»: Фаза "Напруження" в контексті професійної деформації керівників відноситься до етапу, коли керівник постійно зазнає підвищеного рівня стресу і напруження в своїй роботі. Ця фаза може наступати після тривалого періоду роботи в напруженому та вимагаючому середовищі.

У цій фазі керівник може відчувати такі ознаки:

1. Фізичне та емоційне виснаження: Керівнику може бути важко відновитися після стресових ситуацій, він може почуватися постійно виснаженим, не мати енергії і відчувати постійну стомленість.
2. Падіння мотивації та інтересу: Керівнику може здаватися, що його робота втратила сенс і значення. Він може втратити мотивацію і зацікавленість у виконанні своїх обов'язків та досягненні цілей.
3. Зниження ефективності та продуктивності: Під впливом постійного стресу, керівник може почуватися відволіканим, неспроможним сконцентруватися та приймати рішення. Його продуктивність і результативність можуть зменшуватися.
4. Відчуття безпорадності та розчарування: Керівник може почувати себе безпорадним у вирішенні проблем та управлінні важкими ситуаціями. Це може викликати почуття розчарування в себе та своїх здібностях.
5. Відчуття відчуженості та соціальної ізоляції: Під впливом напруження, керівник може відчувати себе відокремленим від колег та навколишнього середовища. Він може уникати соціальних контактів та зануритися в роботу.

Фаза "Напруження" є попереджувальним сигналом про можливий ризик професійної деформації керівника. Це важливо враховувати, оскільки тривалий стрес та високе напруження можуть негативно вплинути на фізичне та психічне здоров'я керівника, а також на якість його роботи та взаємини з підлеглими.

Звертаючись до різних психологічних технік та методик для запобігання утворення фази «Напруження» ми рекомендуємо релаксаційні техніки. *Релаксаційні техніки* є ефективними інструментами для запобігання фазі напруження і підтримки психологічного благополуччя. Основна мета таких технік полягає в зниженні рівня стресу, покращенні фізичного та емоційного стану, і відновленні енергії. Декілька релаксаційних технік, які можна використовувати для запобігання фазі напруження розміщені у Додатку Ж. Ці техніки можна використовувати як профілактичний інструмент для запобігання фазі напруження.

Важливо регулярно практикувати їх, навіть якщо ви не відчуваєте стресу в даний момент, оскільки вони допомагатимуть вам будувати стійкість і резерви для подолання стресових ситуацій у майбутньому. Важливо відзначити, що кожна людина є унікальною, тому вибір конкретних методів та методик може залежати від особистих вподобань та потреб.[1] [57]

Поради для запобігання розвитку переживань психотравмуючих обставин: Переживання психотравмуючих обставин в контексті професійної деформації керівників - це досвід емоційного й психологічного стресу, що виникає у керівників внаслідок негативних подій, ситуацій або вимог, пов'язаних з їхньою професійною діяльністю.

Керівники часто стикаються з різноманітними викликами, які можуть бути стресовими й травматичними. Наприклад, це може бути відповідальність за прийняття важких рішень, конфлікти з підлеглими або колегами, високий рівень вимог, терміновість та нестача ресурсів для виконання завдань, а також можливість стикатися зі стражданням, травмою чи втратою інших людей.

Ці переживання можуть мати серйозні наслідки для психологічного благополуччя керівників. Вони можуть спричиняти тривогу, депресію, вигорання, зниження самооцінки та емоційне виснаження. Крім того, професійна деформація керівників може впливати на особисті стосунки, фізичне здоров'я та загальний рівень задоволення від життя.

Для подолання переживань психотравмуючих обставин і професійної деформації керівників важливо вживати заходи самодогляду та звернутися до психологічної підтримки. Це може включати використання стратегій релаксації, здорового способу життя, розвиток ефективних механізмів стресу, встановлення меж і вирішення проблемні ситуації в професійному оточенні. Також рекомендується звернутися до психотерапевта або консультанта, який спеціалізується на професійній деформації та вміє надати підтримку та інструменти для відновлення психологічного благополуччя.

Існує кілька психологічних методів, технік і методик, які можуть бути корисними для запобігання виникненню переживання психотравмуючих обставин. Ми рекомендуємо використовувати стрес-менеджмент, розвиток соціальної підтримки та розвиток навичок допінгу.

Стрес-менеджмент є важливим інструментом для зменшення негативних наслідків стресу та психотравмуючих обставин. Особливо важливо розвивати стрес-менеджментні навички, щоб запобігти переживанню психотравмуючих обставин. Кілька практичних рекомендацій розміщені у Додатку 3. Важливо розуміти, що стрес-менеджмент не є панацеєю, і він може варіюватися для кожної людини. Іноді може знадобитися допомога фахівця, такого як психолог, щоб розробити індивідуальну стратегію стрес-менеджменту. [11]

Розвиток соціальної підтримки є важливим фактором у запобіганні переживанню психотравмуючих обставин і забезпеченні психічного благополуччя. Кілька способів, як можна використовувати для розвитку соціальної підтримки розміщені у Додатку II. Загалом, розвиток соціальної підтримки вимагає активної участі в будівництві та підтримці взаємовигідних відносин з родиною, друзями, спільнотою та фахівцями. Це створює мережу підтримки, яка може бути важливою у запобіганні переживанню психотравмуючих обставин та сприяти психічному благополуччю.

Розвиток навичок копіngu є важливою стратегією для запобігання переживанню психотравмуючих обставин і забезпечення психічного благополуччя. Копінг-стратегії допомагають людині ефективно впоратися зі стресом, змінити свою перспективу і зберегти психологічний стан. Кілька способів, як можна використовувати розвиток навичок копіngu розміщені у Додатку K. Ці вправи копіngu можуть допомогти вам заспокоїтися, зменшити стрес і знайти позитивні способи впорядкування з труднощами. Виберіть ті, які найбільше підходять вам і практикуйте їх регулярно. Якщо ви відчуваєте значну дистресу або важкості впоратися зі стресом, рекомендується звернутися до

психолога для отримання додаткової підтримки та консультацій. Ці методики та техніки можуть бути корисними для попередження переживання психотравмуючих обставин.[36] [53]

Поради для запобігання розвитку фаза «Резистенція»: Фаза "Резистенція" в контексті професійної деформації керівників відноситься до етапу, коли керівники починають виявляти певні ознаки стресу і навантаження, які виникають внаслідок їх професійної ролі та вимог. Цей термін часто використовується в організаційній психології та управлінні людськими ресурсами для опису етапу, коли керівники досвіджують перевантаження та зневіреність у своїй роботі.

Фаза Резистенції може настати, коли керівники впродовж тривалого періоду виконують високі вимоги своєї посади, стикаються зі складними ситуаціями, приймають важливі рішення, керують командами та відповідають за результати. Вони можуть почувати постійний тиск і відповідальність за успіх організації, а також бути викликані вирішенням конфліктів, управлінням змінами та забезпеченням продуктивності. Під час фази Резистенції керівники можуть переживати різні симптоми професійної деформації, такі як втома, незадоволеність роботою, зниження мотивації, втрата енергії, втрата інтересу, погіршення здоров'я та емоційне вигорання. Вони можуть відчувати, що втрачають контроль над своєю роботою і більше не можуть ефективно впоратися зі своїми завданнями.

Для запобігання та управління фазою Резистенції важливо, щоб керівники були свідомі своїх потреб і меж, дбали про своє фізичне та психологічне здоров'я, знаходили способи релаксу та відновлення енергії, знаходили підтримку в колег або психологічну підтримку, і використовували ефективні стратегії управління стресом. Важливо також підтримувати баланс між роботою та особистим життям, а також забезпечувати регулярні періоди відпочинку та віддаленості від роботи. Ми рекомендуємо використовувати метод міндфулнес, або усвідомлення.

Міндфулнес, або усвідомленість, є потужним інструментом, який можна використовувати для запобігання фазі "Резистенція" у психологічному контексті. Фаза "Резистенція" відноситься до стадії, коли людина відчуває втому, втрату мотивації та стан перевантаження внаслідок тривалого стресу або викликів.

Основна ідея застосування міндфулнесу полягає в тому, щоб бути усвідомленим наявного моменту, приймати його без суджень та реагувати на нього зі свідомою увагою. Кілька способів, які можна використовувати для застосування міндфулнесу для запобігання фазі "Резистенція" розміщені у Додатку Л. Застосування міндфулнесу для запобігання фазі "Резистенція" вимагає регулярної практики і відданості. Поступово впроваджуйте ці практики у своє життя і спостерігайте за тим, як вони впливають на ваше самопочуття та стресову стійкість. Це може стати цінним інструментом у вашому шляху до збереження психологічного благополуччя. Це лише деякі приклади психологічних методів, технік та методик, які можуть бути корисними для запобігання виникненню фази "Резистенція". Важливо знайти ті, які найкраще підходять саме вам і враховують вашу унікальну ситуацію та потреби.[17] [26]

Поради для запобігання розвитку неадекватного вибіркового емоційного реагування: Неадекватне вибіркове емоційне реагування в контексті професійної деформації керівників означає, що керівники реагують емоційно на певні ситуації або події на роботі занадто сильно або надмірно, порівняно з тим, що вважається адекватною або пропорційною реакцією в даному контексті. Професійна деформація може виникати у керівників через різні фактори, такі як постійний стрес, високий рівень відповідальності, тиск на досягнення результатів, низький рівень ресурсів або непередбачуваність робочих умов. Ці фактори можуть призводити до перевантаження емоційної сфери, зниження саморегуляції і здатності керівників ефективно управляти своїми емоціями.

У результаті, керівники можуть реагувати на ситуації на роботі занадто сильно або надмірно емоційно. Наприклад, вони можуть переживати інтенсивний

стрес, почувати себе перевантаженими, страждати від гніву, роздратування або роздратування, або втрачати контроль над своїми емоціями під час конфліктних ситуацій. Це може впливати на їхні взаємини з підлеглими, співробітниками, клієнтами або партнерами і негативно позначатися на робочій атмосфері та результативності.

Для керівників з професійною деформацією важливо розвивати навички емоційного і самоуправління. Це може включати у себе свідомість власних емоцій, вміння визнавати та приймати їх, ефективні стратегії регулювання емоцій (наприклад, глибоке дихання, медитація, фізична активність), розуміння власних границь і меж. Також може бути корисним звернутися до психолога або коуча, які спеціалізуються на розвитку лідерських навичок та психологічному супроводі керівників. Існує кілька психологічних методів, технік і методик, які можна використовувати для запобігання виникненню неадекватного вибіркового емоційного реагування. Ми рекомендуємо використовувати методи арт терапії.

Арт-терапія - це форма психотерапії, в якій мистецтво і творчість використовуються для сприяння психологічному благополуччю, самовираженню і зміні. Вона може бути корисною для запобігання неадекватного вибіркового емоційного реагування, оскільки дозволяє людині виразити і розуміти свої емоції, а також змінювати негативні емоційні стани. Кілька способів, які можна використовувати в арт-терапії для запобігання неадекватного вибіркового емоційного реагування розміщені у Додатку М. Ці методи можуть бути використані в індивідуальній арт-терапії або в групових сеансах. Важливо пам'ятати, що ефективність арт-терапії залежить від взаємодії з кваліфікованим арт-терапевтом, який знає, як використовувати мистецтво як інструмент для підтримки психологічного здоров'я.[23] [51]

Поради для запобігання розвитку фази «Виснаження»: Фаза "виснаження" в контексті професійної деформації керівників є однією з етапів, який може виникнути внаслідок тривалого стресу та високої вимогливості,

пов'язаних з керівництвом і виконанням відповідальних обов'язків. Під час цієї фази керівники можуть почувати себе фізично та емоційно виснаженими, зменшеною ефективністю та здатністю виконувати свої обов'язки. Вони можуть втрачати інтерес та задоволення від своєї роботи, стати байдужими до результатів і навіть відчувати емоційне віддалення від своїх підлеглих та організації в цілому.

Фаза виснаження може супроводжуватися рядом ознак, таких як емоційна втома, зневага до роботи, втрата мотивації, поява цинізму та негативних установок, зниження самооцінки та втрата впевненості в собі. Керівникам може бути важко знаходити рішення, приймати рішення та керувати ефективно через виснаження, яке впливає на їхню психологічну та фізичну енергію. Для попередження та подолання фази виснаження важливо звертати увагу на своє фізичне і психологічне здоров'я. Це може включати регулярні перерви та відпочинок, практику здорового способу життя, включення фізичної активності, підтримку соціальних зв'язків і навчання стратегій управління стресом. Також важливо залучати підтримку інших людей, будь то колеги, сім'я чи професійний психолог, які можуть допомогти зрозуміти причини виснаження та знайти способи його подолання. Запобігання виснаженню - це процес, який вимагає свідомості, самодисципліни та навчання. Важливо слідкувати за своїм станом, розпізнавати ознаки виснаження і вживати заходів з підтримки свого фізичного і психологічного благополуччя. Ми рекомендуємо використовувати такі методики як управління межами та підтримка здорового способу життя.

Управління межами, також відоме як управління стресом або саморегуляція, є важливим психологічним інструментом для запобігання фази "виснаження" або вигорання. Фаза виснаження може виникнути у людей, які витрачають багато фізичних, емоційних і психологічних ресурсів без належного відновлення. Кілька стратегій управління межами, які можна використовувати для запобігання цій фазі розміщені у Додатку Н. Загалом, запобігання фазі виснаження вимагає постійної уваги до свого фізичного і емоційного стану, встановлення меж і підтримки з боку оточуючих людей. Пам'ятайте, що догляд за

собою і підтримка свого психологічного здоров'я - це важлива складова успішного функціонування як професіонала. Звички і справи управління межами можуть допомогти вам підтримувати баланс і запобігати фазі виснаження. Ці справи можуть допомогти вам ефективно управляти своїми межами і підтримувати баланс у роботі та особистому житті. Важливо практикувати їх регулярно і пристосовувати до власних потреб і обставин.

Здоровий спосіб життя є ключовим чинником в запобіганні фазі "виснаження" і підтриманні психологічного благополуччя. Кілька способів, якими ви можете використовувати здоровий спосіб життя для запобігання виснаженню розміщені у Додатку П. Ці принципи здорового способу життя можуть допомогти вам зміцнити своє психологічне здоров'я, підтримати енергію і запобігти виснаженню. Ці психологічні методи, техніки та методики можуть бути корисними для попередження виснаження і збереження психологічного благополуччя. Рекомендується знайти ті, які вам підходять найбільше і впроваджувати їх у своє повсякденне життя. Якщо ви все ж відчуваєте ознаки виснаження, розгляньте можливість звернутися за допомогою до професійного психолога.[2] [59]

Поради для запобігання розвитку емоційного відчуження: Емоційне відчуження в контексті професійної деформації керівників може виявлятися у втраті емоційного зв'язку зі своїми підлеглими, колегами або роботою загалом. Це стан, коли керівники починають відчувати втому, вигорання, втрату інтересу та емоційного зв'язку з тими, кого вони керують або зі своїм професійним оточенням. Основні ознаки емоційного відчуження в професійному контексті включають відсутність емпатії, небажання слухати чи розуміти потреби та проблеми підлеглих, відчуття віддаленості та втрати інтересу до роботи. Керівники можуть почувати, що вони втратили зв'язок зі своїми емоціями і втрачають ентузіазм, який колись мали.

Професійна деформація керівників може бути результатом стресу, високих очікувань, постійного тиску і викликів, з якими вони зіткнуться у своїй роботі. Цей стан може також бути підсиленою вимогою до себе бути сильними, незалежними та бездоганними. Існує безліч психологічних методів, технік і методик, які можна використовувати для запобігання виникненню емоційного відчуження. Ми рекомендуємо психодинамічну терапію та розробку позитивних життєвих стратегій.

Психодинамічна терапія є одним з підходів до психотерапії, який може бути корисним для запобігання виникненню емоційного відчуження. Цей підхід базується на розумінні того, що багато емоційних проблем мають свої корені у непрявленних конфліктах, підсвідомих потребах і несвідомих процесах. Основна мета психодинамічної терапії полягає в тому, щоб допомогти людині стати більш свідомою своїх емоційних станів, розуміти себе глибше і виявляти непрявлені конфлікти. Основні принципи терапії розміщені у Додатку Р. Застосування психодинамічної терапії для запобігання виникненню емоційного відчуження передбачає активну співпрацю між клієнтом та терапевтом. Цей підхід може допомогти людині зберегти більш глибоке зв'язок зі своїми емоціями, розуміти себе краще і уникнути відчуження від своїх почуттів. Варто зазначити, що ефективність психодинамічної терапії може варіювати у кожної людини. Для досягнення найкращих результатів важливо співпрацювати з кваліфікованим психотерапевтом, який володіє досвідом використання психодинамічних методів.

Розробка позитивних життєвих стратегій може бути корисним інструментом для запобігання виникненню емоційного відчуження. Основна ідея полягає в тому, щоб активно працювати над своїм емоційним станом і знаходити способи зміцнення позитивних аспектів життя. Декілька практичних кроків для розробки позитивних життєвих стратегій розміщено у Додатку С. Важливо зазначити, що кожна людина має свої індивідуальні потреби і стратегії. Експериментуйте з різними підходами та вибирайте ті, які найбільше підходять саме вам для розробки позитивних життєвих стратегій.

Поради для запобігання розвитку особистісного відчуження:

Особистісне відчуження в контексті професійної деформації керівників може відноситися до стану, коли керівники втрачають зв'язок зі своєю власною особистістю, цінностями, потребами та ідентичністю через вплив різних негативних чинників, пов'язаних з їхнім професійним життям. Керівники зазвичай мають велику відповідальність, вони стикаються зі стресом, високими очікуваннями, великим навантаженням та тривалим тиском. Ці фактори можуть призвести до виснаження, втрати мотивації, зневіри і втрати інтересу до своєї роботи. Керівники можуть почуватися відокремленими від себе, своїх емоцій та потреб, відчувати втрату контролю над своїм життям та втрату сенсу в роботі. Особистісне відчуження керівників може мати різні наслідки. Вони можуть втрачати емоційну зв'язаність зі своїми підлеглими, ставати більш віддаленими та менш співчутливими. Також це може впливати на їхні міжособистісні відносини, які можуть страждати в результаті цього відчуження. Для запобігання виникненню особистісного відчуження можна використовувати різні психологічні методи, техніки та методики. Ми рекомендуємо використовувати метод інтроспекції.

Інтроспекція є цінним інструментом для розуміння себе та запобігання виникненню особистісного відчуження. Особистісне відчуження відбувається, коли ви втрачаєте зв'язок зі своїми почуттями, цінностями та потребами, і віддаляєтесь від своєї справжньої сутності. Кілька кроків, які можна використовувати для використання інтроспекції в запобіганні особистісного відчуження розміщені у Додатку Т. Використання інтроспекції для запобігання особистісному відчуженню вимагає від вас свідомості, часу та відкритості. Цей процес може бути індивідуальним і унікальним для кожної людини. Через інтроспекцію ви можете зберігати зв'язок з собою, розвивати свою особистість та жити більш задоволеною та збалансованою життям.[60]

Висновки до третього розділу

Було проведено аналіз результатів дослідження присвяченого проблемі професійної деформації керівників та її впливу на психологічне благополуччя. Ми зазначаємо, що ця проблема має серйозні наслідки для керівників, такі як тривога, депресія, вигоряння, зниження самооцінки та емоційне виснаження. Крім того, професійна деформація може впливати на особисті стосунки, фізичне здоров'я та загальний рівень задоволення від життя.

Рекомендуємо використовувати різні психологічні методи та способи для попередження цих порушень та подолання професійної деформації. Зокрема, можна використовувати когнітивно-поведінкову терапію, стратегії релаксації, здоровий спосіб життя, візуалізацію, перепрограмування негативних думок, ящик інструментів стрес-менеджменту та практику самоспостереження. Важливо також звертатися до психологічної підтримки та дотримуватися реалістичної оцінки власного психічного стану.

Основні фактори виникнення професійної деформації керівників, згідно з дослідженням, включають постійний стрес, високий рівень відповідальності, тиск на досягнення результатів, низький рівень ресурсів або непередбачуваність робочих умов. Ці фактори можуть призводити до перевантаження емоційного сфери, зниження саморегуляції і здатності керівників ефективно управляти своїми емоціями. Наприклад, вони можуть переживати інтенсивний стрес, почувати себе перевантаженим і страждати від гніву, роздратування або роздратування, або втрачати контроль над своїми емоціями під час конфліктних ситуацій. Крім того, керівники часто стикаються з різноманітними викликами, які можуть бути стресовими й травматичними, такими як відповідальність за прийняття важких

рішень, конфлікти з підлеглими або колегами, високий рівень вимог, терміновість та нестача ресурсів для виконання завдань.

Згідно з дослідженням, основні способи запобігання та попередження виникнення професійної деформації для керівників включають:

1. Свідомість своїх потреб та меж: керівники повинні бути свідомі своїх потреб та меж, дбати про своє фізичне та психологічне здоров'я, знаходити способи релаксу та відновлення енергії.

2. Баланс між роботою та особистим життям: важливо підтримувати баланс між роботою та особистим життям, забезпечувати регулярні періоди відпочинку та віддаленості від роботи.

3. Підтримка від колег та психологічна підтримка: керівники повинні знаходити підтримку в колег та використовувати послуги психологічної підтримки, якщо це необхідно.

4. Ефективні стратегії управління стресом: важливо використовувати ефективні стратегії управління стресом, такі як релаксація, медитація, йога, фізичні вправи та інші.

ВИСНОВКИ

У роботі здійснено теоретичний аналіз професійної деформації, досліджено та визначено психологічні чинники професійної деформації підлеглих та керівників та розроблено практичні рекомендації, щодо способів запобігання професійної деформації для осіб із керівною посадою.

1. Здійснений теоретичний аналіз наукової та психологічної літератури, дало змогу визначити, що професійна деформація осіб із керівною посадою є важливим явищем, яке впливає на їхню життєдіяльність та професійний розвиток.

З'ясовано, що багато психологічних чинників впливають на професійну деформацію осіб із керівництва та є дуже важливими для розуміння та попередження цього явища. Одними із таких чинників є – високі рівні стресу, надмірне навантаження, високі очікування, недостатній відпочинок, відсутність балансу між роботою та особистим життям, погане керівництво, непродуктивні комунікаційні зв'язки, втрата мотивації та задоволення від роботи.

Визначені психологічні чинники та фактори відіграють важливу роль у житті осіб із керівницькою посадою, сприяючи прояву професійної деформації та її подоланню. Розуміння цих чинників допомагає керівникам здійснювати стійкі та ефективні зміни у своєму підході до роботи, розвивати навички саморефлексії та саморегуляції, встановлювати здорові границі між роботою та особистим життям, а також забезпечувати підтримку та сприяння оточуючих.

Таким чином, професійна деформація осіб із керівною посадою є складним процесом, який вимагає уваги до психологічних аспектів їхньої діяльності. Ідентифікація та розуміння цих факторів може сприяти збереженню здоров'я та забезпеченню ефективності роботи керівників, створюючи умови для стійкого професійного розвитку та задоволення від роботи.

2. Визначені організаційні засади та обґрунтований психодіагностичний інструментарій дослідження професійної деформації осіб із керівною посадою.

При відборі психодіагностичного інструментарію були використані критерії: валідність, інформативність, зручність для виконання та надійність. Вибірка для дослідження склала 60 осіб з керівними та підлеглими посадами (по 30 осіб відповідно). Базою дослідження стали підприємства та державні установи м. Хмельника.

При дослідженні використовувалися такі методики:

Методика «САН», методика вимірювання рівня тривожності Тейлора, опитувальник оцінки рівня психологічної, фізіологічної і професійної дезадаптації О.Н. Родіної та методика діагностики рівня професійного вигорання В. В. Бойко.

3. Гіпотеза дослідження: "Рівень професійної деформації серед керівників є вищим порівняно зі звичайними працівниками. Існують певні проблемні фактори, які спричиняють цю деформацію, вони є відмінними для керівників та звичайних працівників." була частково спростована. Проаналізувавши та порівнявши дані респондентів було встановлено, що підлеглі мають більшу схильність до високих рівнів професійної деформації. Втім особи із керівною посадою мають ряд певних особливих факторів професійної деформації, за якими їх показники значно перевищують результати підлеглих опитуваних.

На основі аналізу результатів було визначено фактори, що сприяють виникненню професійної деформації у керівників а також проблемні області, що відрізняють професійну деформацію осіб з керівною посадою від результатів інших опитуваних. Було виявлено показники окремих шкал професійної деформації, за якими респонденти з керівною посадою мають значно гірші результати: соматовегетативні порушення, фаза «Напруження», переживання психотравмуючих обставин, фаза «Резистенція», неадекватне вибіркоче емоційне реагування, фаза «Виснаження», емоційне відчуження, особистісне відчуження.

4. За отриманими результатами дослідження було розроблено рекомендації щодо попередження та управління професійними деформаціями у роботі керівників. Запропоновано ряд психологічних методик та конкретних вправ, таких як: КПТ, релаксаційні техніки, стрес менеджмент, соціальна підтримка, розвиток навичок копінгу, міндфулнес, арт-терапія, управління межами, здоровий спосіб життя, психодинамічна терапія, позитивні життєві стратегії та інтроспекція. Ці рекомендації можуть бути корисними для організацій та керівників у практичній сфері.



СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Арчакова І.І. / Професійна деформація особистості: сутність, особливості, прояви // Вісник Одеського національного університету. Серія "Психологія". (2017). Випуск 22(31). с. 322-341
2. Бойко В.В. / Психоенергетика // Пб.: Пітер, 2008. с. 116 -128
3. Доскін В.А., Лаврантьєва Н.А., Мірошніков М.П., Шарай В.Б. / Тест диференційованої самооцінки функціонального стану // Питання психології. (1973), №6. с. 141-145
4. Кузьменко О.І. Професійні деформації керівників як проблема сучасного управління // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія "Психологія". 2018. Випуск 67.
5. Лемак М. В. Петрище В. Ю. / «Психологу для роботи» // Ужгород : Видавництво Олександри Гаркуші, (2012) с. 59
6. Мітіна, О. В. / Оцінка впливу стресогенних факторів на рівень дезадаптації персоналу // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Психологія (2017) с. 9-14.
7. Нілілмянен К. , Салмеярві М. та Нертимсаарі Е. / "Стрес у робочому місці: Теорія, дослідження та практика" // Видавництво «Ранок» (2005) с. 318-342
8. Родіна, О. Н. / Професійна деформація особистості: діагностика та профілактика.// Київ: Видавничий дім "Слово"(2006) с. 218-223
9. Родіна, О. Н. / Професійна деформація та адаптація медичних працівників // Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка (2012) с. 205-211.
10. Серкова О.В. / Професійні деформації керівників і способи їх попередження // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2019. Випуск 13 (2016) с.215-228

11. Abendroth, M., & Flin, R. / Barriers and benefits in the adoption of shared leadership in the Royal Air Force // *Leadership & Organization Development Journal*, 27(5), (2006) c. 364-381.
12. Bakker, A. B., & Costa, P. L. / Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis // *Burnout research*, 1(3), (2014) c. 112-119.
13. Bakker, A. B., & Demerouti, E. / The job demands-resources model: State of the art // *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), (2007) c. 309-328.
14. Bakker, A. B., & Demerouti, E. / Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward // *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), (2017) c. 273-285.
15. Brosschot, J. F., Verkuil, B., & Thayer, J. F. / The default response to uncertainty and the importance of perceived safety in anxiety and stress: An evolution-theoretical perspective // *Journal of Anxiety Disorders*, (2017) c. 50, 63-75.
16. Benson H. / "The Relaxation Response" // *Professional Psychology: Research and Practice*, 23(4), (1995) c. 358-365.
17. Cartwright, S., & Cooper, C. L. / *Managing workplace stress* // Sage Publications (1997) c. 28-32
18. Deci, E. L., & Ryan, R. M. / The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior // *Psychological Inquiry*, 11(4), (2000) c. 227-268.
19. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. / The job demands-resources model of burnout // *Journal of applied psychology*, (2001) c. 499-512.
20. Dewe, P. J., Leiter, M. P., & Cox, T. / *Coping, Health and Organizations* // Routledge (2019) c. 358-364
21. Eddy, P., & Cruz, I. A. / The role of perceived disempowerment, revenge, and anxiety in workplace aggression // *Aggressive Behavior*, 33(4), (2007) c. 352-359.
22. Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. / *How to design and evaluate research in education* // McGraw-Hill Education (2012) c.213-219
23. Goleman D. / "Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ" // Bantam Books (1995) c. 189-196

24. Grandey, A. A. / Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor // *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1) (2000) c. 95-110.
25. Grant, A. M., Ashford, S. J. / The dynamics of proactivity at work // *Research in Organizational Behavior*, (2008) c. 3-34
26. Greenberg M. / "The Stress-Proof Brain: Master Your Emotional Response to Stress Using Mindfulness and Neuroplasticity" // *Journal of school psychology*, (2006) c. 375-386.
27. Greenhaus, J. H., Allen, T. D. / Work–family balance: A review and extension of the literature // *Handbook of Occupational Health Psychology*, 2, (2011) c. 165-183.
28. Greenhaus, J. H., Powell, G. N. / When work and family are allies: A theory of work-family enrichment // *Academy of Management Review*, 31(1) (2006) c. 72-92.
29. Guo, B., Krasikova, D. V., & Rubenstein, A. L. / Occupational risk and job satisfaction in safety professionals: A job demands-resources perspective // *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), (2018) c. 219-232.
30. Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. / Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? // A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2-3), (2012) c. 415-424.
31. Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. / Burnout and work engagement among teachers // *Journal of school psychology*, (2006) c. 495-513.
32. Harvey, S. B., & Modini, M. / Joyce Reavley, & Samuel B. Harvey Defining the mental health challenge for leaders in the workplace // *The Lancet Psychiatry*, 6(6), (2019) c. 461-462.
33. Hochschild, A. R. / *The managed heart: Commercialization of human feeling* // University of California Press (2012) c. 423-436
34. Jeurissen, R., & Bakker, A. B. / Emotional dissonance and burnout among cabin attendants // *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(4), (2010) c. 383-411.
35. Lamothe, M., Boujut, E., Zenasni, F., & Sultan, S. / Empathy and burnout in medicine and oncology: Do they relate? // *Psychology, Health & Medicine*, 19(3), (2014) c. 326-335.

36. Laura van Dernoot Lipsky i Connie Burk / 50. "Trauma Stewardship: An Everyday Guide to Caring for Self While Caring for Others" // John Wiley & Sons (2000) c. 387-398
37. Leiter, M. P., & Maslach, C. / Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout // Research in Occupational Stress and Well-being, 3,(2004) c. 91-134.
38. Leiter, M. P., & Maslach, C. / Banishing burnout: Six strategies for improving your relationship with work // John Wiley & Sons (2005) c. 287-293
39. Leiter, M. P., & Maslach, C. / Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience // Burnout Research, 3(4), (2016) c. 89-100.
40. Luthans, F., & Youssef, C. M. / Emerging positive organizational behavior // Journal of Management, 33(3), (2007) c. 321-349.
41. Maslach, C., & Leiter, M. P. / The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it // Jossey-Bass (1997) c. 167-173
42. Maslach, C., & Leiter, M. P. / Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry // World psychiatry, 15(2), (2016) c.103-111.
43. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. / Job burnout // Annual review of psychology, 52(1), (2001) c. 397-422.
44. Misango K. / "Professional burnout: How to support yourself and others" // London (1998) c. 214-286
45. McGonigal K. / "The Upside of Stress: Why Stress Is Good for You, and How to Get Good at It" // Professional Psychology: Research and Practice, 26(6), (1995) c. 436-467
46. McKay M. , Jeffrey C. Wood, Brantley J. / "The Dialectical Behavior Therapy Skills Workbook: Practical DBT Exercises for Learning Mindfulness, Interpersonal Effectiveness, Emotion Regulation & Distress Tolerance" // Research in Organizational Behavior, (2008) c. 13-74
47. Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D., & Frings-Dresen, M. / Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review // Occupational Medicine, 60(4), (2010) c. 277-286.

48. North, C. S., & Smith, E. M. / Posttraumatic stress disorder in victims of a natural disaster: A longitudinal study // *Psychiatric Quarterly*, 64(4), (1993) c. 347-358.
49. Pearlman, L. A., & Mac Ian, P. S. / Vicarious traumatization: An empirical study of the effects of trauma work on trauma therapists // *Professional Psychology: Research and Practice*, 26(6), (1995) c. 558-565.
50. Quick, J. C., & Quick, J. D. / *Stress and health: Biological and psychological interactions* // Sage Publications (2013) c. 218-233
51. Quick, J. C., & Tetrick, L. E. / *Handbook of occupational health psychology* // American Psychological Association (2003) c. 1334-140
52. Richard S. Lazarus, Susan F. / "Stress management: a scientific and practical approach" // *American Psychologist* (2003) c. 517-534
53. Robert Sapolsky / "Why Zebras Don't Get Ulcers: The Acclaimed Guide to Stress, Stress-Related Diseases, and Coping" // *Professional Psychology: Research and Practice*, 17(3), (1997) c. 365-386
54. Sauter, S. L., Murphy, L. R., & Hurrell Jr, J. J. / Prevention of work-related psychological disorders: A national strategy proposed by the National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) // *American Psychologist*, 45(10), (1990) c. 1146-1158.
55. Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. / *The burnout companion to study and practice: A critical analysis* // Taylor & Francis (1998) c.3-7
56. Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. / A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health // *In Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (2014) c. 43-68
57. Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. / Burnout: 35 years of research and practice // *Career development international*, 14(3), (2009) c. 204-220.
58. Selye, H. (1956). *The stress of life* // McGraw-Hill (1956)
59. Spreitzer, G., Porath, C. L., & Gibson, C. / Toward human sustainability: How to enable more thriving at work // *Organizational Dynamics*, 41(2), (2012) c. 155-162.
60. Tolle E. / "The Power of Now: A Guide to Spiritual Enlightenment" // *American Psychologist*, 43(1), (8) c. 186-188.

61. Westman, M., & Etzion, D. / Overload and burnout: A survey among Israeli physicians // *Work & Stress*, 15(3), (2001) c. 253-267.



ДОДАТКИ

Додаток А

Опитувальник САН

Ця методика призначена для самоконтролю і самооцінки самопочуття, активності і настрою.

Шкала САН складається з індексів (3 2 1 0 1 2 3) і розташована між тридцятьма парами слів протилежного значення, що відображують рухливість, швидкість і темп протікання функцій (активність), силу, здоров'я, стомлення (самопочуття), а також характеристики емоційного стану (настрій). Перевагами тесту є його стислість і можливість кількаразового використання впродовж певного часу.

Інструкція. Слід співвіднести свій стан з ознаками за багатоступінчастою шкалою. Ви маєте вибрати і позначити цифру що найбільш точно відбиває ваш стан на даний момент.

Самопочуття добре	3 2 1 0 1 2 3	Самопочуття погане
Почуваюся сильним	3 2 1 0 1 2 3	Почуваюся слабким
Пасивний	3 2 1 0 1 2 3	Активний
Малорухливий	3 2 1 0 1 2 3	Рухливий
Веселий	3 2 1 0 1 2 3	Сумний
Добрий настрій	3 2 1 0 1 2 3	Поганий настрій
Працездатний	3 2 1 0 1 2 3	Розбитий
Сповнений сил	3 2 1 0 1 2 3	Знесилений
Повільний	3 2 1 0 1 2 3	Швидкий
Бездіяльний	3 2 1 0 1 2 3	Діяльний
Щасливий	3 2 1 0 1 2 3	Нещасливий
Життєрадісний	3 2 1 0 1 2 3	Похмурий
Напружений	3 2 1 0 1 2 3	Розслаблений
Здоровий	3 2 1 0 1 2 3	Хворий
Байдужий	3 2 1 0 1 2 3	Захоплений
Спокійний	3 2 1 0 1 2 3	Схвилюваний
Захоплений	3 2 1 0 1 2 3	Сумовитий
Радісний	3 2 1 0 1 2 3	Печальний
Відпочивший	3 2 1 0 1 2 3	Стомлений
Свіжий	3 2 1 0 1 2 3	Виснажений

Сонливий	3 2 1 0 1 2 3	Збуджений
Бажання відпочити	3 2 1 0 1 2 3	Бажання працювати
Спокійний	3 2 1 0 1 2 3	Стурбований
Оптимістичний	3 2 1 0 1 2 3	Песимістичний
Витривалий	3 2 1 0 1 2 3	Втомлений
Бадьорий	3 2 1 0 1 2 3	Млявий
Думати важко	3 2 1 0 1 2 3	Думати легко
Розсіяний	3 2 1 0 1 2 3	Уважний
Сповнений сподівань	3 2 1 0 1 2 3	Розчарований
Задоволений	3 2 1 0 1 2 3	Незадоволений

Обробка та інтерпретація. При обробці ці цифри перекодуються в такий спосіб. Негативні стани за шкалою САН приймаються за 1 бал, наступний за ним за 2 бали і так далі. Слід урахувати те, - що полюси шкали постійно змінюються. Позитивні стани завжди одержують високі бали, а негативні низькі. За цими балами розраховується середнє арифметичне як загалом, так і окремо за активністю, самопочуттям і настроєм. Зразок перекодування наведений у таблиці.

Перекодування Повний надій 7654321 Розчарований

Текст САН Повний надій 3210123 Розчарований

При оцінці функціонального стану важливі значення окремих показників та їхнє співвідношення. Наприклад, у відпочилої людини оцінки активності, настрою і самопочуття приблизно однакові. У міру наростання втоми співвідношення між ними змінюється за рахунок відносного зниження самопочуття й активності в порівнянні з настроєм. *Ключ.*

Питання на самопочуття» 1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26.

Питання на активність-3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28.

Питання на настрій-5, 6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30.

Додаток Б

Методика вимірювання рівня тривожності Тейлора

Шкала тривожності. (Шкала Тейлора, адаптація М.М.Пейсахова) Опитувальник Тейлора призначений для вимірювання проявів тривожності, який був

опублікований в 1953р. Дана методика складається з 50 тверджень, на які обстежуваний повинний відповісти «так» чи «ні». Тестування продовжується 15-30 хв.

Інструкція обстежуваним

Необхідно дати відповідь на всі твердження, які містить опитувальник. Якщо вони відповідають Вашому уявленню про себе, напишіть «Так», у протилежному разі – «Ні». Якщо Вам важко дати певну відповідь, напишіть «Не знаю». Працювати бажано швидко, не пропускати запитань, ніяких додаткових записів не робити.

Тестовий матеріал

1. Часто я працюю з великим напруженням.
2. Вночі мені важко заснути.
3. Для мене приємні несподівані зміни у звичних обставинах.
4. Мені часто сняться страшні сни.
5. Мені важко зосередитися на якомусь завданні чи роботі.
6. У мене дуже неспокійний і переривчастий сон.
7. Я хотів би бути таким щасливим, як, на мій погляд, інші.
8. Безперечно, мені не вистачає впевненості в собі.
9. Моє здоров'я дуже турбує мене.
10. Часто я відчуваю себе нікому не потрібним.
11. Я часто плачу, у мене «очі на мокрому місці».
12. Я помічаю, що мої руки починають тремтіти, коли я намагаюся зробити щось складне чи небезпечне.
13. Часом, коли я збентежений, у мене виникає сильна пітливість і це дуже турбує мене.
14. Я часто ловлю себе на думці, що мене щось тривожить.
15. Нерідко я думаю про такі речі, про які не хотілося б говорити.
16. Навіть у холодні дні я легко пітнію.
17. У мене бувають періоди такого занепокоєння, Що я не можу всидіти на місці.
18. Життя для мене майже завжди пов'язане з надзвичайною напруженістю.
19. Я набагато чутливіший, ніж більшість людей.

20. Я легко бентежусь.
21. Моє місце серед оточуючих дуже мене турбує.
22. Мені дуже важко зосередитися на чомусь.
23. Майже весь час я відчуваю тривогу через когось або через щось.
24. Часто я стаю надто збудженим і мені важко заснути.
25. Мені доводилося відчувати страх навіть тоді, коли я точно знав, що мені нічого не загрожує.
26. Я схильний сприймати все дуже серйозно.
27. Мені часом здається, що переді мною постають такі труднощі, які я не здолаю.
28. Я майже завжди відчуваю невпевненість у собі.
29. Мене дуже тривожать можливі невдачі.
30. Чекання завжди нервує мене.
31. Часом мені здається, що я ні на що не здатний.
32. Бували періоди, коли через тривогу я не міг заснути.
33. Іноді я засмучуюся через дрібниці.
34. Я легко збудлива людина.
35. Я часто боюся, що ось-ось почервонію.
36. У мене не вистачить духу пережити всі майбутні труднощі.
37. Часом мені здається, що моя нервова система розхитана, і я ось-ось втрачу розум.
38. Найчастіше мої ноги і руки досить теплі.
39. У мене рівний і добрий настрій.
40. Я майже завжди відчуваю себе зовсім щасливим.
41. Коли потрібно на щось довго чекати, я можу бути спокійним.
42. У мене рідко буває головний біль.
43. У мене не буває серцебиття під час очікування на щось нове або тяжке.
44. Мої нерви розхитані не більше ніж у інших людей.
45. Я впевнений у собі.
46. Порівняно з іншими людьми я вважаю себе сміливим.

47. Я сором'язливий не більше ніж інші.
48. Часто я спокійний і вивести мене з рівноваги нелегко.
49. Практично я ніколи не червонію.
50. Я можу спокійно спати після будь-яких неприємностей.

Обробка результатів.

У твердженнях 1-37 підраховується кількість відповідей «Так», у твердженнях 38-50 - кількість відповідей «Ні». Відповіді «Не знаю» підраховуються в усіх твердженнях і кількість їх ділиться на 2. Рівень тривожності визначається сумою цих трьох показників.

До 15 балів - низький рівень.

16-20 балів - нижче середнього.

21-23 бали - середній.

24-27 балів - вище середнього.

28-50 балів - високий.

Додаток В

Опитувальник оцінки рівня психологічної, фізіологічної і професійної дезадаптації О.Н. Родіної

Інформаційна інструкція: За допомогою запропонованого нижче опитувальника можна оцінити наступні ознаки психофізіологічної професійної дезадаптації : погіршення самопочуття, яку проявляється в емоційних зрушеннях, особливостях змін окремих психічних процесів, зниженні загальної активності та відчутті

втомлюваності; соматовегетативних порушеннях; порушеннях циклу "сон - активність"; особливостях соціальної взаємодії; зниженні мотивації до діяльності.

Опитувальник складається із 64 тверджень, які досліджуваний має оцінити, наскільки відповідають його стану: цілком, частково або не відповідають.

Інструкція. Вам пропонується ряд тверджень. Визначте, чи відповідають вони вашому стану. Не слід витрачати багато часу на обдумування, відповідайте швидко. Можливо, деякі твердження викличуть у вас складнощі, в цьому випадку знак відповіді "+" поставте в графі "Відповідає частково". Намагайтеся давати більш визначену відповідь.

Лист відповідей

№ твердження	Відповідає цілком	Відповідає частково	Не відповідає
1			
.....			
64			

Тестовий матеріал:

1. Найчастіше у мене хороше самопочуття.
2. Зазвичай у мене гарний настрій.
3. У мене багато різних інтересів окрім роботи.
4. Я став дратівливим.
5. Я став частіше хворіти останнім часом.
6. Мені подобається працювати в колективі.
7. У мене постійно міняється настрій.
8. Останнім часом я відчуваю загальне погіршення здоров'я.
9. У мене рівний і спокійний характер.
10. Мене часто долають похмурі думки.
11. Мої близькі стали помічати, що у мене псується характер.
12. Мені стало важко спілкуватися з новими людьми.

13. У мене часто буває пригнічений настрій.
14. Останнім часом мене стали дратувати речі, до яких я раніше відносився спокійно.
15. Я став в'ялим і байдужим.
16. Я часто буваю веселим і товариським.
17. Мені стало неприємно бувати в місцях, де збирається багато людей.
18. Я став часто сваритися зі своїми рідними і колегами.
19. Останнім часом мені рідше, ніж зазвичай, хочеться зустрічатися зі своїми знайомими.
20. Я із задоволенням приходжу на роботу.
21. Моя робота мені перестала подобатися.
22. Зазвичай я працюю легко, без напруги.
23. На початку зміни мені важко зібратися з силами, щоб почати роботу.
24. Під час роботи я часто відволікаюся на сторонні думки і забуваю, що знаходжуся на робочому місці.
25. Мені завжди хочеться якнайшвидше закінчити роботу і піти додому.
26. Мій робочий день зазвичай пролітає непомітно.
27. Я без зусиль справляюся з нормою.
28. Мені часто доводиться примушувати себе працювати уважніше.
29. Останнім часом мені стало важче працювати.
30. Я часто ловлю себе на думці, що мені просто нічого не хочеться.
31. Я став пасивним.
32. Я став забудькуватим.
33. Мені важко утримати в пам'яті навіть ті справи, які потрібно зробити сьогодні.
34. Після роботи я завжди почуваю себе розбитим.
35. У вільний час мені нічим не хочеться займатися, а тільки лягти і відпочити.
36. При читанні книги на мене нападає сонливість.
37. Коли я читаю, мені доводиться напружувати очі.
38. Я постійно переживаю неприємні відчуття в очах.
39. Останнім часом я став гірше бачити.

40. Мене мучать болі в скронях і в лобі.
41. Коли я працюю, у мене майже увесь час болять спина і шия.
42. У мене набрякають ноги.
43. У мене іноді виникає відчуття нудоти.
44. У мене часто болить голова.
45. У мене бувають запаморочення.
46. Я відчуваю постійну тяжкість в голові.
47. У мене буває відчуття шуму або дзвону у вухах.
48. Іноді у мене перед очима неначе літають блискучі мушки.
49. У мене бувають напади серцебиття.
50. У мене з'явилася задишка.
51. Іноді у мене буває відчуття, що мені важко вдихнути.
52. Я став часто покриватися потом.
53. У мене легко потіють долоні.
54. У мене часто виступають червоні плями на шиї і щоках.
55. Я легко засинаю вночі.
56. Я постійно хочу спати вдень.
57. Зазвичай я сплю міцно.
58. У мене найчастіше неспокійний сон.
59. Після пробудження я засинаю важко.
60. Уранці мені важко прокинутися.
61. Після сну я зазвичай встаю в'ялим, погано відпочилим.
62. У мене часто буває безсоння.
63. Я увесь час почуваю себе втомленим.
64. Я почуваю себе абсолютно здоровою людиною.

Інтерпретація даних:

Зіставити відповіді випробуваного з "ключем". Підрахувати загальну кількість відповідей, що збігаються, з "ключем". Кожна відповідь, що співпадає, оцінюється в 2 бали, відповідь "Відповідає частково" - 1 бал. Максимально можлива кількість балів - 128.

Підрахунок кількості балів за окремими ознаками здійснюється за допомогою дешифратора. Оцінка рівня дезадаптації здійснюється за наступними правилами: 96 балів і більше - високий рівень дезадаптації, що вимагає вживання невідкладних заходів (психологічних і медичних); від 65 до 95 балів - виражений рівень дезадаптації; від 32 до 64 балів - помірний рівень дезадаптації; до 32 балів - низький рівень. Кількість балів за окремими ознаками указує на джерела дезадаптації.

Ключ

1. ні 2. Ні 3. Ні 4. Так 5. Так 6. Ні 7. Так 8. Так 9. Ні 10. Так 11. Так 12. Так 13. так 14. так 15. Так 16. ні 17. Так 18. Так 19. Так 20. Ні 21. Так 22. Ні 23. Так 24. Так 25. Так 26. Ні 27. Ні 28. Так 29. Так 30. Так 31. Так 32. так 33. Так 34. Так 35. так 36. так 37. Так 38. Так 39. Так 40. Так 41. Так 42. Так 43. Так 44. Так 45. Так 46. Так 47. Так 48. так 49. Так 50. Так 51. Так 52. Так 53. Так 54. Так 55. Ні 56. Так 57. Ні 58. так 59. так 60. так 61. так 62. так 63. так 64.ні

I. Погіршення самопочуття:

емоційні порушення 2, 4, 7, 10, 13, 14, 15, 31

особливості окремих психічних процесів 24, 28, 32, 33

зниження загальної активності 22, 23, 27, 29, 36

відчуття втоми 1, 8, 30, 34, 35, 63

II. Соматовегетативні порушення 5, 37 - 54, 64

III. Порушення циклу "сон - активність" 55 - 62

IV. Особливості соціальної взаємодії 3, 6, 9, 11, 12, 16 - 19

V. Зниження мотивації до діяльності 20, 21, 25, 26

Додаток Г
Методика В. В. Бойко

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка є найбільш комплексною і дає можливість системно і детальніше проаналізувати міру вираженості дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», враховуючи компоненти, до яких вони відносяться. Зокрема, це такі компоненти та симптоми:

Перший компонент — «Напруження»:

1. Переживання психотравмуючих обставин;
2. Незадоволеність собою;
3. «Загнаність у кут»;
4. Тривога і депресія.

Другий компонент — «Резистенція»:

1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування;
2. Емоційно-моральна дезорієнтація;
3. Розширення сфери економії емоцій;
4. Редукція професійних обов'язків. Третій компонент — «Виснаження»:

1. Емоційний дефіцит;
2. Емоційне відчуження;
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація);
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення.

Враховуючи якісні і кількісні показники, які обчислюються за даними методики для різних компонентів синдрому «вигорання», організаційні психологи можуть дати досить змістовну характеристику щодо проявів синдрому в особистості, а також визначити індивідуальні та групові заходи профілактики і психокорекції. Для якісної інтерпретації даних, за словами В.В. Бойка, можна використовувати такі питання:

- які симптоми домінують;

- якими сформованими і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»;
- чи обумовлене «виснаження» (якщо виявлене) факторами професійної діяльності, що ввійшли в симптоматику «вигоряння», або суб'єктивними факторами;
- який симптом (симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості;
- у яких напрямках треба впливати на виробничу обстановку, щоб знизити нервову напругу;
- які ознаки й аспекти поведінки самої особистості підлягають корекції, щоб «емоційне вигоряння» не завдавало шкоди їй, професійній діяльності і партнерам.

Інструкція. На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «пі». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери,

то йдеться про суб'єктів Вашої професійної діяльності — пацієнтів, клієнтів, споживачів, замовників, учнів, студентів та інших осіб, з якими Ви щоденно працюєте.

Текст опитувальника

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути па самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми

партнера (згорнути взаємодію).

9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.

10. Моя робота притуплює емоції.

11. Я відверто втопився від людських проблем, з якими доводиться мати справу па роботі.

12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.

13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.

14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.

15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.

16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.

17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою наділові контакти.

18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.

19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.

20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.

21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.

22. Я спокійно сприймаю обгрунтовані претензії партнерів.

23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.

24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.

25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.

26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.

27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.

28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.

29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюсь обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.

30. У спілкуванні па роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра — не отримаєш зла».
31. Я з радістю розповідаю домашнім про свого роботу.
32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).
33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.
34. Я дуже хвилююся за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.
36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.
37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом мене переслідують невдачі па роботі.
40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.
41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.
42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.
44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.
46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.
48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.
49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.

50. Успіхи в роботі надихають мене.
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Впродовж останнього року траплялися скарги па мене з боку партнерів.
54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.
64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.
65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.
66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.
67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.
68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.
69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.
70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.

74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається па спілкуванні з домашніми і друзями.
80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається тіа роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.
83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила знервованим, злим, притупила емоції.
84. Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров'я.

Обробка та інтерпретація результатів

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

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:

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

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

«Ключ»

Фаза «Напруження»

1. Переживання психотравмуючих обставин: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)

2. Незадоволеність собою:

-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)

3. «Загнаність у кут»:

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

4. Тривога і депресія:

+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Фаза «Резистенція»

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

2. Емоційно-моральна дезорієнтація:

+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Розширення сфери економії емоцій:

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

4. Редукція професійних обов'язків:

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

Фаза «Виснаження»

1. Емоційний дефіцит:

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

2. Емоційне відчуження:

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

3. Особистісне відчуження (деперсоналізація): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5),

+59(5), +71(2), +83(10)

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

+60(2), +72(10), +84(5)

Інтерпретація результатів

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигоряння».

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

0-9 балів — симптом не сформований;

10-15 балів — симптом на стадії формування;

16 і більше балів — симптом сформований.

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

Методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигоряння». Суттєвим є те, до якої фази формування «емоційного вигоряння» належать домінуючі

симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість. Наступний крок в інтерпретації результатів — осмислення показників фаз розвитку «вигоряння»: «напруження», «резистенція» та «виснаження». У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак співставлений балів, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різні — реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками можна твердити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

• 36 і менше балів — фаза не сформована;

37—60 балів — фаза на стадії формування;

61 і більше балів — фаза сформована

Додаток Д

Бланк дослідження особливостей професійної деформації керівників

Досліджуваний								
Вік								
Стать								
Стаж								
Посада								
Діагностика емоційного стану								
Опитувальник САН								
Самопочуття добре	3	2	1	0	1	2	3	Самопочуття погане
Почуваюся сильним	3	2	1	0	1	2	3	Почуваюся слабким
Пасивний	3	2	1	0	1	2	3	Активний
Малорухливий	3	2	1	0	1	2	3	Рухливий
Веселий	3	2	1	0	1	2	3	Сумний
Добрий настрій	3	2	1	0	1	2	3	Поганий настрій
Працездатний	3	2	1	0	1	2	3	Розбитий
Сповнений сил	3	2	1	0	1	2	3	Знесилений
Повільний	3	2	1	0	1	2	3	Швидкий
Бездіяльний	3	2	1	0	1	2	3	Діяльний
Щасливий	3	2	1	0	1	2	3	Нещасливий
Життєрадісний	3	2	1	0	1	2	3	Похмурий
Напружений	3	2	1	0	1	2	3	Розслаблений
Здоровий	3	2	1	0	1	2	3	Хворий

Байдужий	3	2	1	0	1	2	3	Захоплений
Спокійний	3	2	1	0	1	2	3	Схвильований
Захоплений	3	2	1	0	1	2	3	Сумовитий
Радісний	3	2	1	0	1	2	3	Печальний
Відпочивший	3	2	1	0	1	2	3	Стомлений
Свіжий	3	2	1	0	1	2	3	Виснажений
Сонливий	3	2	1	0	1	2	3	Збуджений
Бажання відпочити	3	2	1	0	1	2	3	Бажання працювати
Спокійний	3	2	1	0	1	2	3	Стурбований
Оптимістичний	3	2	1	0	1	2	3	Песимістичний
Витривалий	3	2	1	0	1	2	3	Втомлений
Бадьорий	3	2	1	0	1	2	3	Млявий
Думати важко	3	2	1	0	1	2	3	Думати легко
Розсіяний	3	2	1	0	1	2	3	Уважний
Сповнений сподівань	3	2	1	0	1	2	3	Розчарований
Задоволений	3	2	1	0	1	2	3	Незадоволений

Методика вимірювання рівня тривожності Тейлора

1. Зазвичай я спокійний і вивести мене нелегко.	Так	Ні
2. Мої нерви засмучені трохи більше, ніж в інших людей.	Так	Ні
3. У мене рідко бувають запори.	Так	Ні
4. У мене рідко бувають головні болі.	Так	Ні
5. Я рідко втомлююся.	Так	Ні
6. Я майже завжди почуваюся цілком щасливим.	Так	Ні

7. Я впевнений у собі.	Так	Ні
8. Практично я ніколи не червонію.	Так	Ні
9. У порівнянні зі своїми друзями я вважаю себе цілком сміливою людиною.	Так	Ні
10. Я червонію не частіше, ніж інші.	Так	Ні
11. У мене рідко буває серцебиття.	Так	Ні
12. Зазвичай мої руки досить теплі.	Так	Ні
13. Я сором'язливий не більше ніж інші.	Так	Ні
14. Мені не вистачає впевненості у собі.	Так	Ні
15. Іноді мені здається, що я ні на що не придатний.	Так	Ні
16. У мене бувають періоди такого занепокоєння, що я не можу всидіти на місці.	Так	Ні
17. Мій шлунок дуже турбує мене.	Так	Ні
18. У мене не вистачає духу винести всі майбутні труднощі.	Так	Ні
19. Я хотів би бути таким самим щасливим, як інші.	Так	Ні
20. Мені здається часом, що переді мною нагромаджені такі труднощі, які мені не подолати.	Так	Ні
21. Мені нерідко сняться кошмарні сні.	Так	Ні
22. Я помічаю, що мої руки починають тремтіти, коли намагаюся щось зробити.	Так	Ні
23. У мене надзвичайно неспокійний і уривчастий сон.	Так	Ні
24. Мене дуже турбують можливі невдачі.	Так	Ні
25. Мені доводилося відчувати страх у тих випадках, коли я точно знав, що мені нічого не загрожує.	Так	Ні
26. Мені важко зосередитися на роботі чи на якомусь завданні.	Так	Ні
27. Я працюю з великою напругою.	Так	Ні
28. Я легко бентежуся.	Так	Ні
29. Майже весь час відчуваю тривогу через будь-кого або через	Так	Ні

будь-що.		
30. Я схильний приймати все дуже серйозно.	Так	Ні
31. Я часто плачу.	Так	Ні
32. Мене нерідко мучать напади блювоти та нудоти	Так	Ні
33. Щомісяця чи частіше у мене буває розлад шлунка.	Так	Ні
34. Я часто боюся, що ось-ось почервонію.	Так	Ні
35. Мені дуже важко зосередитися на чомусь.	Так	Ні
36. Моє матеріальне становище дуже турбує мене.	Так	Ні
37. Нерідко я думаю про такі речі, про які ні з ким не хотілося б говорити.	Так	Ні
38. У мене були періоди, коли тривога позбавляла мене сну.	Так	Ні
39. Часом, коли я хвилююся, у мене з'являється сильна пітливість, що дуже бентежить мене.	Так	Ні
40. Навіть у холодні дні я легко потію.	Так	Ні
41. Часом я стаю таким збудженим, що мені важко заснути.	Так	Ні
42. Я – людина легко збудлива.	Так	Ні
43. Іноді я почуваюся цілком марним.	Так	Ні
44. Іноді мені здається, що мої нерви дуже розбалансовані, і я ось-ось вийду з себе.	Так	Ні
45. Я часто ловлю себе на тому, що мене щось турбує.	Так	Ні
46. Я набагато чутливіший, ніж більшість інших людей.	Так	Ні
47. Я майже весь час відчуваю голод.	Так	Ні
48. Іноді я хвилююся через дрібниці.	Так	Ні
49. Життя для мене пов'язане з незвичайною напругою.	Так	Ні
50. Очікування завжди нервує мене.	Так	Ні
Діагностика професійної дезадаптації		
<i>Опитувальник оцінки рівня психологічної, фізіологічної і</i>		

професійної дезадаптації О.Н. Родіної

1. Найчастіше у мене хороше самопочуття.	Так	±	Ні
2. Зазвичай у мене гарний настрій.	Так	±	Ні
3. У мене багато різних інтересів окрім роботи.	Так	±	Ні
4. Я став дратівливим.	Так	±	Ні
5. Я став частіше хворіти останнім часом.	Так	±	Ні
6. Мені подобається працювати в колективі.	Так	±	Ні
7. У мене постійно міняється настрій.	Так	±	Ні
8. Останнім часом я відчуваю загальне погіршення здоров'я.	Так	±	Ні
9. У мене рівний і спокійний характер.	Так	±	Ні
10. Мене часто долають похмурі думки.	Так	±	Ні
11. Мої близькі стали помічати, що у мене псується характер.	Так	±	Ні
12. Мені стало важко спілкуватися з новими людьми.	Так	±	Ні
13. У мене часто буває пригнічений настрій.	Так	±	Ні
14. Останнім часом мене стали дратувати речі, до яких я раніше відносився спокійно.	Так	±	Ні
15. Я став в'ялим і байдужим.	Так	±	Ні
16. Я часто буваю веселим і товариським.	Так	±	Ні
17. Мені стало неприємно бувати в місцях, де збирається багато людей.	Так	±	Ні
18. Я став часто сваритися зі своїми рідними і колегами.	Так	±	Ні
19. Останнім часом мені рідше, ніж зазвичай, хочеться зустрічатися зі своїми знайомими.	Так	±	Ні
20. Я із задоволенням приходжу на роботу.	Так	±	Ні
21. Моя робота мені перестала подобатися.	Так	±	Ні

22. Зазвичай я працюю легко, без напруги.	Так	±	Ні
23. На початку зміни мені важко зібратися з силами, щоб почати роботу.	Так	±	Ні
24. Під час роботи я часто відволікаюся на сторонні думки і забуваю, що знаходжуся на робочому місці.	Так	±	Ні
25. Мені завжди хочеться якнайшвидше закінчити роботу і піти додому.	Так	±	Ні
26. Мій робочий день зазвичай пролітає непомітно.	Так	±	Ні
27. Я без зусиль справляюся з нормою.	Так	±	Ні
28. Мені часто доводиться примушувати себе працювати уважніше.	Так	±	Ні
29. Останнім часом мені стало важче працювати.	Так	±	Ні
30. Я часто ловлю себе на думці, що мені просто нічого не хочеться.	Так	±	Ні
31. Я став пасивним.	Так	±	Ні
32. Я став забудькуватим.	Так	±	Ні
33. Мені важко утримати в пам'яті навіть ті справи, які потрібно зробити сьогодні.	Так	±	Ні
34. Після роботи я завжди почуваю себе розбитим.	Так	±	Ні
35. У вільний час мені нічим не хочеться займатися, а тільки лягти і відпочити.	Так	±	Ні
36. При читанні книги на мене нападає сонливість.	Так	±	Ні
37. Коли я читаю, мені доводиться напружувати очі.	Так	±	Ні
38. Я постійно переживаю неприємні відчуття в очах.	Так	±	Ні
39. Останнім часом я став гірше бачити.	Так	±	Ні
40. Мене мучать болі в скронях і в лобі.	Так	±	Ні
41. Коли я працюю, у мене майже увесь час болять спина і шия.	Так	±	Ні
42. У мене набрякають ноги.	Так	±	Ні

43. У мене іноді виникає відчуття нудоти.	Так	±	Ні
44. У мене часто болить голова.	Так	±	Ні
45. У мене бувають запаморочення.	Так	±	Ні
46. Я відчуваю постійну тяжкість в голові.	Так	±	Ні
47. У мене буває відчуття шуму або дзвону у вухах.	Так	±	Ні
48. Іноді у мене перед очима неначе літають блискучі мушки.	Так	±	Ні
49. У мене бувають напади пришвидщеного серцебиття.	Так	±	Ні
50. У мене з'явилася задишка.	Так	±	Ні
51. Іноді у мене буває відчуття, що мені важко вдихнути.	Так	±	Ні
52. Я став часто покриватися потом.	Так	±	Ні
53. У мене легко потіють долоні.	Так	±	Ні
54. У мене часто виступають червоні плями на шиї і щоках.	Так	±	Ні
55. Я легко засинаю вночі.	Так	±	Ні
56. Я постійно хочу спати вдень.	Так	±	Ні
57. Зазвичай я сплю міцно.	Так	±	Ні
58. У мене найчастіше неспокійний сон.	Так	±	Ні
59. Після пробудження я засинаю важко.	Так	±	Ні
60. Уранці мені важко прокинутися.	Так	±	Ні
61. Після сну я зазвичай встаю в'ялим, погано відпочилим.	Так	±	Ні
62. У мене часто буває безсоння.	Так	±	Ні
63. Я увесь час почуваю себе втомленим.	Так	±	Ні
64. Я почуваю себе абсолютно здоровою людиною.	Так	±	Ні
Діагностика емоційного вигорання			
Методика В. В. Бойко			
1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.	Так		Ні

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

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

керівником.		
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.	Так	Ні
39. Останнім часом мене переслідують невдачі па роботі.	Так	Ні
40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.	Так	Ні
41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.	Так	Ні
42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.	Так	Ні
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.	Так	Ні
44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.	Так	Ні
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.	Так	Ні
46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.	Так	Ні
47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.	Так	Ні
48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.	Так	Ні
49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.	Так	Ні
50. Успіхи в роботі надихають мене.	Так	Ні
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).	Так	Ні
52. Я втратив спокій через роботу.	Так	Ні
53. Впродовж останнього року траплялися скарги на мене з боку партнерів.	Так	Ні
54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того,	Так	Ні

що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.		
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.	Так	Ні
56. Я часто працюю через силу.	Так	Ні
57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.	Так	Ні
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я.	Так	Ні
59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.	Так	Ні
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.	Так	Ні
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.	Так	Ні
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.	Так	Ні
63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.	Так	Ні
64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.	Так	Ні
65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.	Так	Ні
66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.	Так	Ні
67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.	Так	Ні
68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.	Так	Ні
69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.	Так	Ні
70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.	Так	Ні
71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.	Так	Ні
72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.	Так	Ні
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.	Так	Ні

74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.	Так	Ні
75. Моя кар'єра склалася вдало.	Так	Ні
76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.	Так	Ні
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.	Так	Ні
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.	Так	Ні
79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається на спілкуванні з домашніми і друзями.	Так	Ні
80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.	Так	Ні
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.	Так	Ні
82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.	Так	Ні
83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила знервованим, злим, притупила емоції.	Так	Ні
84. Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров'я.	Так	Ні

Додаток Е

Практичні поради щодо використання КПТ для запобігання соматовегетативних порушень

1. Усвідомлення думок і переконань: Спостерігайте за своїми думками та переконаннями, пов'язаними зі здоров'ям і фізичними симптомами. Часто люди з соматовегетативними порушеннями мають тенденцію перебільшувати загрози і негативні наслідки. Важливо розпізнати ці негативні думки та переконання та почати їх критично аналізувати.
2. Розуміння зв'язку між думками, емоціями і симптомами: Спробуйте зрозуміти, як ваші думки впливають на ваші емоції та фізичний стан. Наприклад, стрес та тривога можуть призводити до збільшення серцевих пульсацій або підвищення тиску. Розуміння цього зв'язку може допомогти вам змінити шаблони думок та переконань, що призводять до симптомів.
3. Переоцінка негативних думок: Практикуйте переоцінку негативних думок і переконань, що стосуються вашого здоров'я. Запитайте себе, які докази є в підтримку цих думок? Чи є альтернативні пояснення? Часто негативні думки є перебільшеними або необґрунтованими, і заміна їх на більш реалістичні може зменшити тривогу та фізичні симптоми.
4. Впізнавання та запис негативних думок: Запишіть негативні думки, які виникають у вас стосовно вашого здоров'я або фізичних симптомів. Наприклад, "Я впевнений, що ця головна біль означає серйозне захворювання." Після цього запишіть позитивні та більш реалістичні альтернативи, такі як "Це може бути лише напруженням і відповіддю на стрес" або "Я можу впровадити стратегії релаксації, щоб зменшити цю головну біль".
5. Дослідження доказів: Підготуйте список доказів, що підтримують або спростовують ваші негативні думки. Розгляньте, які фактичні докази є на підтримку чи спростування вашої негативної думки. Наприклад, які факти або власний досвід підтверджують, що ця головна біль вже була у вас раніше і не була пов'язана з серйозними захворюваннями?
6. Перекручення думок: Визначте типичні когнітивні перекручення, які можуть впливати на ваші фізичні симптоми. Наприклад, часто зустрічаються перекручення "чорно-біле мислення" (усе або ніщо), "відфільтрування" (ігнорування позитивних фактів) або "катастрофізація" (перебільшення наслідків). Після визначення перекручень, спробуйте замінити їх на більш реалістичні, об'єктивні думки.
7. Переоцінка ризиків: Оцініть реальний ризик, пов'язаний з вашими фізичними симптомами. Попросіть себе задати питання: "Який є реальний доказовий базис для того, що ці симптоми свідчать про серйозне захворювання?" або "Як часто реальність відповідає моїм найгіршим припущенням?" Розгляньте можливі альтернативи і вагомні фактори, які свідчать про менший ризик.

8. Стратегії релаксації та медитації: Вивчайте та практикуйте різні методи релаксації, такі як глибоке дихання, прогресивна м'язова розслаблення або медитація. Ці методи можуть допомогти зняти напругу, заспокоїти нервову систему і зменшити фізичні симптоми, пов'язані зі стресом.[42]



Додаток Ж

Релаксаційних технік для запобігання появи фази «Напруження»

1. Глибоке дихання: Приділіть кілька хвилин на глибоке і повільне дихання. Зосередьтеся на своєму диханні, спробуйте вдихнути через ніс, тримати декілька секунд і видихати через рот. Повторюйте цей процес декілька разів, зосереджуючись лише на диханні, це допоможе заспокоїтися і зняти напруження.
2. Прогресивна м'язова релаксація: Це техніка, яка вимагає поетапного розслаблення м'язів усього тіла. Почніть з конкретного м'язової групи, наприклад, м'язів обличчя або плечей. Зосередьтеся на цій групі м'язів, напружте їх на кілька секунд, а потім повільно розслабте. Продовжуйте зміщуватися вниз по тілу, розслаблюючи кожен м'язову групу по черзі.
3. Візуалізація: Сідайте або лягайте в зручну позу, закрийте очі і уявіть собі місце або ситуацію, яка викликає у вас почуття спокою і комфорту. Уявіть кожен деталь цього місця: звуки, запахи, кольори. Зануртеся у цю візуалізацію і дозвольте собі відчувати спокій і розслаблення.
4. Медитація: Сідайте в тихому місці, зруйнуйте всі зовнішні подразники і зосередьтеся на своєму диханні або на якомусь мантрі (слові чи фразі), яку ви повторюєте в собі. Відведіть деякий час на це щодня, навіть якщо це всього кілька хвилин. Практика медитації може допомогти вам заспокоїтися і зосередитися.
5. Фізична активність: Регулярна фізична активність, така як йога, прогулянки, біг або тренування, може бути чудовим способом розслаблення та зниження рівня напруження. Виберіть активність, яка вам подобається і витрачайте на неї час кілька разів на тиждень. [61]

Додаток 3

Вправи зі стрес-менеджменту

1. Будьте свідомі до своїх емоцій: Розуміння та свідоме сприйняття власних емоцій може допомогти вам вчасно виявляти ознаки стресу. Зверніть увагу на фізичні та емоційні зміни, які відбуваються у вас під час стресових ситуацій.
2. Розробіть план дій: Створіть стратегію, що допоможе вам керувати стресом. Розробіть план дій для різних ситуацій, включаючи психотравмуючі обставини. Визначте, які конкретні кроки ви зможете предприняти для зниження стресу та підтримки свого психічного благополуччя.
3. Зосередьтеся на самозахисті: Важливо піклуватися про своє фізичне та емоційне здоров'я, особливо під час стресових ситуацій. Зверніть увагу на свої потреби: забезпечуйте собі достатню кількість сну, займайтеся фізичними вправами, харчуйтеся здоровою їжею та займайтесь релаксаційними практиками, такими як медитація або йога.
4. Поділіться своїми почуттями: Знаходьте спосіб висловити свої емоції та почуття, особливо під час переживання психотравмуючих обставин. Розмовляйте з довіреною особою, друзями або спеціалістом у сфері психології, щоб отримати підтримку та допомогу.
5. Розвивайте стрес-менеджментні техніки: Вивчіть та впроваджуйте різні техніки зниження стресу, такі як глибоке дихання, прогулянки на свіжому повітрі, музикотерапія, йога, медитація або техніки релаксації. Ці техніки можуть допомогти вам зосередитися, заспокоїтися та зменшити стресові реакції.
6. Піклуйтеся про себе: Не забувайте про само-догляд і само-ласку. Дозвольте собі займатися речами, які вам приносять задоволення і радість. Займайтесь хобі, проводьте час з родиною та друзями, робіть те, що вас релаксує та робить щасливими. [45]

Додаток И

Способи розвитку соціальної підтримки

1. Підтримка від родини та друзів: Розмовляйте зі своїми близькими про свої почуття, діліться з ними своїми досвідами і проблемами. Це може надати вам емоційну підтримку, розуміння та поради. Не бійтеся просити про допомогу, коли вона вам потрібна.
2. Приєднуйтесь до підтримуючих груп: Знаходьте групи або організації, де ви можете зустріти людей, які пережили схожі травмуючі ситуації. Обмінюйтесь досвідом, надавайте одне одному підтримку та спільно розвивайте стратегії для запобігання переживанню психотравмуючих обставин.
3. Звертайтеся до професіоналів: Психологи та психотерапевти є фахівцями, які надають професійну підтримку і допомогу у вирішенні проблем, пов'язаних з психотравмуючими обставинами. Вони можуть навчити вас ефективним стратегіям копінгу, надати простір для висловлення емоцій та працювати з вами над відновленням психічного благополуччя.
4. Розвивайте свої комунікативні навички: Навчання ефективному спілкуванню може допомогти вам отримувати і надавати підтримку іншим людям. Вміння слухати, висловлювати співчуття та бути емоційно присутнім можуть сприяти підтримці від інших та створювати міцні соціальні зв'язки.
5. Займайтесь волонтерством або допомагайте іншим: Віддавання свого часу та зусиль для допомоги іншим може не тільки сприяти розвитку соціальної підтримки, але й відчуттю задоволення та зв'язку зі спільнотою. Помагання іншим може також допомогти вам отримати нові перспективи і ресурси для власного розвитку. [37]

Додаток К

Способи розвитку навичок копіngu.

1. Розуміння своїх емоцій: Важливо навчитися розпізнавати та розуміти свої емоції, що виникають у стресових ситуаціях. Будьте уважні до своїх почуттів і дайте їм можливість бути присутніми. Це допоможе вам зосередитися на тому, що ви дійсно відчуваєте, і визначити, як краще з ними справитися.
2. Встановлення позитивних зв'язків: Розвивайте сильні соціальні зв'язки з рідними, друзями та спільнотою. Вони можуть надати підтримку, поради та перспективу у важких часах. Регулярний контакт із позитивними і надійними людьми може зменшити відчуття самотності та допомогти у вирішенні проблем.
3. Розвивайте стратегії саморегуляції: Вивчайте та практикуйте техніки саморегуляції, такі як глибоке дихання, медитація, йога або прогулянки на свіжому повітрі. Ці практики допомагають заспокоїтися, зосередитися і знизити рівень стресу.
4. Займайтесь фізичною активністю: Регулярна фізична активність має позитивний вплив на психічне здоров'я. Вона сприяє виділенню ендорфінів - гормонів щастя, які допомагають знизити стрес і поліпшити настрій. Займайтесь спортом, йогою, танцями або будь-якою іншою фізичною активністю, яка приносить вам задоволення.
5. Використовуйте позитивне мислення: Практикуйте оптимістичне мислення і зосередьтеся на позитивних аспектах вашого життя. Замість того, щоб залишатися у пастці негативних думок, намагайтеся знайти можливості для розвитку, виклики, з якими ви зможете справитися, та ресурси, які ви маєте.
6. Плануйте свій час і встановлюйте межі: Розподіліть свій час таким чином, щоб мати достатньо часу для відпочинку, розваг і самого себе. Встановлюйте межі і навчайтесь говорити "ні" в тих ситуаціях, які можуть викликати надмірний стрес.
7. Записуйте свої думки і почуття: Ведення щоденника або просто записування своїх думок і почуттів може допомогти вам зняти стрес і відчути полегшення. Спробуйте вести записи про те, що вас турбує, а також про позитивні аспекти вашого життя. Це допоможе вам зосередитися на позитивних речах і зменшити негативний вплив стресу.
8. Релаксаційні техніки: Вивчіть різні релаксаційні техніки, такі як глибоке дихання, прогресивна м'язова розслабленість або медитація. Застосовуйте їх у стресових ситуаціях для заспокоєння свого розуму і тіла.
9. Фізична активність: Регулярна фізична активність, така як вправи або прогулянки, може бути ефективним способом вироблення здорового копіngu.

Фізична активність допомагає звільнити ендорфіни, які поліпшують настрій і зменшують стрес.

10. Практикуйте міндфулнес: Міндфулнес - це вміння свідомо сприймати та приймати поточний момент без суджень або переживань. Він включає у себе уважне спостереження своїх думок, почуттів та фізичних відчуттів. Практикуйте міндфулнес в повсякденному житті, особливо в стресових ситуаціях, щоб зосередитися на тому, що відбувається зараз, і зменшити напруження.

11. Займіться хобі або розвагами: Знайдіть час для роботи над своїми хобі або заняттями, які вас веселять і викликають позитивні емоції. Це може включати читання, слухання музики, малювання, гра у відеоігри або будь-яку іншу активність, яка робить вас щасливими.

12. Соціальна підтримка: Звертайтеся до своїх близьких, друзів або членів спільноти для отримання підтримки та розмови про ваші почуття та досвід. Відкриті розмови та соціальна підтримка можуть допомогти вам впоратися зі стресом і почувати себе менш самотньою.

13. Раціоналізація думок: Ця вправа допомагає замінити негативні або деструктивні думки позитивними і реалістичними. Запишіть свої негативні думки на папері і поруч напишіть альтернативні, позитивні та реалістичні переконання. Наприклад, якщо ви думаєте: "Я ніколи не справлюся з цим", замініть це переконання: "Я можу знайти шляхи впорядкування з цим і підтримати себе".

14. Візуалізація: Уявіть себе в спокійному і безпечному місці, де ви відчуваєте себе комфортно і розслаблено. Зосередьтеся на деталях: запахах, звуках, кольорах. Відчуйте цю атмосферу в своєму розумі. Візуалізація може допомогти заспокоїти нервову систему і знизити стрес.

15. Перепрограмування негативних думок: Запишіть негативну думку, яку ви постійно повторюєте у своїй голові. Потім переверніть цю думку, напишіть її у формі позитивного твердження або афірмації. Наприклад, замість "Я ніколи не зможу впоратися з цим", напишіть "Я можу знайти рішення і пройти через це".

16. Ящик інструментів стрес-менеджменту: Створіть ящик або коробку, в якій будуть зберігатися речі або символи, які вас заспокоюють або надихають. Це може бути м'яка іграшка, фотографія, списки позитивних моментів, листівки зі словами підтримки або розслабляючі ефірні олії. Коли ви відчуваєте стрес або тривогу, відкрийте ящик і скористайтеся одним з цих інструментів.

17. Практика самоспостереження: Свідоме спостереження за своїми емоціями, думками та фізичними відчуттями допомагає впоратися зі стресом. Запишіть свої спостереження в щоденник або в мобільний додаток. Виберіть конкретний час на день, коли ви будете відводити час для самоспостереження і самоаналізу. [33]

Додаток Л

Способи застосування міндфулнесу для запобігання фазі "Резистенція"

1. Усвідомлюйте свої емоції: Зверніть увагу на свої емоції та почуття, які виникають під час стресових ситуацій. Спостерігайте їх без суджень і приймайте їх такими, які вони є. Це допоможе вам підтримувати емоційну рівновагу та уникати перевантаження.
2. Зосередьтеся на диханні: Сидячи або лежачи в комфортному положенні, зосередьтеся на своєму диханні. Спостерігайте за вдихом і видихом, не намагаючись змінити його. Це допоможе заспокоїти розум і зняти фізичну напругу.
3. Практикуйте медитацію: Регулярна медитація може допомогти вам розвивати уважність та збільшувати вашу відповідальність на стресові події. Виберіть медитаційну техніку, яка вам підходить, і приділяйте кілька хвилин на день для медитації.
4. Практикуйте усвідомленість під час виконання рутинних справ: Зосередьтеся на деталях того, що ви робите прямо зараз. Поглиблюйте свій досвід виконання рутинних справ, таких як їжа, прибирання або прогулянка. Це допоможе вам відволіктися від негативних думок та відновити енергію.
5. Використовуйте міндфулнес у міжособистих взаєминах: Коли ви спілкуєтеся з іншими людьми, намагайтеся бути повністю присутнім у розмові. Спостерігайте за своїми реакціями та сприймайте інших без суджень. Це допоможе зменшити напругу та підтримувати здорові міжособисті взаємини.

Застосування міндфулнесу для запобігання фазі "Резистенція" вимагає регулярної практики і відданості. Поступово впроваджуйте ці практики у своє життя і спостерігайте за тим, як вони впливають на ваше самопочуття та стресову стійкість. Це може стати цінним інструментом у вашому шляху до збереження психологічного благополуччя. [32]

Ось кілька конкретних вправ міндфулнесу, які ви можете практикувати:

1. Вправа з усвідомленого дихання:
 - Сідайте або лягайте в зручне положення.
 - Зосередьте свою увагу на вдиху і видиху.
 - Спостерігайте за потоком вашого дихання, не намагаючись його змінити.
 - Якщо ваша увага розлітається, просто поверніть її назад до дихання.
 - Продовжуйте цю вправу протягом 5-10 хвилин або більше.

2. Вправа "Сканування тіла":

- Сідайте або лягайте в зручне положення.
- Почніть спокійно сканувати своє тіло уявно зверху донизу або знизу вгору.
- Спостерігайте за будь-якими відчуттями, напруженням або розслабленням в різних частинах вашого тіла.
- Якщо ви помічаєте напругу або дискомфорт, намагайтеся розслабити ці місця за допомогою свідомого вдиху та видиху.
- Продовжуйте це сканування протягом 5-10 хвилин або більше.

3. Вправа "Усвідомлення харчування":

- Виберіть їжу, наприклад, фрукти, горішки або шоколад.
- Перед тим, як почати їсти, уважно розгляньте її, помітте кольори, форму та текстуру.
- Підніміть шматочок їжі до рота, але ще не ковтайте.
- Зосередьтеся на смаку, текстурі та відчутті в роті.
- Ковтайте повільно, усвідомлюючи кожен ковток.
- Постарайтеся не поспішати і насолоджуйтеся процесом їжі.
- Цю вправу можна практикувати під час будь-якого прийому їжі. [38]

Додаток М

Способи, які можна використовувати в арт-терапії для запобігання неадекватного вибіркового емоційного реагування

1. Візуалізація емоцій: Арт-терапія може допомогти людині візуалізувати свої емоції через малювання, живопис, скульптуру або колажі. Це дозволяє виразити та відокремити емоції від ситуації, що сприяє кращому розумінню власних почуттів.
2. Експресія через мистецтво: Арт-терапія надає можливість виразити емоції через мистецькі техніки, такі як малювання, розфарбування, ліплення з глини тощо. Це може допомогти зняти напругу, виразити загальний стан емоцій та знизити інтенсивність неадекватних реакцій.
3. Рефлексія і інтерпретація: Після створення художньої роботи арт-терапевт може пропонувати обговорення, рефлексію та інтерпретацію твору. Це дає можливість поглибити розуміння своїх емоцій, знайти способи адекватно реагувати на них та змінювати неадекватні емоційні реакції.
4. Розвиток самосвідомості: Арт-терапія сприяє розвитку самосвідомості через самовираження. Вона допомагає розпізнати власні емоції, їх вплив на поведінку та стосунки з іншими. Це може допомогти побачити вибіркові емоційні реакції та знайти альтернативні способи їх управління.
5. Розвиток копінг-стратегій: Арт-терапія може сприяти розвитку позитивних копінг-стратегій для керування стресом та емоціями. Шляхом використання мистецтва, людина може вивчити нові способи вираження своїх почуттів, розслаблення та зосередження, що допоможе запобігти неадекватним емоційним реакціям.

Ці методи можуть бути використані в індивідуальній арт-терапії або в групових сеансах. Важливо пам'ятати, що ефективність арт-терапії залежить від взаємодії з кваліфікованим арт-терапевтом, який знає, як використовувати мистецтво як інструмент для підтримки психологічного здоров'я.

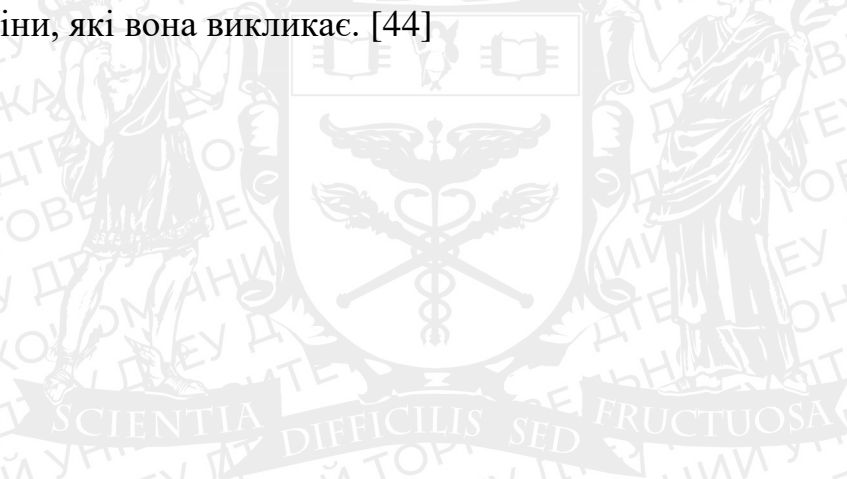
Також ми пропонуємо кілька конкретних арт-терапевтичних вправ, які можуть бути корисними для запобігання неадекватного вибіркового емоційного реагування:

1. Емоційний колаж: Запропонуйте людині створити колаж, використовуючи вирізані картинки, кольоровий папір, тканини або інші матеріали, які символізують різні емоції. Нехай вона вибирає та складає елементи, які найбільше відповідають її поточним емоціям. Після створення колажу відкрийте обговорення про те, які емоції виникли, і чому саме такі образи були вибрані.

2. Живопис емоцій: Дайте людині пензлик, фарби та дошку для малювання. Попросіть її виразити свої емоції на полотні. Не має значення, як виглядає результат; головне, це вільне вираження емоцій через малювання. Після закінчення малюнку, проведіть рефлексію про те, як емоції були виражені та які відчуття виникли під час процесу творчості.

3. Скульптура емоцій: Запропонуйте використовувати глину, пластилін або інші моделювальні матеріали для створення скульптури, що символізує певну емоцію. Дайте людині вільність у формуванні скульптури і нехай вона відчуває емоційне зв'язок зі створеною формою. Після завершення обговоріть, які елементи скульптури відображають певні емоції та як це впливає на самопочуття.

4. Музикальна колаж-терапія: Попросіть людину вибрати кілька музичних композицій, які відображають різні емоції. Потім створіть з цих композицій музичний колаж, встановивши послідовність треків, що відображають різні емоції. Проіграйте колаж і дозвольте особі сприймати музику та відчувати емоційні зміни, які вона викликає. [44]



Додаток Н

Стратегії управління межами

1. Самоусвідомлення: Розуміння власних меж і можливостей є важливим кроком для управління стресом. Працюйте над визначення своїх фізичних, емоційних та психологічних меж і навчіться впізнавати сигнали перевантаження.
2. Планування: Розробіть реалістичний план роботи, який дозволяє вам зберігати баланс між роботою, відпочинком і іншими аспектами вашого життя. Розподіліть свій час і ресурси так, щоб уникнути надмірного навантаження.
3. Встановлення меж: Навчіться говорити "ні" і встановлювати межі. Вибирайте ті проекти і зобов'язання, які ви здатні виконувати без перевантаження. Не бійтеся запитати підтримку або делегувати завдання іншим.
4. Самозахист: Забезпечте своєму організму належний відпочинок, включаючи достатню кількість сну, правильне харчування і фізичну активність. Регулярні практики релаксації, такі як медитація, йога або дихальні вправи, можуть допомогти знизити стрес і підтримати вашу емоційну стійкість.
5. Підтримка: Не вагайтесь звернутися до підтримки колег, друзів або сім'ї, коли ви відчуваєте перевантаження. Поділіться своїми почуттями та проблемами з кимось, хто може вас підтримати та зрозуміти.
6. Працюйте над власними навичками управління стресом: Навчання ефективних стратегій релаксації, таких як глибоке дихання, позитивне мислення, техніки візуалізації або прогулянки на свіжому повітрі, може допомогти знизити рівень стресу і підтримати ваше психологічне благополуччя.

Ось кілька конкретних вправ, які можна виконувати:

1. Встановлення пріоритетів: Складіть список своїх завдань і розподіліть їх за пріоритетом. Визначте, які завдання є найважливішими, і спрямовуйте на них свою увагу і енергію. Відмітьте менш важливі завдання, які можна делегувати або відкласти на потім.

2. Техніка "Помідора": Використовуйте метод "Помідора" для керування своїм часом. Розбийте робочий час на періоди тривалістю 25 хвилин, відведені для фокусованої роботи, після яких слідує коротка перерва протягом 5 хвилин. Після кожних 4 "помідор" зробіть тривалу перерву приблизно 15-30 хвилин.
3. Границі робочого часу: Встановіть чіткі границі для свого робочого часу і відпочинку. Намагайтеся працювати в певні години і залишати цей час лише для роботи, а після нього займайтеся іншими цікавими справами або відпочивайте. Уникайте виконання роботи у ліжку або в особистому просторі, щоб створити певні межі між роботою і відпочинком.
4. Практика релаксації: Введіть в свою щоденну рутину практики релаксації, такі як медитація, йога, глибоке дихання або прогулянки на свіжому повітрі. Виділяйте певний час для цих вправ, щоб знизити стрес і відновити свою енергію.
5. Встановлення меж комунікації: Визначте часові проміжки, коли ви будете приймати повідомлення, електронну пошту або телефонні дзвінки. Встановіть час для перевірки пошти або сповіщень і не перевіряйте їх поза цими межами. Це допоможе вам зосередитися на поточних завданнях і уникнути постійних переривань.
6. Збереження часу для себе: Не забувайте про себе і свої особисті потреби. Знайдіть час для занять, які приносять вам задоволення, наприклад, читання, хобі або зустрічі з друзями. Плануйте цей час і тримайтеся його, незалежно від інших зобов'язань. [42]

Додаток II

Стратегії здорового способу життя

1. Регулярна фізична активність: Займайтесь регулярними фізичними вправами, такими як прогулянки, біг, велосипед або тренування у спортзалі. Фізична активність сприяє вивільненню ендорфінів - природних антидепресантів, які покращують настрій і знижують рівень стресу.
2. Здорове харчування: Споживання збалансованої, поживної їжі є важливим елементом здорового способу життя. Ставте на першість свіжі фрукти, овочі, повнозернові продукти, магазинні білки, здорові жири та вода. Уникайте перекусів на швидкій їжі та великого споживання цукру і кави, оскільки ці речовини можуть спричинити коливання енергії та погіршити настрій.
3. Відпочинок і сон: Забезпечення достатнього відпочинку і якісного сну є надзвичайно важливим для підтримання психічного здоров'я. Визначте режим сну та стежте за тим, щоб отримувати достатню кількість сну кожної ночі. Розвивайте ритуали перед сном, такі як вимикання електроніки, ванна або читання, для підготовки організму до відпочинку.
4. Стрес-менеджмент: Вчіться ефективно керувати стресом, використовуючи техніки релаксації, такі як медитація, глибоке дихання або йога. Практикуйте свідоме сприйняття моменту, уникайте перенавантаження завданнями, навчайтеся встановлювати границі та виявляти свої потреби.
5. Соціальна підтримка: Розвивайте і підтримуйте здорові соціальні зв'язки. Зберіть час для зустрічей з друзями, родиною або близькими людьми. Обговорюйте свої почуття, проблеми і успіхи з людьми, які вас підтримують. Соціальна підтримка може допомогти зняти стрес, покращити настрій і зменшити вплив виснаження.

Здоровий спосіб життя включає різні аспекти, такі як фізична активність, харчування, відпочинок і стрес-менеджмент. Ось декілька конкретних вправ і рекомендацій:

1. Фізична активність:

- Займайтеся аеробними вправами, такими як ходьба, біг, плавання, велосипед або заняття на тренажері. Рекомендується принаймні 150 хвилин помірної фізичної активності на тиждень.
- Включайте силові тренування для зміцнення м'язів і кісток. Використовуйте ваги, гантелі, силові машини або власну вагу тіла.
- Робіть розтяжку та гнучкість вправи для підтримки гнучкості тіла.

2. Харчування:

- Ставте на першість свіжі фрукти, овочі, повнозернові продукти, нежирні джерела білка (риба, куряче м'ясо, тофу) і здорові жири (олії рослинного походження, горіхи, насіння).
- Обмежуйте споживання продуктів з високим вмістом цукру, солі і насичених жирів.
- Питайте достатню кількість води і уникайте переважної кількості газованих напоїв і алкоголю.

3. Відпочинок і сон:

- Визначте свій режим сну і дотримуйтесь його. Зберігайте регулярний розклад сну, включаючи час на засинання і пробудження.
- Створіть сприятливу атмосферу для сну, забезпечте комфортне ліжко, приглушене освітлення і тишу.
- Перед сном уникайте важких їжів, фізичних інтенсивних вправ, а також використання електронних пристроїв.

Додаток Р

Основні принципи психодинамічної терапії

1. Розкриття несвідомих процесів: Психодинамічна терапія допомагає розкрити та проаналізувати несвідомі процеси, які можуть бути коренем емоційного відчуження. Це може включати дослідження дитинства, ранніх досвідів та несвідомих впливів на особистість.
2. Розуміння оборонних механізмів: Люди часто використовують оборонні механізми, щоб захистити себе від болючих або неприємних емоцій. Психодинамічна терапія допомагає розпізнавати ці механізми і працювати над їхнім послабленням або зміною.
3. Трансфер: В психодинамічній терапії велика увага приділяється вивченню трансферу - емоційних переживань терапевта, які можуть виникати в клієнта у відношенні до терапевта. Це допомагає розуміти і виявляти непроявлені конфлікти та емоції.
4. Розуміння підсвідомих потреб: Психодинамічна терапія допомагає клієнту розуміти свої підсвідомі потреби та бажання, які можуть бути приховані або недостатньо визнані. Це робиться через розкриття і аналіз непроявлених бажань і мотивацій.
5. Асоціаційний потік: Попросіть клієнта замислитися про певне слово або фразу, а потім просто вимовляйте або показуйте різні слова, і клієнт повинен швидко називати асоціації, які виникають у нього. Це допомагає виявити непроявлені думки, почуття або конфлікти.
6. Сновидіння: Просіть клієнта вести сновидіння, записуючи свої сни і потім обговорювати їх разом. Аналіз сновидінь може розкрити непроявлені конфлікти, бажання або підсвідомі проблеми.
7. Вільне письмо: Клієнт має написати все, що приходить йому на думку, без обмежень або редагування. Це допомагає виявити непроявлені думки, емоції і конфлікти, які можуть бути приховані.
8. Аналіз відносин: Дослідження взаємодії клієнта з різними людьми у їхньому житті. Аналізуючи різні взаємини, можна виявити шаблони поведінки, трансферні реакції та непроявлені потреби.
9. Рольова гра: Просіть клієнта відіграти роль певної особи або ситуації, що викликає емоції або конфлікти. Це дозволяє клієнту освоїти нові погляди на ситуацію і розвивати нові реакції. [43]

Додаток С

Практичні кроки для розробки позитивних життєвих стратегій

1. Самоспостереження: Почніть свідомо спостерігати свої емоції, думки та реакції на різні ситуації. Виявляйте елементи, які сприяють емоційному відчуженню, такі як негативні мислення або поведінка.
2. Позитивне мислення: Працюйте над заміною негативних думок позитивними. Використовуйте позитивні афірмації або записуйте позитивні аспекти свого життя, за якими ви вдячні. Спрямовуйте свою увагу на позитивні моменти і досягнення.
3. Збереження емоційного здоров'я: Регулярно вживайте заходи для підтримки свого емоційного здоров'я, такі як релаксаційні техніки, медитація, фізична активність або практика глибокого дихання. Визначте, що саме допомагає вам відчувати себе добре і щасливим.
4. Здорові відносини: Розвивайте та підтримуйте позитивні взаємини з близькими людьми. Знаходьте час для якісного спілкування, виражайте свої почуття та потреби, вислуховуйте інших і будьте щирими відносно своїх емоцій.
5. Самопідтримка: Навчіться бути добрим до себе. Дозволяйте собі відпочивати, займатися хобі та діяти відповідно до своїх потреб. Працюйте над розвитком своїх сильних сторін і цінностей.
6. Професійна підтримка: Якщо ви відчуваєте емоційне відчуження, не соромтеся звернутися до кваліфікованого психолога або терапевта. Вони можуть надати вам індивідуальну підтримку та допомогти в розробці ефективних стратегій.
7. Позитивний щоденник: Кожен день записуйте хоча більше одного позитивного аспекту свого життя. Це може бути щось, за що ви вдячні, позитивний момент дня або досягнення, яким ви пишаєтесь. Це допоможе вам спрямувати свою увагу на позитивні аспекти життя і відчути більше задоволення.
8. Планування цілей: Створіть список ваших особистих цілей, які ви хотіли б досягти. Розбийте їх на менші, досяжні кроки і намагайтеся регулярно діяти в напрямку цих цілей. Це допоможе вам відчувати себе наповненим метою і прогресувати в житті.
9. Розвиток самосвідомості: Проводьте час на саморефлексію та самоаналіз. Задавайте собі питання про свої цінності, мети, потреби і бажання. Спробуйте розуміти, які аспекти вашого життя принесли вам найбільше задоволення і які аспекти можуть потребувати змін.
10. Практика глибокого дихання і релаксації: Регулярно виконуйте вправи глибокого дихання та релаксації, такі як прогресивна м'язова релаксація або медитація. Це допоможе знизити рівень стресу, зосередити свою увагу і відновити емоційну рівновагу.

Додаток Т

Використання інтроспекції в запобіганні особистісного відчуження

1. Практикуйте самоспостереження: Регулярно приділяйте час для самоаналізу та спостереження за своїми думками, почуттями та діями. Запитайте себе, які емоції ви відчуваєте, чого ви потребуєте і що вам дійсно важливо. Будьте чесними з собою і визнавайте свої справжні почуття.
 2. Ведіть щоденник: Записуйте свої думки, почуття та спостереження у щоденнику. Це допоможе вам зосередитися на себе, осмислити свої емоції і роздуми. Читання щоденника пізніше також може допомогти вам помітити певні зміни у своєму стані та дослідити глибші аспекти своєї особистості.
 3. Займайтеся рефлексією: Регулярно відводьте час для роздумів про свої дії, взаємодії та події, які відбуваються у вашому житті. Спитайте себе, які були ваші мотиви, чого ви бажаєте досягти і чи були ви віддані своїм цілям і цінностям. Рефлексія допомагає зберегти зв'язок зі своїми інтенціями та бути більш усвідомленими.
 4. Проводьте час на самоті: Знаходьте час для самотніх моментів, коли ви можете зосередитися на собі. Це можуть бути сеанси медитації, прогулянки в природі або просто тихі моменти, коли ви знаходите час для внутрішнього спокою і зосередженості. Це допоможе вам з'єднатися з власним внутрішнім світом та заспокоїти розум.
 5. Пошукайте підтримку: Розмовляйте з довіреною людиною, якій ви можете довіряти, і яка підтримає вас у вашому процесі інтроспекції. Це може бути психолог, друг, родич або член групи підтримки. Обговорення своїх думок і почуттів з іншими людьми може надати нову перспективу та допомогти вам краще зрозуміти себе.
1. "Список вдячності": Кожного дня напишіть список з 5-10 речей або людей, за яких ви вдячні. Потім для кожного пункту розгляньте, як ці речі або люди впливають на ваше життя, яке значення вони мають для вас та як вони відображають ваші цінності та потреби.
 2. "Лист до себе": Сідайте з ручкою та папером і напишіть лист до себе. Пишіть без обмежень часу або редагування. Виразіть свої думки, почуття та спостереження про себе, свої мрії та бажання. Потім перечитайте лист і поміркуйте над тим, які аспекти вашої особистості ви відкрили, які моменти вас здивували та які роздуми стимулюють далі.
 3. "Колір емоцій": Виберіть кілька кольорів, які відповідають вашим емоціям, і намалюйте абстрактний малюнок, використовуючи ці кольори. Спостерігайте за

тим, як кожен колір виражає вашу настрій, і роздумуйте над тим, як цей малюнок відображає ваші внутрішні стани та почуття.

4. "Світло і тінь": Намалуйте дві колонки на аркуші паперу, позначте одну як "світло" і іншу як "тінь". В обох колонках запишіть риси, які ви сприймаєте як позитивні або негативні в своєму характері, поведінці або способі мислення. Потім задумайтеся над тим, як ці риси впливають на ваше самопочуття, відносини з іншими та досягнення ваших цілей.

5. "Списокцінностей": Створіть список з 10-15 цінностей, які для вас найважливіші. Розташуйте їх в порядку пріоритетності. Потім пройдіться по кожній цінності і задумайтеся, чи ви живете відповідно до цих цінностей, чи вони відображаються в вашому житті та прийнятті рішень.

6. "Я-колаж": Створіть колаж з картинок, фраз або символів, які представляють вашу особистість, цінності, мрії та бажання. Проведіть час, розглядаючи колаж, і запитайте себе, які елементи відображають ваші справжні потреби та прагнення.

7. Щоденник з подяками: Кожен день запишіть у щоденнику хоча б одну річ, за яку ви вдячні. Напишіть про маленькі радощі, досягнення або глибокі моменти. Це допоможе вам поглибити своє внутрішнє сприйняття та зосередитися на позитивних аспектах вашого життя.

8. Лист до себе: Напишіть лист до себе, у якому ви виражаєте свої почуття, мрії, страхи або будь-які інші думки, які вам на думку приходять. Будьте відкриті та чесні. Потім прочитайте цей лист вголос або тихо, і почуйте свої слова.

9. "Які я цінності відображаю в своїх діях?": Розгляньте свої останні дії та рішення. Запитайте себе, які цінності відображаються в цих діях. Чи були ці дії відповідними до вашої сутності? Якщо ні, то які зміни ви можете внести, щоб бути більш узгодженими зі своїми цінностями?

Завідувачу кафедри

ПІБ зав. кафедри

ПІБ студента

гр. _____,

курс,

спеціальність, спеціалізація, факультет



Заява

Проху затвердити тему випускної кваліфікаційної роботи :

за матеріалами

повна юридична назва підприємства/організації/установи

дата

підпис студента

1. Календарний план виконання роботи

№ пор.	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи (проекту)	Строк виконання етапів роботи	
		за планом	фактично
1	2	3	4

2. Дата видачі завдання « » 202 р.

3. Керівник випускної кваліфікаційної роботи

_____ (прізвище, ініціали, підпис)

4. Гарант освітньої програми

_____ (прізвище, ініціали, підпис)

5. Завдання прийняв до виконання студент

_____ (прізвище, ініціали, підпис)

**Відгук і оцінка роботи здобувача вищої освіти Коцулим Катерини
Павлівни при проходженні практичної підготовки**

КУ, ФРЧ "Хмельницька" міської ради
(назва підприємства, організації, установи)

Протягом січня, лютого 2023 студентка кафедри психології факультету економіки, менеджменту і психології Державного торговельно-економічного університету Коцулим К. П. провела емпіричне дослідження за темою дипломної роботи "Професійні деформації та способи їх попередження в роботі керівників".

Емпіричне дослідження дипломної роботи проводилось на основі вибірки працівників різних підприємств м. Хмельника. Для дослідження особливостей професійної деформації працівників із керівною посадою було опитано 60 осіб, 30 з яких займають керівну посаду, а інші 30 - ні. На цьому етапі у дослідженні було використано 4 методики для поглибленого вивчення стану респондентів.

Для діагностики емоційного стану було використано опитувальник САН та методику вимірювання рівня тривожності Тейлора. Для діагностики професійної дезадаптації було використано опитувальник оцінки рівня психологічної, фізіологічної і професійної дезадаптації О.Н. Родіної. Та для діагностики емоційного вигорання було використано методику В. В. Бойко.

Матеріали проведеного емпіричного дослідження мають практичне значення щодо оцінки загального рівня профдіформації осіб зі стажем роботи понад 5 років та особливостей профдіформації працівників із керівною посадою.

Проведення емпіричного дослідження проводилося Коцулим К. П. ретельно, з дотриманням принципів психодіагностики та умінням взаємодіяти з фахівцями різних вікових категорій та досвіду.

Оцінка:

За національною шкалою

Відмінно

(відмінно, добре, задовільно, незадовільно)

Керівники практичної підготовки від підприємства, організації, установи

Пашакевич Т.В.
(прізвище та ініціали)



(підпис)

Печатка

«27»

лютого

2023 року



