

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТАВРІЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені В. І. ВЕРНАДСЬКОГО
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ, ФІЛОСОФІЇ ТА СУСПІЛЬНИХ НАУК

На правах рукопису

Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти

бакалавр

на тему:

«ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГІВ»

Студентки групи 053-41

Освітня програма 053 Психологія

Карпінська Інна Анатоліївна

Науковий керівник: Біла Ірина Миколаївна

Доктор психологічних наук, професор

Національна шкала _____

Кількість балів: _____ Оцінка: ECTS _____

Київ - 2024

АНОТАЦІЯ

Карпінська І. А. Профілактика професійного вигорання психологів

Дипломна робота присвячена проблемі професійного вигорання серед психологів та методам його профілактики. У дослідженні розглянуто основні теоретичні підходи до вивчення професійного вигорання, проаналізовано причини та наслідки цього феномена. Визначено основні фактори, що сприяють розвитку професійного вигорання у психологів, а також розроблено та апробовано психокорекційні методики, спрямовані на його профілактику. Результати дослідження підтверджують ефективність застосованих методик та надають рекомендації щодо їх впровадження у професійну діяльність психологів.

Ключові слова: професійне вигорання, психологи, профілактика, психокорекційні методики, фактори ризику.

SUMMARY

Karpinska I. A. Prevention of Professional Burnout among Psychologists

This thesis addresses the issue of professional burnout among psychologists and methods for its prevention. The research examines the main theoretical approaches to studying professional burnout, analyzing the causes and consequences of this phenomenon. It identifies key factors contributing to the development of professional burnout in psychologists and develops and tests psychocorrectional methods aimed at its prevention. The results of the study confirm the effectiveness of the applied methods and provide recommendations for their implementation in the professional activities of psychologists.

Keywords: professional burnout, psychologists, prevention, psychocorrectional methods, risk factors.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГІВ.....	6
1.1. Сучасні теоретичні підходи до вивчення синдрому професійного вигорання у психологів.....	6
1.2. Сучасні методи попередження і профілактики синдрому професійного вигорання.....	15
Висновки до першого розділу.....	21
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПСИХОЛОГІВ.....	23
2.1. Методологія проведення дослідження.....	23
2.2. Аналіз результатів дослідження синдрому професійного вигорання у психологів.....	27
2.3. Методичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання психологів.....	39
Висновки до другого розділу.....	47
ВИСНОВКИ.....	49
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	52
ДОДАТКИ.....	57

ВСТУП

Сьогодні, в умовах воєнного стану, професія психолога набуває вирішального значення, оскільки існують постійні умови загрози для життя та здоров'я людей, ймовірність втрати рідних і близьких, а високі рівні стресу та надмірні фізичні навантаження стають нормою. Психолог несе велику відповідальність не лише за психічне та емоційне благополуччя клієнтів, а й за їхню безпеку та життя, що часто призводить до професійного вигорання.

Синдром професійного вигорання був вперше описаний американським психіатром Г. Фрейденбергером у 1974 році. Він проявляється через наростаюче емоційне виснаження, що може призвести до змін у спілкуванні з людьми, включаючи значні когнітивні спотворення. Також спостерігаються байдужість до обов'язків та подій на роботі, дегуманізація, що проявляється у негативному ставленні до клієнтів і колег. Синдром супроводжується відчуттям професійної неспроможності, незадоволеністю роботою, деперсоналізацією і, зрештою, значним погіршенням якості життя. Сприяють розвитку цього стану одноманітний і напружений ритм роботи, емоційне навантаження при взаємодії зі складним контингентом, а також відсутність належної винагороди (як матеріальної, так і психологічної) за виконану роботу, що призводить до думки про безцінність своєї діяльності.

Якпоказують численні дослідження В. Бойко, Н.Водопьянова,

Т. Решетова, А. Лобузно, Е. Aronson, М. Cole, М. Leiter, С. Maslach, А. Pines, S. Jakson, S. Walker та ін., професія психолога є однією з тих, які особливо схильні до професійного вигорання. Це зумовлено високим рівнем емоційного напруження та в той же час низьким рівнем соціального захисту, соціального признання і скромною матеріальною винагородою. Зростаючі вимоги з боку суспільства до особистості психолога підвищують ступінь актуальності даної проблеми. У зв'язку з активним розширенням сфери психологічної допомоги, до професії психолога пред'являються все більш високі запити не тільки до

професійних знань, умінь і навичок, а й до рівня його особистісного саморозвитку, психологічного самопочуття тощо.

В сучасній психологічній та медичній літературі дається визначення терміну «емоційне вигорання» (іноді його перекладають як «професійне вигорання»); наводяться методики діагностики цього стану; описуються його симптоми, зовнішні фактори і внутрішні причини, які сприятимуть розвитку даної професійної деформації; розроблені моделі і позначені стадії процесу емоційного вигорання; виявлено особливості формування синдрому емоційного вигорання у представників професій, що пов'язані із взаємодією типу «людина – людина»; надано рекомендації щодо профілактики усунення емоційних перевантажень. Однак, використання наявних знань у практиці роботи консультантів, психологів та інших представників сфери психологічної допомоги вкрай обмежене. Актуальність теми дослідження підкреслюється тим, що велика кількість фахівців-психологів відзначають у себе наявність психічних станів, що дестабілізують професійну діяльність (тривожність, смуток, пригніченість, апатію, розчарування, хронічну втому) і характеризують собою синдром професійного вигорання, але чіткого уявлення про дану професійну деформацію при цьому не мають.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та розробити методичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання психологів.

Для досягнення мети нами було визначено наступні **завдання**:

- Визначити сучасні теоретичні підходи до вивчення синдрому професійного вигорання у психологів.
- Виявити сучасні методи попередження і профілактики синдрому професійного вигорання.
- Провести емпіричне дослідження професійного вигорання у

психологів.

- Проаналізувати результатів дослідження синдрому професійного вигорання у психологів.
- Розробити методичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання психологів.

Об'єкт дослідження: процес запобігання професійному вигоранню психологів.

Предмет дослідження: зміст, форми та методи профілактики професійного вигорання психологів.

Для вирішення поставлених завдань були використані наступні **методи дослідження:**

- Теоретичні: аналіз і синтез літератури, навчальних посібників із зазначеної проблеми вітчизняних та закордонних спеціалістів та дослідників.
- Емпіричні: анкетування, тестування з використанням методики В. Бойко «Діагностики рівня емоційного вигорання», методики «Опитувальник поведінки і переживання, пов'язаного з роботою (AVEM)» та методики «Тест-опитувальник на оцінку нервово-психічного напруження» Т. Немчина, що дозволяють визначити наявність синдрому «вигорання» та особистісних особливостей психологів, з метою виявлення синдрому професійного вигорання у психологів.
- Статистичні методи математичної обробки даних з подальшою їх якісною інтерпретацією.

Практичною значущістю даної роботи виступає теоретичний аналіз наукових джерел, який охарактеризує психологічний стан психологів та фактори, які спричиняють синдром професійного вигорання у фахівців; отримані в ході дослідження результати будуть використані для розробки методичних рекомендацій, які забезпечуватимуть збереження і зміцнення психічного здоров'я фахівців з психології.

Структура та обсяг роботи обумовлені метою і завданнями дослідження. Робота складається з вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГІВ

1.1 Сучасні теоретичні підходи до вивчення синдрому професійного вигорання у психологів

Довготривала реакція на стрес, спричинена впливом стресорів, що є характерними для професій, де ключову роль відіграє взаємодія між людьми, визначається як «емоційне вигорання». Це може призвести до того, що досвідчені фахівці, які ще вчора були захоплені та зацікавлені у своїй роботі, раптово втрачають ентузіазм. Існує безліч пояснень для виникнення цієї проблеми, але для сучасних психологів, передусім, це асоціюється із «синдромом професійного вигорання», яке може мати серйозні наслідки.

Помилково припускати, що ті, хто працює у так званих «комунікативних» сферах, мають кращі навички управління стресом, вирішення особистих і професійних проблем або зовсім не відчують стрес через свою експертизу в комунікаціях. Навпаки, висококваліфіковані фахівці в цих «комунікативних» сферах можуть також стикатися з проблемою професійного вигорання.

Відомо, що представники «комунікативних» професій, зокрема психологи, зазнають значного навантаження в ході своєї діяльності. Перенавантаження в сучасних освітніх закладах є настільки великим, що у психологів, які забезпечують здоров'я учнів, з'явилися власні особливості синдрому емоційного вигорання. Виявляється, серед фахівців у «комунікативних» сферах, які схильні до цього синдрому, шкільні психологи становлять найбільший відсоток – 40 – 60% [42].

Багато можна говорити про фактори, які призводять до цього явища: соціальна незадоволеність серед психологів (низька оплата праці, проблеми в особистому житті, житлові проблеми), навантаження під час роботи і спілкування з клієнтами. Проте основною причиною є нездатність шкільних психологів володіти сучасними методами швидкого відновлення психічних

сил і наявність (прямою або опосередкованою формою) шкідливих емоційних звичок, таких як образливість, дратівливість, гнів тощо.

Емоційне вигорання, якщо використовувати наукову термінологію, проявляється у високій емоційній лабільності, психічному дисбалансі та деперсоналізації. Проще кажучи, перевантаженість на роботі та незадоволеність своїм соціальним статусом призводять до того, що психологи не завжди контролюють свої емоції й часто втрачають самовладання, що може призвести до пошкодження їх власного психічного стану і стану їх клієнтів. Зовні цей синдром виявляється у підвищеній дратівливості психологів і втраті ними інтересу до роботи. Крім того, цей стан часто спричиняє виникнення у працівників психосоматичних захворювань [36].

Робота психолога призводить до значного психологічного та організаційного напруження. Це передусім пов'язано з необхідністю постійно зберігати енергію, великою кількістю контактів протягом робочого дня, обмеженим часом, надмірним навантаженням та негативною оцінкою соціального середовища. Емоційні аспекти професійної діяльності сприяють виникненню та подальшому розвитку синдрому «професійного вигорання».

Термін «burnout» (емоційне вигорання) був введений американським психіатром Г. Фрейденбергом у 1974 році для опису психічного стану здорових осіб, які працюють в інтенсивних та емоційно напружених умовах спілкування з клієнтами, особливо в системі «людина – людина» [44].

Спочатку цей термін описувався як стан фізичної та емоційної втоми, супроводжуваний відчуттям власного безсилля, і кількість професіоналів, які відчували емоційне вигорання, була досить мала: переважно медичні працівники та активісти різноманітних громадських організацій. У 1982 році Р.

Шваб значно розширив групу тих, хто піддається професійному ризику: до неї включилися вчителі, поліцейські, політики, юристи, менеджери [52].

Професія психолога вважається однією з тих, де синдром «професійного вигорання» поширений найбільше. Тому дослідження особливостей виникнення і розвитку цього синдрому в професійній діяльності є дуже важливим.

Професор психології з Каліфорнійського університету К. Маслач деталізувала це поняття, описавши його як «синдром фізичного та емоційного виснаження», що включає в себе розвиток негативного самовідчуття, відчуття втрати інтересу до роботи та втрату співчуття до клієнтів. Вона підкреслює, що «професійне вигорання» є не просто втратою творчого потенціалу чи реакцією на нудьгу, а скоріше є результатом емоційного виснаження, спричиненого стресом, що виникає внаслідок міжособистісного спілкування [45].

Згідно з Г. Сельє, професійне вигорання виникає внаслідок накопичення внутрішніх негативних емоцій без їхнього «скидання». По суті, «професійне вигорання» є формою дистресу, яка відповідає третій стадії загального адаптаційного синдрому, що характеризується стадією виснаження [53].

Отже, синдром «професійного вигорання» є одним з проявів стресу, який виникає у процесі виконання професійних обов'язків. Модель професійного стресу, яка представлена на рисунку 1.1, показує, що всі джерела стресу, котрі походять як від внутрішніх характеристик, так і зовнішніх факторів, можуть призвести до погіршення здоров'я та професійних захворювань.

Дослідження синдрому триває. На сьогоднішній день він вже має діагностичний статус у «Міжнародній класифікації хвороб – 10» під кодом «Z 73 – проблеми, пов'язані з труднощами управління власним життям». Дослідження цього синдрому розпочалося за участю співробітників медичних установ та різних громадських організацій. Ф. Сторлі, професор Школи догляду при Університеті штату Невада, вивчала цей феномен серед медсестер, які працюють у кардіології. Її висновок полягає в тому, що цей синдром є наслідком конфронтації з реальністю, коли людський дух

виснажується в зусиллях протистояти обставинам, які важко змінити. Робота здійснюється, але відсутній емоційний зміст, який перетворює завдання на творчий процес [23].

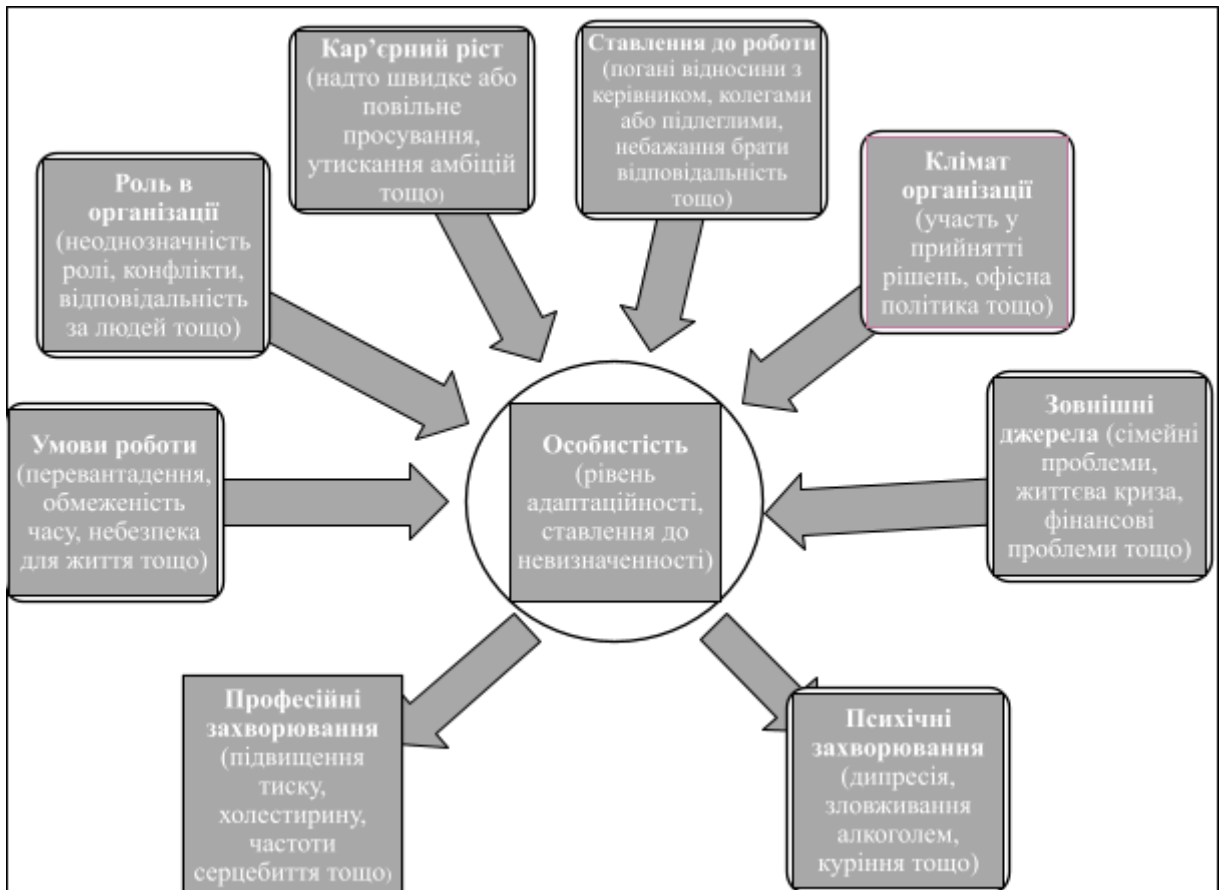


Рис. 1.1. Модель професійного стресу

Отже, в сучасній зарубіжній думці феномен вигорання активно досліджується з різних психологічних підходів. Це включає аналіз в контексті психології стресових станів, де вигорання розглядається як результат стресу, в рамках психології професійної діяльності, де воно вважається формою професійної деформації, а також в контексті екзистенційної психології, де вигорання розглядається як стан фізичного і психічного виснаження внаслідок тривалого перебування в емоційно напружених ситуаціях. Проблема вигорання привертає увагу закордонних психологів протягом понад сорока років, під час

яких було опубліковано близько трьох тисяч наукових робіт на цю тему та виділено приблизно сто симптомів, пов'язаних з емоційним вигоранням.

В. Орел стверджує, що професійне вигорання є результатом впливу професійної діяльності на особистість, особливо вираженого у сфері суб'єктивних видів праці. Згідно з його поглядами, стрес не є корінним чинником вигорання, яке має виключно професійну природу. Дослідник приходять до висновку, що «вигорання відноситься до психічних станів. Структура емоційного вигорання включає три основні складові: емоційну (психоемоційне навантаження), мотиваційну (цинізм) і оцінну (самооцінка професійної ефективності)» [28].

Наразі існує кілька підходів до визначення синдрому професійного вигорання, які описують цей феномен за допомогою різних моделей: однофакторної, двофакторної, трифакторної, чотирифакторної та процесуальних моделей.

Перший підхід розглядає професійне вигорання як результат фізичного, психічного та особливо емоційного виснаження, викликаного тривалим перебуванням у ситуаціях спілкування, що емоційно надмірно навантажують. Тут професійне вигорання тлумачиться як синдром хронічної втоми. Представниками однофакторної моделі є А. Пінес та Е. Аронсон. У цій моделі виснаження виступає основним чинником вигорання, а інші прояви дисфункції у переживаннях та поведінці – це його наслідки. Відповідно до цієї моделі, емоційне вигорання загрожує представникам будь-яких професій [48].

Другий підхід розглядає професійне вигорання як модель з двома аспектами: емоційним виснаженням і деперсоналізацією, що включає погіршення відношень з іншими, а іноді й з собою. Цю двофакторну модель досліджували голландські вчені Д. Дирендонк, Х. Сиксма та В. Шауфелі, які проводили дослідження серед медсестер.

Третій підхід, який найбільш поширений, був запропонований американськими дослідниками К. Маслач і С. Джексон. Вони розглядають

синдром професійного вигорання як трьохкомпонентну систему, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих прагнень.

Емоційне виснаження вважається основною складовою професійного вигорання і проявляється у зниженні емоційного фону, байдужості або емоційній перенасиченості. Деперсоналізація виявляється в деформації стосунків з іншими людьми, що може проявлятися як підвищена залежність від інших або зростання негативізму, цинічних установок і почуттів. Редукція особистих досягнень може проявлятися у тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних успіхів і можливостей або в обмеженні своїх обов'язків і можливостей щодо інших [45].

Чотирифакторна модель передбачає, що один з компонентів (емоційне вигорання, деперсоналізація або редукція особистих досягнень) розділяється на два окремі фактори. Наприклад, деперсоналізація може бути пов'язана як з роботою, так і з реципієнтами окремо.

Процесуальні моделі розглядають професійне вигорання як динамічний процес, що розвивається з часом і має певні фази. Згідно з цими моделями, динаміка вигорання полягає в наростанні емоційного виснаження, що призводить до негативних установок щодо реципієнтів (суб'єктів професійної діяльності). Працівники намагаються створити дистанцію у спілкуванні з ними, щоб подолати виснаження. Паралельно виникають негативні установки щодо власних професійних досягнень (редукція професійних досягнень).

Емоційне вигорання як динамічний процес у процесуальних моделях розвивається з часом і характеризується посиленням його проявів. Наприклад, динамічна модель Б. Перлмана та Є. Хартмана описує розвиток емоційного вигорання через три типи реакцій на організаційні стреси: фізіологічні, афективно-когнітивні та поведінкові.

В. Бойко розробив власну класифікацію симптомів, які відображають різні аспекти професійного вигорання. Його методика діагностики рівня емоційного

вигорання дозволяє оцінити прояви синдрому за допомогою дванадцяти основних симптомів, які зазвичай спостерігаються разом із трьома компонентами професійного вигорання. В. Бойко характеризує ці компоненти наступним чином [3]:

1. «Перший компонент – «напруження» – характеризується відчуттям емоційного виснаження та втоми, спричинених професійною діяльністю. Це проявляється у таких симптомах, як:

- 1) переживання психотравмуючих обставин – людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як травматичні;
- 2) незадоволеність собою – незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом;
- 3) «загнаність у кут» – відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі;
- 4) тривога й депресія – розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої» [3].

2. Другий аспект, відомий як «резистенція», виявляється у надмірному емоційному виснаженні, що викликає захисні реакції, які зроблюють людину емоційно відстороненою, відчуженою та байдужою. У такому стані будь-яке емоційне включення в професійні справи або комунікації викликає в людини відчуття надмірної напруги. Це проявляється у таких симптомах, як:

- 1) «неадекватне вибіркоче емоційне реагування – неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки;
- 2) емоційно-моральна дезорієнтація – розвиток байдужості у професійних стосунках;
- 3) розширення сфери економії емоцій – емоційна замкненість, відчуження, бажання згорнути будь-які комунікації;

4) зменшення професійних обов'язків – скорочення професійної діяльності, прагнення витратити якомога менше часу на виконання своїх професійних обов'язків» [3].

3. Третій аспект, відомий як "виснаження", означає психофізичне виснаження, відчуття пустоти, відсутності задоволення від власних професійних досягнень, порушення професійних комунікацій та розвиток цинічного ставлення до тих, з ким людина взаємодіє на роботі. Також спостерігається розвиток психосоматичних порушень. Це проявляється у таких симптомах, як [3]:

1) емоційний дефіцит – зниження емоційної чутливості внаслідок перевтоми, зведення мінімуму емоційного внеску в роботу, автоматизація та відчуття спустошення людини під час виконання професійних обов'язків;

2) емоційне відчуження – формування захисного бар'єру у професійних комунікаціях;

3) «особистісне відчуження (деперсоналізація) – порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким необхідно спілкуватися під час виконання професійних обов'язків, а також до самої професійної діяльності;

4) психосоматичні та психовегетативні порушення – погіршення фізичного самопочуття, виникнення таких психосоматичних та психовегетативних проблем, як порушення сну, головні болі, проблеми з артеріальним тиском, розлади шлунково-кишкового тракту, загострення хронічних захворювань та інше» [3].

Дослідження синдрому «професійного вигорання» включає аналіз проблем визначення та систематизації факторів, які сприяють розвитку цього явища. Дослідники, зокрема Н. Водоп'янова та О. Старченкова, виокремлюють три основні групи ризикових факторів для синдрому «вигорання»: особистісні, ситуативні та професійні [5].

Особистісні детермінанти цього синдрому включають такі аспекти, як відчуття незахищеності, нестійкість у соціально-економічній сфері, відчуття соціальної та міжособистісної відокремленості, неконструктивні форми поведінки, виражена мотивація до влади, нечітке визначення власної ідентичності та недостатня професійна мотивація.

Серед ситуативних чинників, які можуть впливати на виникнення синдрому «професійного вигорання», можна виділити соціальне порівняння й оцінку інших, відчуття несправедливості, нерівність у взаєминах, а також негативні, напружені або віддалені стосунки з колегами і підлеглими.

Серед професійних чинників можна виділити складні когнітивні взаємодії, інтенсивність емоцій у діловому спілкуванні, постійну необхідність самовдосконалення та підвищення професійної кваліфікації, а також потребу в адаптації до нових співробітників, змінність у професійних ситуаціях, потребу у пошуку нових рішень, самоконтроль та вольове керування, рутинну роботу і відсутність заздалегідь готових вирішень, потребу в творчому пошуку та ін. Також стверджується, що важливу роль у виникненні синдрому «професійного вигорання» відіграє наявність емоційного напруження в контингенті, з яким працює сучасний психолог, такі як конфліктні батьки, «важкі» учні, антисоціальні особистості тощо [43].

Визначення М. Борисової стверджує, що вигорання – це психологічний механізм захисту, розвинутий особистістю, який може виявлятися в повному або частковому виключенні емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи. Емоційне вигорання представляє собою сформований стереотип емоційної, переважно професійної поведінки. Варто розглядати вигорання як функціональний стереотип, оскільки він дозволяє людині раціонально розподіляти та ефективно використовувати свої енергетичні ресурси [4].

Таким чином, синдром «професійного вигорання» представляє собою один із проявів стресу, який може виникати в результаті професійної діяльності.

Даний термін застосовується для опису загальної групи наслідків тривалого робочого стресу та специфічних форм професійної кризи. З оглядом на те, що останні дослідження продемонстрували, що «професійне вигорання» можна визначити як концептуально, так і емпірично, виникла необхідність провести систематичні наукові дослідження цього синдрому.

1.2. Сучасні методи попередження і профілактики синдрому професійного вигорання

Для розкриття змісту технології психологічної підготовки до профілактики синдрому професійного вигорання та подолання стресу, ми провели аналіз сучасного стану досліджень цієї проблеми. При огляді сучасних підходів та технологій щодо подолання стресу [1; 9], ми прийшли до висновку, що існують декілька основних рівнів впливу на людину з метою профілактики синдрому професійного вигорання (рис. 1.2):



Рис. 1.2. Рівні впливу на людину з метою профілактики синдрому професійного вигорання

Під час аналізу технік впливу на організм на органічному рівні, ми прийшли до висновку, що їх головною метою є забезпечення біологічної рівноваги

(гомеостазу) в організмі людини. Як було зазначено вище, стресори можуть порушити цю рівновагу, що призводить до зниження опірності організму. Основні методи, які ми розглянули, включають (рис. 1.3):

- «Антистресове харчування». Недостатня або неправильна дієта може знизити імунітет, сприяти швидкій втомі та зменшити ефективність діяльності. Головна мета цього підходу – усвідомлення основних принципів здорового харчування та розвиток навичок, які сприяють збільшенню опірності організму до стресових впливів зовнішнього середовища [6; 11; 20].



Рис. 1.3. Техніки профілактики згідно органічного рівня

- «Аутофіторегуляція». Метод базується на використанні лікарських рослин для нормалізації фізіологічних функцій та психофізіологічного стану людини в цілому. В цьому випадку використовуються рослини, які містять адаптогени – спеціальні речовини, що підвищують стійкість організму до стресових факторів. Їх дія базується на збільшенні інтенсивності обміну речовин, захисті та стимуляції центрів нервової та ендокринної регуляції, а також на їх стимулюючому впливі. Завдяки індивідуально підбраному комплексному використанню цих трав, підвищується фізична та розумова працездатність, а також прискорюються процеси відновлення [20].

- Фізична активність. Регулярна фізична активність сприяє підтримці оптимального рівня енергії, розвитку фізичних якостей і загалом збільшує опірність організму до стресових впливів. У цьому контексті корисними є різні форми циклічних вправ, такі як біг, плавання, лижі, а також вправи, спрямовані на розвиток гнучкості опорно-рухового апарату, наприклад, різновиди гімнастики [6; 11].

Методи і техніки впливу на людину на психофізіологічному рівні, які наведено на рис. 1.4, спрямовані на швидке відновлення нормального функціонування організму після впливу стресорів або під час їх дії.



Рис. 1.4. Техніки профілактики на психофізіологічному рівні

- Медитація є однією з найстаріших практик релаксації, що включає в себе інтенсивне міркування та глибоке занурення в сутність об'єкта спостереження через спокійне спостереження, концентрацію та зосередженість на ньому. Вивчення літератури свідчить про значний позитивний вплив регулярної медитації як на фізичне, так і на психологічне благополуччя людини [29].

- Техніки дихання мають величезний вплив на функціональний стан людського організму. Змінюючи ритм та кількість дихальних циклів на хвилину, ми можемо впливати на активність психічної діяльності, що в результаті впливає на пропорції кисню та вуглекислого газу у крові. Дослідження підтверджують, що певні типи дихання сприяють розслабленню та нормалізації психофізіологічних показників [33].
- Прогресивна м'язова релаксація (ПМР) була розроблена на основі припущення Е. Джекобсона, яке висловлено ще у 1929 році. Він стверджував, що стрес впливає на тіло через м'язове напруження, що, у свою чергу, викликає почуття тривоги. Це відкриття спонукало його розробити техніку для зняття цього напруження та відновлення почуття спокою. На основі досліджень встановлено високу ефективність тривалих сеансів цієї техніки у боротьбі зі збудженістю, болями у голові та спині, а також у подоланні тривожних і депресивних станів.
- Метод аутогенного тренування (АТ), розроблений німецьким психіатром Йоганном Шульцем у 1932 році, ґрунтується на глибокому розслабленні м'язів, що, за його переконанням, сприяє нормалізації психофізіологічного стану людини. Техніка АТ має два рівні: вищий і нижчий. Вищий рівень передбачає вправи, які сприяють створенню яскравих уявлень, базуючись на концепції взаємодії свідомої та несвідомої частини особистості. Однак цей рівень, через свою складність та тривалість тренувань, не став популярним і не мав достатніх підтверджень щодо впливу на психофізіологічний стан. Нижчий рівень, який розглядався як підготовчий до вищого, спрямований на зняття збудливості та внутрішнього дискомфорту і здобув більшу популярність в сучасній науці. Дослідження підтвердили ефективність цього методу у лікуванні мігреней, безсоння, гіпертонії, а також у зменшенні тривожності та підвищенні стресостійкості [39].

- Біологічний зворотній зв'язок (БЗЗ) – це метод, який використовує спеціальні пристрої для моніторингу психофізіологічних процесів, що автоматично відбуваються в людському організмі і можуть не бути свідомими. Ці пристрої дозволяють лише зафіксувати об'єктивний стан організму, а регуляція цих функцій відбувається за допомогою спеціальних технік релаксації

[7].

Особливістю методу БЗЗ є його здатність спостерігати об'єктивні зміни у функціях, які можна свідомо контролювати. Це дозволяє досить швидко опанувати техніки нормалізації фізіологічного стану організму. Дослідження підтвердили ефективність цього методу при лікуванні астми, гіпертонії, дистонії, мігрень, а також в регулюванні психічних станів, зниженні рівня тривожності та боротьбі з вигоранням.

Загалом, всі методи впливу на психофізіологічний рівень спрямовані на стимулювання активності парасимпатичного відділу нервової системи. Це сприяє відновленню захисних реакцій організму та дозволяє швидко мобілізувати сили у ситуаціях великого стресу.

Вважаємо, що більшість психологічних методів, які використовуються в сучасних програмах для подолання та профілактики стресу, базуються на когнітивно-поведінковому підході (на психологічному рівні). Проведемо аналіз найпоширеніших психологічних тренінгів, які використовуються в сучасних дослідженнях і спрямовані на профілактику та подолання стресу (рис. 1.5) [8;

26].



Рис. 1.5. Техніки профілактики на психологічному рівні

- Когнітивні техніки. Основою багатьох когнітивних технік, які використовуються для профілактики стресу, є когнітивна теорія А. Еліса. Згідно з нею, всі події навколишнього світу люди оцінюють через призму власного сприйняття. Саме індивідуальні особливості сприйняття провокують виникнення стресів.
- Аналіз стресорів («Щоденник стресорів середовища»). Ця техніка спрямована на усвідомлення того, як індивідуальне сприйняття стресових ситуацій впливає на поведінкові реакції та емоційний стан. Використання цієї техніки допомагає усвідомити власні стресори та взяти на себе [8; 26].
- Тренінг «Вибіркового сприйняття» спрямований на усвідомлення людиною особливостей свого сприйняття навколишнього світу та розкриття механізмів цього сприйняття. Ця когнітивна концепція ґрунтується на принципах, сформульованих А. Беком [27]. Сприйнята реальність не є об'єктивною реальністю. Образ сприйнятої реальності обмежений через

особливості сенсорних функцій людини – слуху, зору, нюху. Інтеграція сенсорних відчуттів залежить від когнітивних процесів, таких як інтеграція та диференціація стимулів. Ця інтерпретація може бути помилковою.

- Тренінг «Позитивного мислення» базується на теорії «саногенного мислення», яка спрямована на досягнення внутрішньої гармонії та сприяє психофізіологічному здоров'ю. Дана методика передбачає опанування техніками самоспостереження та аналізу причин власних емоційних реакцій, що дозволяє розвинути навички контролю власного психічного стану. Крім того, техніка позитивного мислення допомагає усвідомити багатоваріантність власної поведінки та освоїти техніку гнучкого вибору стратегій реакцій на різні події. Це сприяє швидшій адаптації до стресових ситуацій, що, у свою чергу, мінімізує витрати внутрішніх ресурсів.

- Біхевіоральні техніки. Ці методи спрямовані на формування поведінкових навичок, що допомагають запобігати стресу та мінімізувати його негативний вплив.

- Самоменеджмент. Це індивідуальна методика, яка має на меті максимальне використання можливостей людини для свідомого керування своїм життям через планування та контроль подій, що відбуваються протягом дня, тижня, місяця або року [31]. Це сприяє підвищенню ефективності професійної діяльності, усвідомленому переживанню подій та розширенню можливостей подолання стресових ситуацій як на роботі, так і в особистому житті.

- Тренінг «Управління часом». Ця методика часто є частиною тренінгу із самоменеджменту, але ми виділили її в окремий блок, щоб підкреслити її важливість у створенні технології подолання та профілактики стресу. Засновником теорії ефективного управління часом є Л. Зайверт. Ця теорія передбачає набуття спеціальних навичок, які дозволяють ефективно

розподіляти 24 години доби для досягнення особистих цілей та підвищення загальної ефективності діяльності [40].

З погляду стресу, впевнена поведінка спрямована на задоволення особистих потреб за умови збереження позитивних міжособистісних відносин. У протилежному випадку, коли людина демонструє невпевненість або агресивність, невирішені потреби можуть стати джерелом стресу.

Висновки до першого розділу

На підставі аналізу останніх досліджень в галузі «професійного вигорання» можна зробити наступні висновки.

Синдром «професійного вигорання» представляє собою один із проявів стресу, який може виникати в результаті професійної діяльності. Цей термін використовується для опису загальної категорії наслідків тривалого робочого стресу та специфічних видів професійної кризи. Оскільки останні дослідження показали, що «професійне вигорання» можна виділити як концептуально, так і емпірично, виникла потреба у систематичних наукових дослідженнях цього синдрому.

Психологічне вигорання характеризується станом емоційного та інтелектуального виснаження, що спостерігається особливо в професіях психологічної сфери. Існують декілька підходів до визначення синдрому «професійного вигорання», які включають однофакторні, двофакторні, трифакторні та чотирифакторні моделі, а також процесуальні моделі.

З точки зору стресу, впевнена поведінка спрямована на задоволення особистих потреб при збереженні позитивних міжособистісних взаємин. Навпаки, коли людина поводить себе невпевнено або агресивно, незадоволені потреби можуть стати стресорами.

Професія психолога є однією з найбільш вразливих до синдрому «професійного вигорання», тому вивчення особливостей його виникнення, розвитку та перебігу в цій сфері має велике значення.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПСИХОЛОГІВ

2.1. Методологія проведення дослідження

Психодіагностичні методи використовуються для діагностики професійного вигорання психологів, визначення фаз емоційного вигорання у кожного з досліджуваних (чи сформувались ці фази, чи вони перебувають у стані формування), а також для виявлення найбільш характерних симптомів емоційного вигорання для цієї категорії. Вони також допомагають визначити загальну емоційну спрямованість особистості психологів (які типи емоційної спрямованості яскраво виражені або, навпаки, відсутні чіткі установки), а також сенсожиттєві орієнтації (наявність життєвих цілей, задоволення процесом і результатом діяльності, а також діагностику локусу контролю).

Аналіз проблеми вивчення синдрому «професійного вигорання», проведений у різних організаціях, показав, що основними методиками, які можуть бути використані фахівцями для дослідження цієї проблеми, є (рис. 2.1):

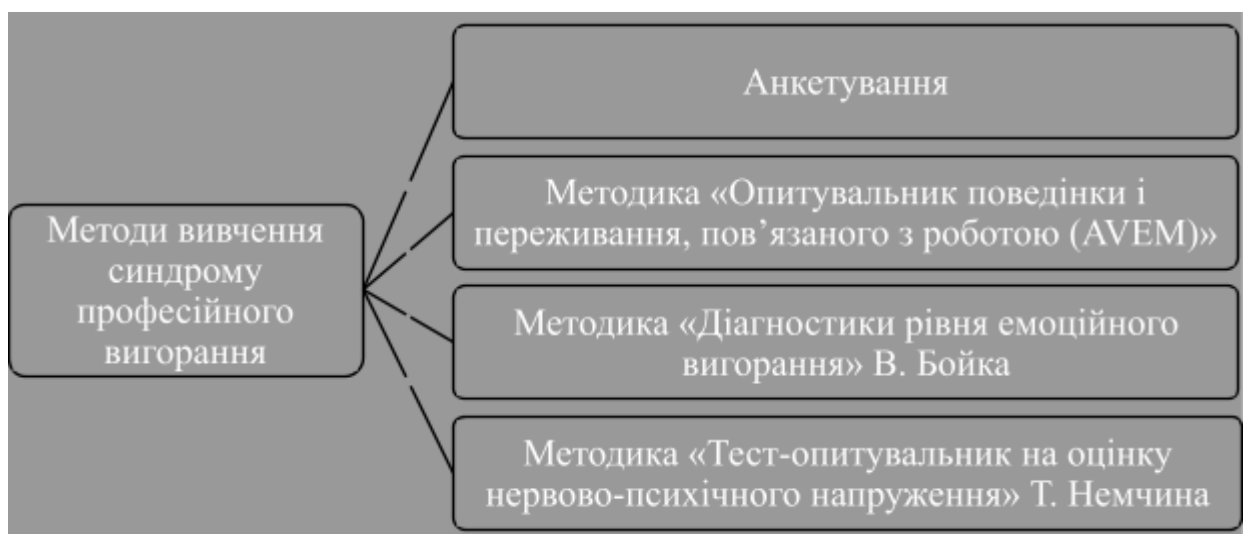


Рис. 2.1. Методи вивчення синдрому професійного вигорання

Необхідно зазначити, що кожна з цих методик дозволяє виявити рівень розвитку синдрому та його окремих складових. Розглянемо кожен методик детальніше.

Опитувальник поведінки і переживання, пов'язаного з роботою (нім. AVEM – Arbeitsbezogenes Verhaltens und Erlebensmuster) розроблений в Інституті психології Потсдамського університету У. Шаармідтом і А. Фішером. Цей опитувальник базується на припущенні, що поведінка особистості у відповідності до вимог професійного середовища, яке сприяє психічному здоров'ю і професійному зростанню, визначається трьома основними сферами:

1. Професійна активність виявляється в суб'єктивному відчутті значення діяльності, професійних амбіціях, готовності до затрат енергії, прагненні до вдосконалення у виконанні завдань, а також у здатності до збереження відстані між особистісною та професійною сферами. Якщо суб'єктивні очікування індивіда конфліктують з об'єктивним результатом діяльності, це може призвести до перших проявів психічного перевантаження та, відповідно, синдрому емоційного вигорання.
2. Стратегії подолання проблемних ситуацій можуть проявлятися у тенденції відмови від подальшого виконання професійних завдань, особливо у разі невдач; в активному розв'язанні труднощів; або в пошуку внутрішньої рівноваги. Ці ознаки відображають різні стратегії поведінки у складних ситуаціях: активне вирішення проблем або їх уникнення. Здатність приймати відповідальність за власні рішення та їх наслідки вимагає мобілізації внутрішніх ресурсів. Водночас перенесення відповідальності на інших або сподівання, що «проблема сама вирішиться», не є конструктивними

стратегіями, оскільки невирішена проблема може призвести до почуття невдоволення собою та власною неповноцінністю.

3. Емоційний настрій, який впливає на професійну діяльність, виражається через почуття соціальної підтримки, успіху в роботі і задоволення від життя. Ефективність роботи значною мірою залежить від усвідомлення своєї професійної придатності та корисності, оскільки головною метою психолога є допомога іншим людям.

Опитувальник включає 66 тверджень, які об'єднуються в 11 шкал, відображаючи реакції людини на вимоги професійного середовища і способи поведінки, що формуються на їхній основі. Кожна з цих шкал містить 6 тверджень, оцінюваних досліджуванним за п'ятибальною шкалою, де 5 балів означають «повністю згоден», а 1 бал – «повністю не згоден».

За допомогою аналізу результатів окремих шкал опитувальника та їх взаємозв'язків авторами методики було виявлено чотири типи поведінки та переживань у професійному оточенні (рис. 2.2):

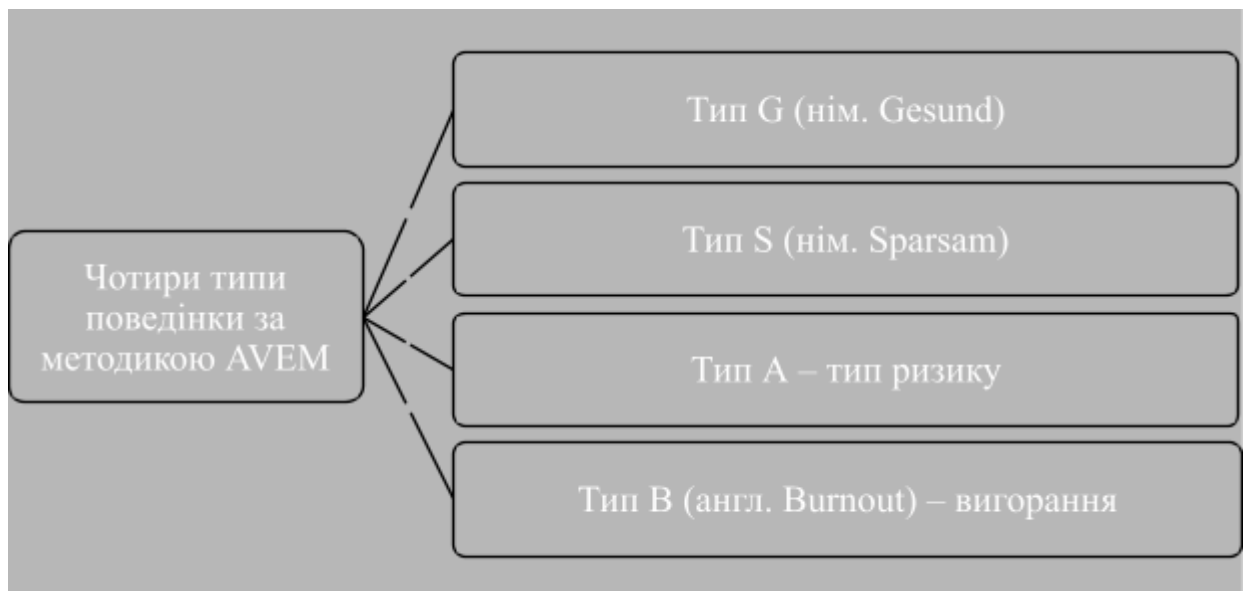


Рис. 2.2. Чотири типи поведінки за методикою AVEM

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. Бойка є найбільш комплексною та надає можливість систематично та детально проаналізувати ступінь вираження дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», враховуючи компоненти, до яких вони належать. Зокрема, як було вказано вище, це такі компоненти та симптоми (рис. 2.3):



Рис. 2.3. Компоненти та симптоми за методикою В. Бойка

Таким чином, згідно з В. Бойком, кожен елемент синдрому складається з 4 симптомів. Організаційні психологи, враховуючи якісні та кількісні показники, що обчислюються за цим методом, можуть надати достатньо глибокий аналіз щодо виявлення синдрому в особистості та визначити індивідуальні та групові заходи профілактики і корекції. Для якісної інтерпретації даних, за В. Бойком, можна використовувати такі запитання:

- які симптоми домінують;
- якими сформованими і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»;
- чи обумовлене «виснаження» (якщо виявлене) факторами професійної діяльності, що ввійшли в симптоматику «вигорання», 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 вигорання» не завдавало шкоди їй, професійній діяльності і партнерам.

Тест-опитувальник для оцінки нервово-психічного напруження Т. Немчина складається з 30 запитань, кожне з яких відноситься до певної характеристики. Відповіді на запитання можуть бути подані у трьох варіантах, які наведені у тесті. Якщо характеристика відсутня, відповідь оцінюється 1 балом. За оптимальний вияв характеристики нараховується 2 бали. У випадку, якщо характеристика проявляється у ступені, що свідчить про зниження адаптації, нараховується 3 бали. Таким чином, мінімальна кількість балів становить 30, якщо досліджуваний заперечує будь-які прояви нервово-психічної напруги. Максимальна кількість балів може сягати 90, якщо нервово-психічне напруження проявляється найбільш інтенсивно.

Таким чином, з урахуванням вищезазначеного, можемо зробити такі висновки:

- по-перше, існує ряд спеціалізованих методик, які оцінюють ступінь прояву синдрому та стадії його розвитку у професійному вигоранні;
- по-друге, найбільш поширеною та комплексною є методика «Діагностика рівня професійного вигорання» В. Бойка. Вона надає можливість докладного аналізу ступеня виявлення дванадцяти симптомів.
- по-третє, у випадках, коли необхідно провести швидке опитування респондентів, доцільним є використання методики Т. Немчина.

2.2. Аналіз результатів дослідження синдрому професійного вигорання у психологів

У дослідженні взяли участь 40 психологів. Вік респондентів становив від 25 до 43 років.

Дослідження проводилось у кілька етапів (рис. 2.4):

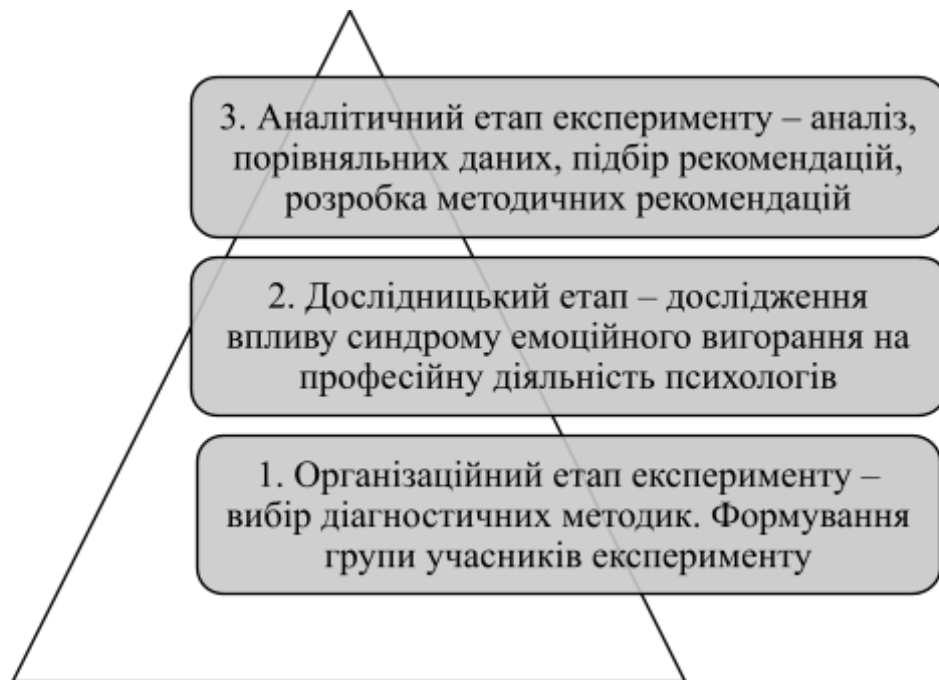


Рис. 2.4. Етапи дослідження

З метою визначення рівня емоційного вигорання було проведено методику AVEM. Згідно з отриманими даними на основі аналізу результатів методики, серед досліджуваних психологів ми виокремили 4 групи залежно від ступеня вираженості 11 ознак синдрому емоційного вигорання (рис. 2.5-2.8).

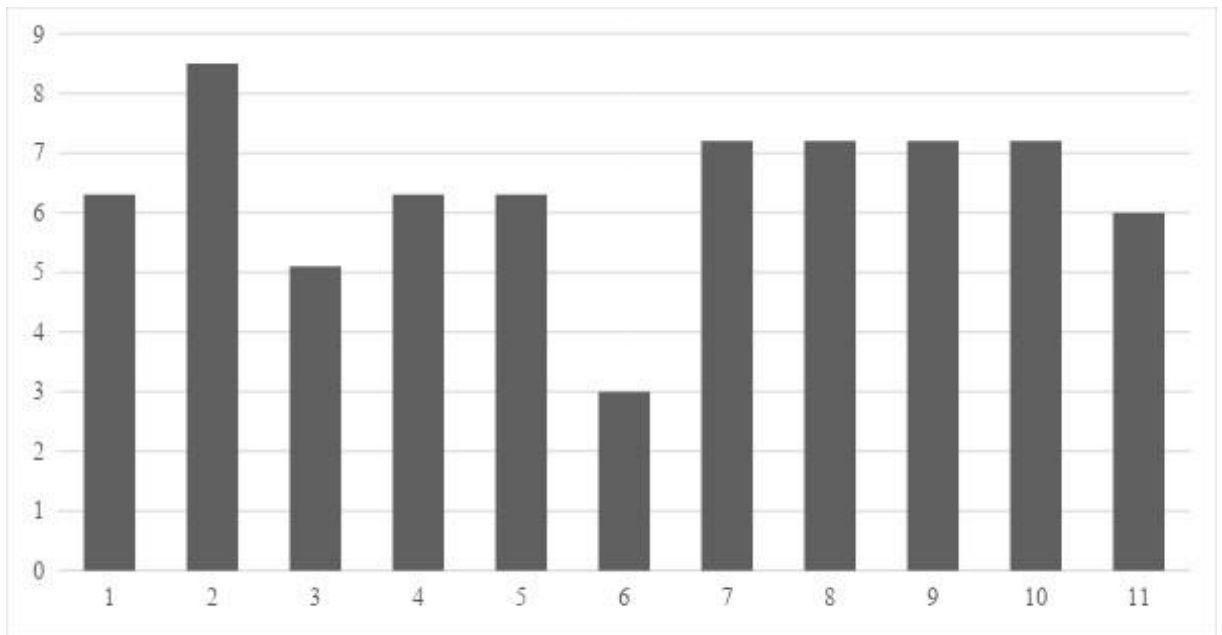


Рис. 2.5. Результати за методикою AVEM у психологів 1 групи (тип G)

Умовні позначення: 1. Значення діяльності; 2. Професійні амбіції; 3. Енергетичні витрати; 4. Прагнення до досконалості; 5. Дистанціювання від роботи; 6. Відмова у разі невдачі; 7. Активна стратегія; 8. Внутрішній спокій; 9. Успішність у професії; 10. Задоволеність життям; 11. Почуття соціальної підтримки

До першої групи (що відповідає типу G) увійшли респонденти, які продемонстрували себе як здорові, активні люди, здатні вирішувати складні проблеми. Вони надають роботі високе (але не надмірне) значення, контролюють свої енергетичні витрати і конструктивно долають невдачі та поразки. Вони розглядають невдачі не як джерело фрустрації та негативних емоцій, а як стимул для пошуку активних стратегій їх подолання. Загалом, респонденти цієї групи є прикладом позитивного ставлення до роботи, підкріпленого мобілізуючим впливом позитивних емоцій.

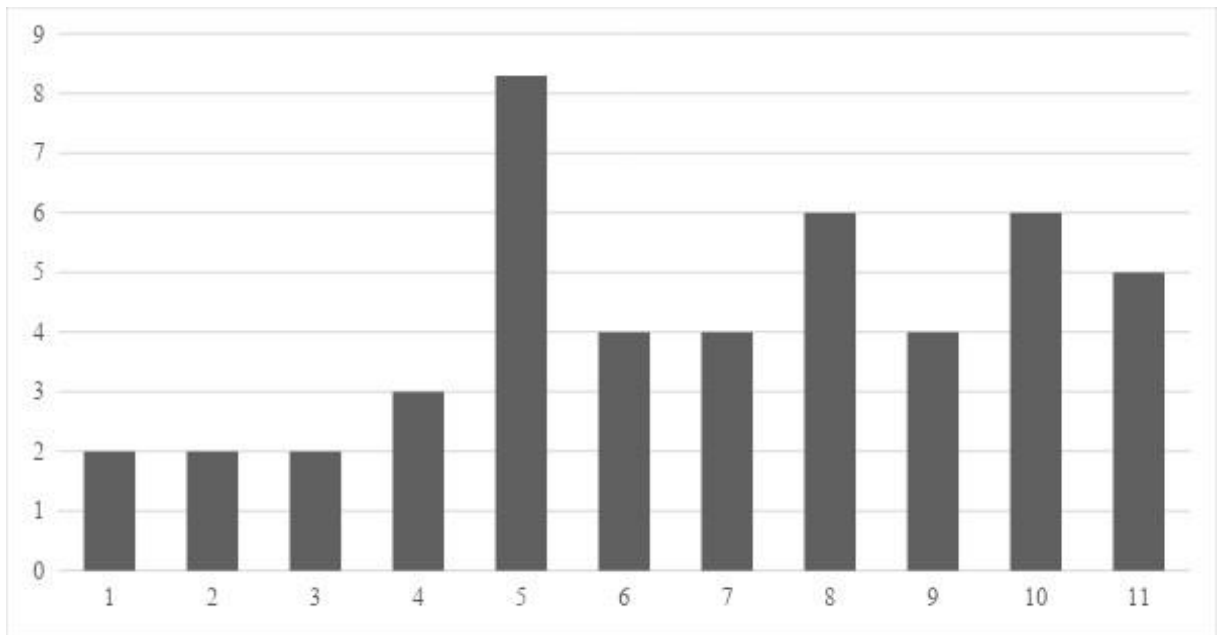


Рис. 2.6. Результати за методикою AVEM у психологів 2 групи (тип S)

До другої групи (що відповідає типу S) увійшли респонденти, які виявили себе як економні та ощадливі, із середнім рівнем мотивації, енергетичних витрат і професійних амбіцій. Вони мають виражену схильність до збереження дистанції щодо професійної діяльності і задоволеність результатами своєї праці. Характерною рисою цієї групи є загальна життєва задоволеність, джерелом якої можуть бути ситуації, не пов'язані з роботою. Варто зазначити, що така ощадлива стратегія поведінки ефективна лише в короткостроковій перспективі, тоді як у довгостроковій перспективі можливе зростання професійної незадоволеності на тлі успішності інших людей. У разі необхідності психологічне втручання може бути спрямоване на підвищення мотивації до діяльності (мотиваційний тренінг).

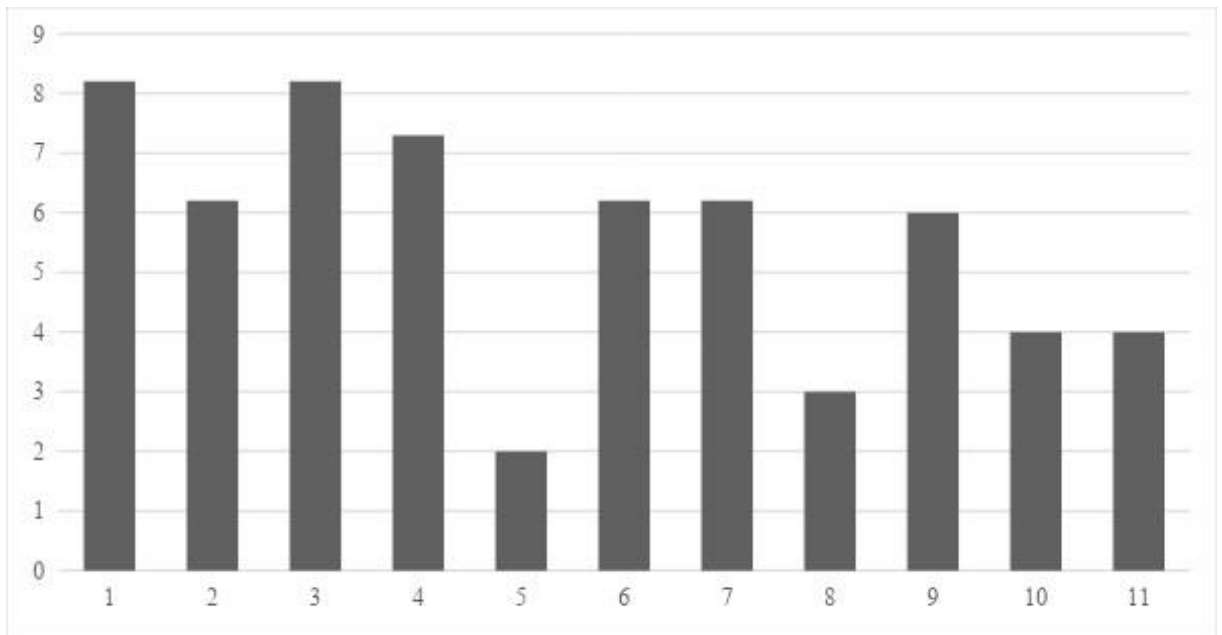


Рис. 2.7. Результати за методикою AVEM у психологів 3 групи (тип А)

До третьої групи (що відповідає типу А) увійшли респонденти, які характеризуються надзвичайно високим суб'єктивним значенням професійної діяльності, великою готовністю до енергетичних витрат, але низькою стійкістю до фрустрації та стресу. Високий рівень негативних емоцій, що виникає внаслідок психічного перевантаження, прагнення до досконалості і пов'язане з цим незадоволення ефективністю своєї діяльності, а також відсутність соціальної підтримки, дозволяють класифікувати цей тип як групу ризику з високою ймовірністю швидкого розвитку синдрому професійного вигорання. Високий рівень негативних емоцій може бути відображенням «кризи гратіфікації», що сприяє швидкому розвитку симптомів вигорання. Негативними наслідками такої поведінки можуть бути різного роду психосоматичні розлади з високим ризиком коронарних захворювань.

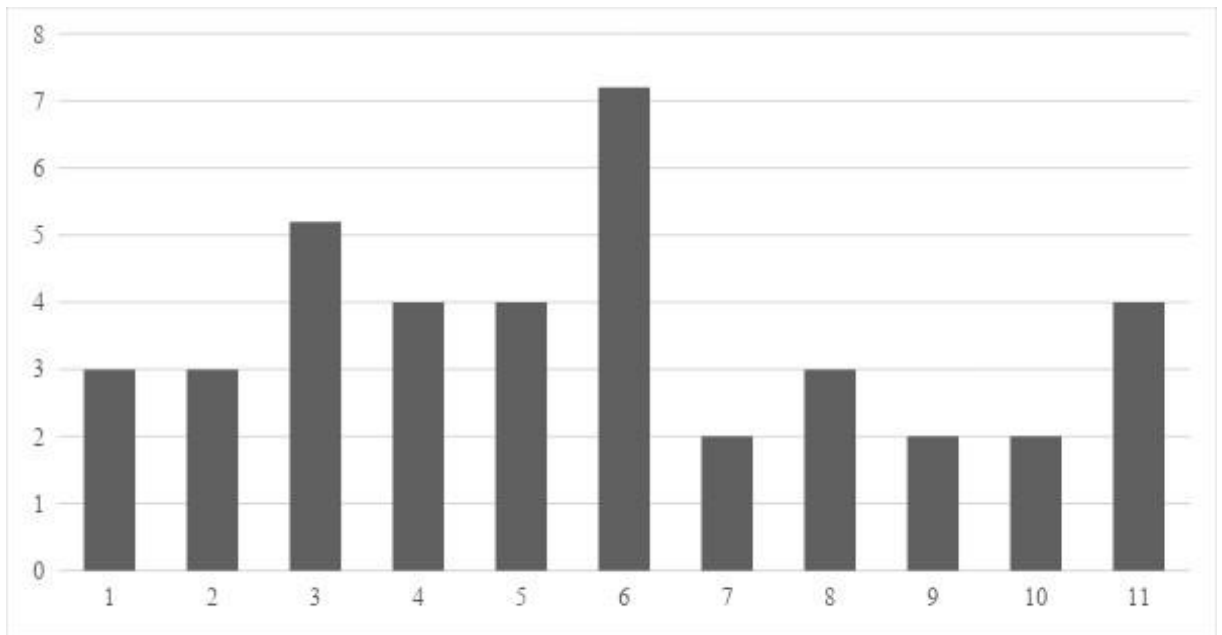


Рис. 2.8. Результати за методикою AVEM у психологів 4 групи (тип В)

До четвертої групи (що відповідає типу В) увійшли респонденти, які характеризуються вигоранням. Вони відзначаються низьким суб'єктивним значенням діяльності, низькою стресостійкістю, обмеженою здатністю до релаксації та конструктивного вирішення проблем, тенденцією до відмови у важких ситуаціях, постійним відчуттям неспокою і безпричинного страху. Варто зазначити, що при низькому суб'єктивному значенні діяльності спостерігається схожість типів В і S, проте тип В відрізняється неспроможністю зберігати необхідну дистанцію щодо роботи. Це призводить до додаткового психічного навантаження, постійного невдоволення собою, зниження загальної психічної стійкості, виникнення апатії та втрати бажання виконувати професійні завдання. Описані симптоми відображають емоційне виснаження організму і відповідають характеристиці синдрому професійного вигорання, описаного Г. Фрейденбергом і Х. Маслач.

Отже, проведене дослідження показало, що значна частина досліджуваних (75% – 30 осіб) виявляє симптоми професійного вигорання (тип В); 10% (4 осіб) знаходяться в групі ризику (тип А). Тільки незначна кількість психологів

демонструє поведінкові риси, які сприяють ефективній діяльності та збереженню психічного здоров'я в професійному середовищі (типи G та S становлять відповідно 7,5% і 7,5% від загального числа досліджених) (рис. 2.9).

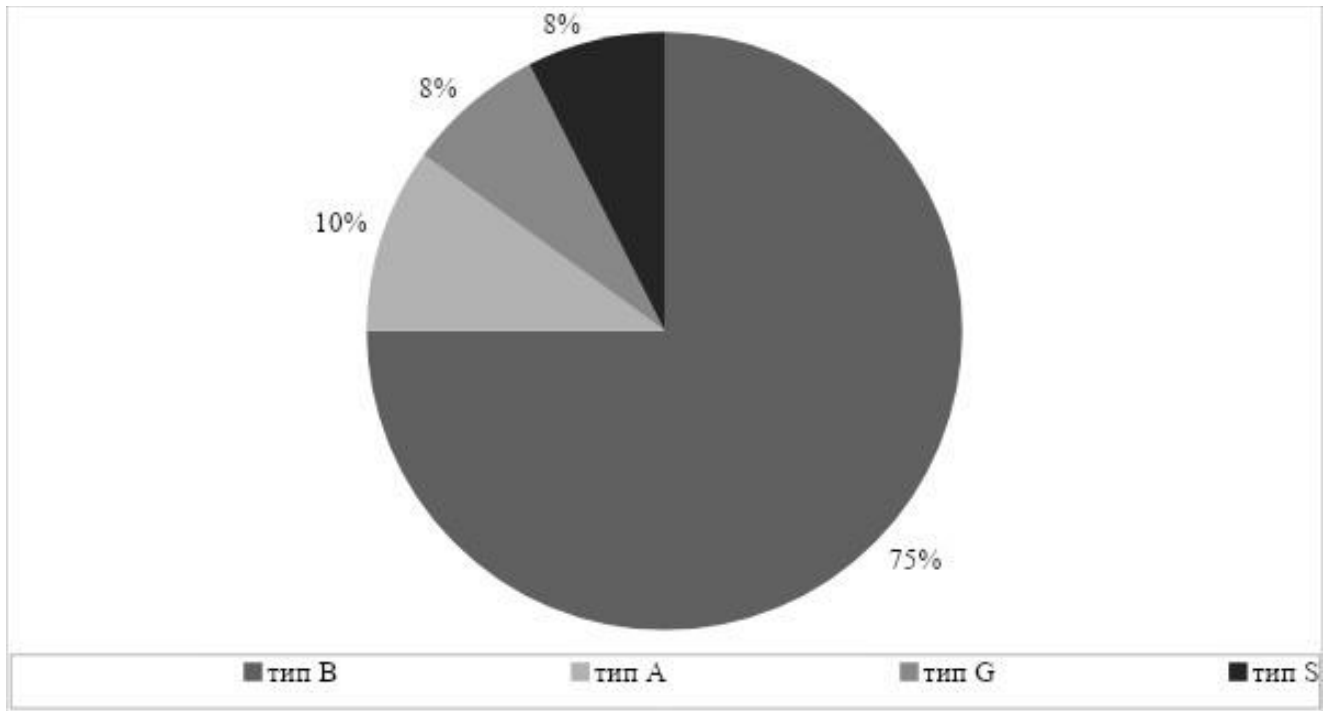


Рис. 2.9. Розподіл психологів з різними рівнями синдрому емоційного вигорання

Наведені дані свідчать про те, що психологи належать до професійної групи з великим ризиком професійного вигорання. Це вказує на надзвичайно критичний стан психічного здоров'я досліджуваних.

Варто зазначити, що вік психологів не є визначальним фактором у розподілі ознак емоційного вигорання. Як серед молодих (25-30 років), так і серед старших психологів близько 50% належить до типу А, тобто до несприятливої групи ризику. Статистичної значущості між першою та двома останніми групами не виявлено ($t = 0,83$; $t = 0,77$).

Далі була проведена методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» за В. Бойко. Результати дослідження представлені у Додатку А.

Згідно з даними з рис. 2.10, симптоми напруження не виявлено у 5 респондентів, знаходяться на стадії формування – у 27 осіб, та вже сформовані у 8 респондентів. Тобто, аналіз результатів показує, що у фахівців спостерігається повна або часткова сформованість фаз професійного вигорання.

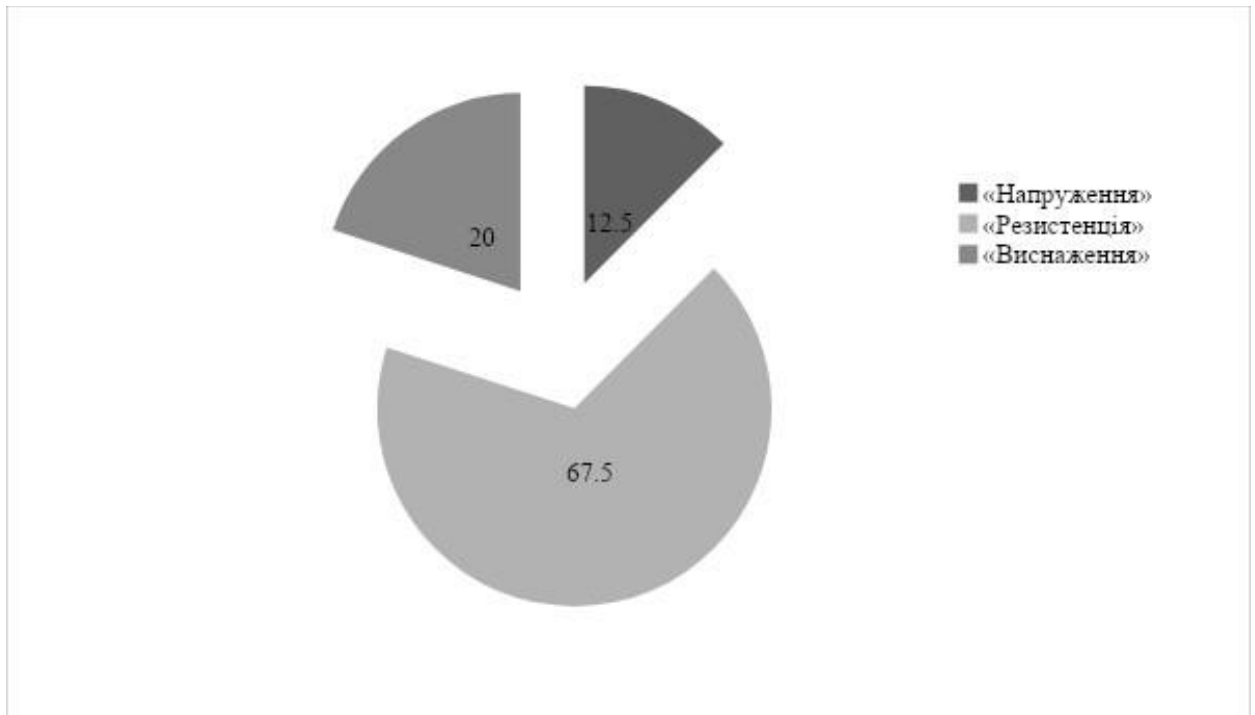


Рис. 2.10. Розподіл респондентів за сформованістю фаз професійного вигорання, %

Отже, великий відсоток (12,5%) припадає на стадію формування. Фаза «резистенції» сформована на 67,5% серед всіх опитаних, тоді як професійне виснаження проявляється у 20% випадків. Це свідчить про те, що під час профілактичної роботи слід приділяти більше уваги фазі, яка знаходиться на стадії формування. Отримані дані підкреслюють необхідність профілактики та психокорекції емоційного та психологічного стану психологів.

Як вже згадувалося раніше, перший компонент, а саме «напруження», виявляється у відчутті емоційного виснаження та втоми, спричинені власною професійною діяльністю. Це виявляється у таких ознаках, як (рис. 2.11):

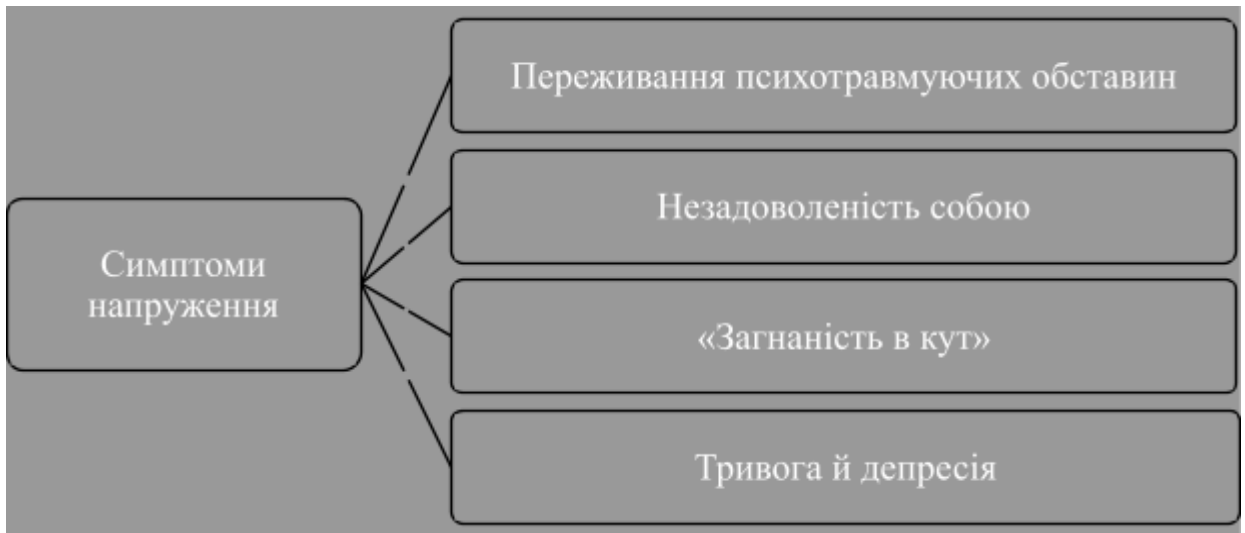


Рис. 2.11. Симптоми напруження

Другий компонент, резистенція, характеризується виснаженням, що призводить до розвитку захисних механізмів, які можуть зробити особу емоційно відділеною та закритою. На цьому тлі будь-яке включення в професійну діяльність або спілкування може викликати у людини відчуття надмірної втоми. Це можна помітити за такими ознаками (рис. 2.12):



Рис. 2.12. Симптоми резистенції

Третій компонент, виснаження, проявляється у психофізичній втомі людини, відчутті спустошеності, зниженні оцінки власних професійних досягнень, порушенні професійної комунікації та розвитку цинічного ставлення до співрозмовників з питань роботи. Це можна відзначити за наступними симптомами (рис. 2.13):

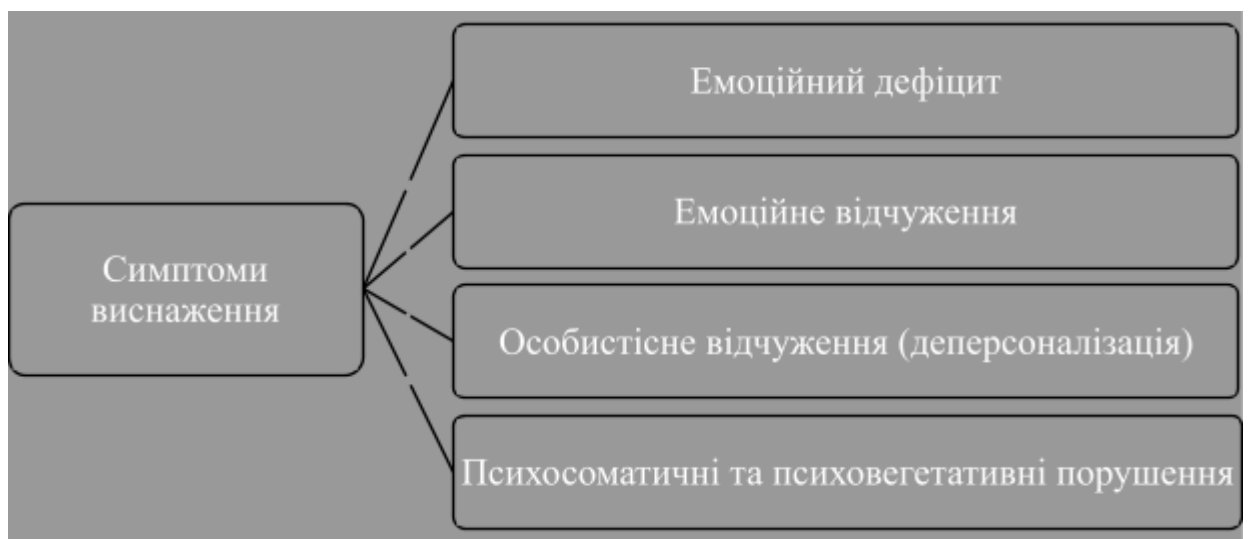


Рис. 2.13. Симптоми виснаження

Далі ми провели аналіз результатів дослідження за допомогою методики Т. Немчина. Обчислення показників нервово-психічної напруги для всієї групи досліджених на першому та другому етапах діагностики (на початку і в кінці тижня) показали зростання напруги серед психологів (середні показники становили, відповідно, $42,81 \pm 10,87$ та $48,58 \pm 14,98$ балів). Цей ріст є стійким. Проте, конкретна динаміка збільшення ступеня нервово-психічної напруги визначається тим, наскільки кожна з досліджуваних осіб виявилася вразливою до емоційного вигорання.

Досліджувані, які не схильні до емоційного вигорання, на всіх етапах діагностики показують низький рівень нервово-психічної напруги (середні

показники становлять $38,36 \pm 7,68$ балів при першому та $38,93 \pm 7,13$ балів при другому діагностуванні). Аналіз їх відповідей на окремі пункти опитувальника вказує на те, що вони майже не відчують ознак напруги. Робочий режим і навантаження сприймаються цією групою як відповідні характеристикам їхньої фізичної системи та здатності психічної сфери.

Показники у частково вигорілих психологів трохи вищі, відповідно, $41,79 \pm 8,51$ і $43,13 \pm 9,98$ балів. Ці результати вказують на слабку і помірну напругу. У другій половині тижня відбувається значний підйом показників нервово-психічної напруги у цієї групи (в середньому до $50,88 \pm 14,34$ балів). За результатами відповідей на окремі пункти опитувальника багато учасників цієї групи почали помічати у собі неприємні фізичні відчуття в різних системах організму. В їх характеристиках загального емоційного стану все частіше з'являються вказівки на відчуття занепокоєності та підвищеної відповідальності; учасники частіше почали переживати відчуття напруженості, особливо в тісному зв'язку з реально важкими ситуаціями на роботі. Більшість з них також відчують тривалу напругу протягом усього робочого дня. Деякі з них мають ознаки зниження продуктивності, труднощі з концентрацією на роботі, відволікання, зменшення стійкості до стресу та почуття втоми.

Показники нервово-психічної напруги у працівників «вигорілої» групи найшвидше зростали (відповідно $49,03 \pm 12,85$ і $58,88 \pm 15,34$ балів). У більшості досліджуваних цієї групи спостерігалися помірні, а в деяких навіть надмірно виражені показники. Синдром напруги охопив всі основні функціональні системи організму особистості. Багато досліджуваних відзначали в собі відчуття загального фізичного та психічного дискомфорту. Такий стан спричинив своєрідне маскування психічних порушень за допомогою соматичних скарг. При аналізі відповідей випробуваних було виявлено, що найчастіше скарги відносилися до порушень у серцево-судинній системі та органах дихання, менше було звернень щодо порушень у психомоториці та

регуляції рухів. Також відмічалися зниження здібностей та певний спад загальної продуктивності розумової діяльності, погіршення настрою та наявність негативного емоційного фону (рис. 2.14).

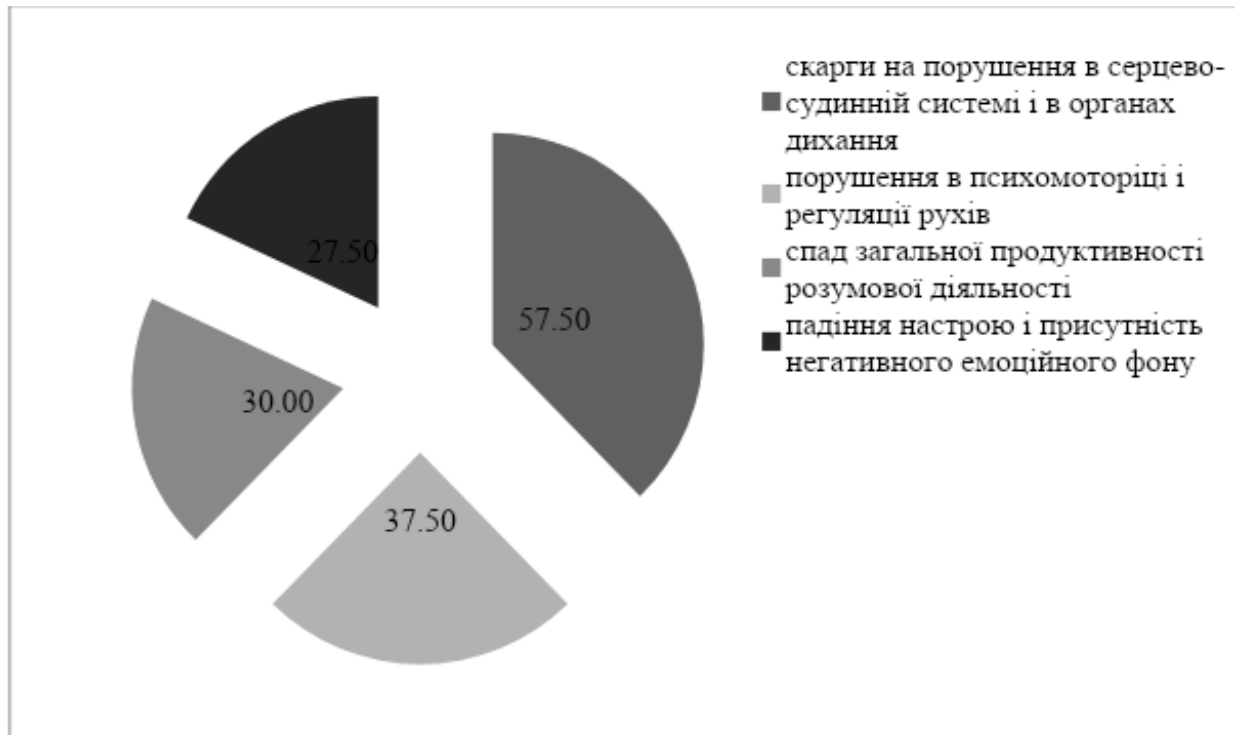


Рис. 2.14. Соматичні скарги

У таблиці 2.1 наведено розподіл учасників дослідження за групами в залежності від ступеня вираженості симптомів нервово-психічної напруги (перший, другий або третій рівні).

Таблиця 2.1 Розподіл випробуваних зі слабкою, помірною і надмірною

нервово-психічною напругою

Групи випробовуваних з різним ступенем	Ступені нервово-психічної напруги за Т.А. Немчиним

сформованості емоційного вигорання	I («Слабка нервово психічна напруга»)	II («Помірна нервово психічна напруга»)	III («Надмірна нервово психічна напруга»)
Стабільні	39 (97,5%)	0 (0%)	1 (2,5%)
Частково вигорілі	23 (57,5%)	14 (35,0%)	3 (7,5%)
Вигорілі	15 (37,5%)	14 (35,0%)	11 (27,5%)

Оцінка ступеня нервово-психічної напруги у досліджуваних базувалася на критеріях, які встановив Т. Немчин, що враховують психофізіологічні, феноменологічні, регуляторні та поведінкові характеристики кожного рівня напруги. Аналіз таблиці чітко показує, що:

- 1) більшість досліджуваних, які мають розвинену здатність протистояти емоційному вигоранню, характеризується слабкою нервово-психічною напругою. Виражена або надмірна напруга зафіксована лише в 2,5% випадків у цій групі досліджуваних;
- 2) з числа тих, хто вигорів, лише менше 37,5% змогли зберегти слабку нервово-психічну напругу, в той час як у 35% випробовуваних виявлені симптоми помірної напруги. У групі психологів, які вигоріли, зафіксовано рекордну кількість осіб з надмірною напругою – 27,5%;
- 3) у досліджуваних, які частково вигоріли, спостерігаються такі динамічні зміни в нервово-психічній напрузі, які дозволяють віднести цю групу опитаних між стабільними психологами та тими, хто вигорів.

Опитані описують себе як осіб, які відчувають труднощі у вільному висловленні своїх поглядів, почуттів та емоцій, бояться виступати без страху перед аудиторією. Вони також зазначають, що їм важко усвідомлювати, розрізняти і виражати свої внутрішні переживання, вони часто зосереджуються на тілесних відчуттях, ігноруючи свої душевні стани. Також

вони відзначають себе як осіб, які не здатні аналізувати свої проблеми та розуміти причини своїх емоційних переживань. Дослідження своїх емоцій та їх інтерпретація стали значним джерелом інформації для них.

2.3. Методичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання психологів

Для запобігання негативного впливу професійного вигорання у психологів пропонується використовувати індивідуальну технологію профілактики та подолання професійного стресу, розроблену Т. Зайчиковою та Л. Карамушкою. Ця технологія складається з двох фаз і системи конкретних прийомів [13; 14].

Перша фаза профілактики стресу – аналіз професійної ситуації, що включає когнітивну оцінку ситуації, виявлення стрес-факторів, аналіз власної стресової реактивності тощо, а також зниження впливу стресорів.

Для цього застосовуються спеціальні прийоми, що допомагають уникнути розвитку стресу. Серед цих прийомів:

- 1) розпізнавання стресу, включаючи навчання ідентифікувати сигнали, які попереджають про стрес;
- 2) глибока когнітивна оцінка ситуації, яка передбачає визначення основних стрес-факторів у професійній ситуації й спроби їх усунення;
- 3) ведення «Щоденника стресових подій», де регулярно фіксується інформація за 7 складовими: стресові ситуації, реакції на кожен стресор, використані стратегії адаптації, оптимальні методи адаптації, прийоми релаксації, їх ефективність, а також власні відчуття та емоції, що виникали у цей день;
- 4) проведення аналізу конкретної ситуації на наявність глобальних професійних або особистісних змін (наприклад, організаційні перетворення на роботі, зміни місця проживання тощо);

- 5) визначення основних стрес-факторів, що спричиняють емоційне вигорання, та укладення внутрішнього контракту щодо використання конкретних методів подолання стресу на певний період часу. Також встановлення системи винагород або покарань для себе за виконання або невиконання цих методів;
- 6) аналіз основних мотивів, які визначають професійну діяльність особи. Це включає у себе ідентифікацію всіх конкретних та абстрактних причин, які мотивують працівника до виконання даної роботи;
- 7) прийняття рішення щодо подальшого продовження праці на поточному робочому місці на основі аналізу виявлених мотивів;
- 8) тимчасове зменшення робочого навантаження та оптимізація управління власним часом шляхом використання раціональних стратегій;
- 9) спроба змінити свій імідж «трудоголіка» за допомогою спеціальних методик та прийомів;
- 10) складання списку під назвою «Мої справжні професійні бажання» для чіткого визначення особистих цілей та бажань щодо кар'єрного розвитку;
- 11) проявлення впевненої поведінки, оскільки впевненість у собі дозволяє вільно висловлювати свої думки та задовольняти власні потреби;
- 12) визначення особистого розуміння поняття успіху в житті та його значення для себе;
- 13) утворення групи соціальної підтримки, яка надає відчуття приналежності та прийняття, не за те, що ти щось можеш зробити для інших, а за те, хто ти є;
- 14) звернення уваги на здорове харчування та визначення для себе збалансованого харчування;

Друга фаза профілактики передбачає сприйняття професійної ситуації як стресової та використання прийомів, які виступають перешкодою на шляху до стресу:

- 1) використання стратегії селективного сприйняття;
- 2) прийняття життя як особливої події;
- 3) використання гумору як засобу захисту від стресових ситуацій;
- 4) визначення типу поведінки людини в стресових ситуаціях (тип А або тип Б);
- 5) оцінка рівня впевненості у собі та своїх рішеннях, оскільки це допомагає забезпечити ефективний контроль над власним життям;
- 6) аналіз того, як людина сприймає контроль над подіями свого життя (локус контролю) для управління стресом;
- 7) використання різних методів медитації, аутогенного тренування та фізичних вправ з урахуванням індивідуальних психологічних особливостей [13; 14].

Було розглянуто загальну структуру програми з корекції негативного впливу професійного стресу, а тепер необхідно сконцентруватися на конкретних методах та прийомах для вирішення цих ситуацій на рівні організації. Організаційні методи спрямовані на зменшення ступеня стресу в робочому середовищі та його більшу відповідність психофізіологічним особливостям працівника.

Методи можна класифікувати за типом інструментів, які використовуються для управління стресом, та сферою, на яку їх вплив спрямований.

Організаційні методи – це широкий спектр заходів, спрямованих на аналіз структури організації, її мети та шляхи досягнення цих мет. Цей аналіз враховує вимоги стресових ситуацій.

Щодо факторів професійного стресу, то, як було вказано раніше, головною причиною є характер роботи. Тож, перш за все, необхідно визначити, яка

діяльність є основною для психолога, а також яка праця потрібна працівникові для задоволення його матеріальних і моральних потреб:

- робота повинна привертати увагу та викликати інтерес;
- винагорода та визнання за працю повинні бути об'єктивними й справедливими;
- робоче середовище повинно відповідати сучасним стандартам санітарії;
 - нагляд з боку керівництва має бути мінімальним, але вчасним і ефективним;
 - працівники мають брати участь у процесі ухвалення рішень, що стосуються їхньої роботи;
 - забезпечення гарантій стосовно праці та сприяння розвитку дружніх відносин з колегами є обов'язковими;
 - надання доступу до засобів побутового та медичного обслуговування є необхідним.

Тренінг «Професійне та емоційне вигорання» представлений у Додатку Б.

В якісному професійному середовищі співробітник зазвичай усвідомлює важливість своєї роботи, відчуває відповідальність за результати і розуміє, наскільки ефективною є його праця. Для того, щоб забезпечити ці психологічні стани, важливо визначити базовий обсяг робіт. Це можна зробити, надаючи можливість працівникові розширити свої трудові навички, уточнити виробничі завдання та підвищити їх важливість. Збільшити відповідальність за результати праці можна, дозволяючи працівникові більше самостійності. Свідомість реальних результатів праці розвивається тоді, коли працівник має доступ до відповідної інформації.

Якщо вимоги виконуються, можна стверджувати, що робота приносить працівникові повне задоволення. У такому випадку організаційні методи

можна розглядати як засоби удосконалення організації праці, спрямовані на те, щоб робота стала джерелом більшого внутрішнього задоволення та надавала більше можливостей для задоволення вищих потреб людини – зацікавленості, самореалізації і особистісного розвитку. Отримання такого задоволення є найважливішим та корисним засобом боротьби зі стресом на роботі, оскільки дозволяє перетворити наявний рівень стресу на корисну форму – еустрес [30]. Для вирішення цього завдання необхідно забезпечити раціональну організацію робочих місць, що передбачає, щоб усі підрозділи компанії мали реальну виробничу значущість, були однаково необхідними та функціонально залежали один від одного. Недоліки або надлишок повноважень, нерівність ресурсів та невизначеність у розумінні сутності виконуваної роботи стимулюють стрес, і це відбувається на всіх рівнях персоналу. Оптимізація робочих місць, крім вирішення цих проблем, передбачає також поліпшення виробничих зв'язків: налагодження повноцінної комунікації та інформаційної підтримки. Це може бути оформлено у штатному розкладі компанії та посадових інструкціях для працівників, де чітко визначається коло виконуваних робочих завдань та їх обсяг.

Розробка оптимального обсягу роботи та розширення його змісту є необхідною як для функціонування компанії, так і для забезпечення продуктивності працівника. Важливо збалансувати робоче навантаження так, щоб воно не було ані занадто великим, щоб працівники не втрачали впевненості у своїх здібностях та не допускали стресового виснаження, ані занадто малим, щоб працівники не почували себе недооціненими та нецінними для компанії.

Визначення обсягу робіт включає розрахунок кількості операцій, які виконує працівник, і частоти їх виконання. Якщо працівник виконує лише кілька операцій і повторює їх часто, обсяг робіт вважається вузьким. У випадку, коли людина виконує багато різних операцій і повторює їх рідко, обсяг роботи вважається широким. Змістовність робіт визначається рівнем впливу, який

працівник може мати на роботу та робоче середовище. Вона залежить від ступеня самостійності у плануванні, виконанні та визначенні ритму роботи, а також від участі у прийнятті рішень. Роботу можна переорганізувати, змінивши її обсяг або змістовність. Розширення обсягу та розширення змісту роботи – це два найбільш широко застосовуваних сучасних методи вдосконалення організації праці.

Призначення та розташування персоналу мають відбуватися відповідно до посадових інструкцій, де чітко визначені обов'язки та права працівника, а також складений його орієнтовний професійний профіль, що включає соціально-психологічну оцінку.

Під час найму на роботу і протягом виконання завдань слід проводити оцінку здібностей, потреб і нахилів працівників, а також вибирати відповідний обсяг і тип роботи для них. Якщо працівники досягають успіху виконуючи завдання (за їх бажанням), можна збільшувати їхнє навантаження. У відповідних ситуаціях можна делегувати повноваження та відповідальність. При розгляді кандидатів доцільно проводити тести на стресостійкість, особливо у випадках, коли робота працівників тісно пов'язана з такими умовами.

Забезпечення зацікавленості працівника в результатах його праці, включаючи моральну та матеріальну стимуляцію за ефективну діяльність, є постійним завданням для підвищення мотивації персоналу.

Технологічні та технічні методи визначають формування адекватної організації виробничого процесу та умов його здійснення. Це передбачає поліпшення умов праці, зокрема шляхом розробки та оптимізації оптимальних режимів праці та відпочинку, що базуються на аналізі кривої працездатності людини. Такий аналіз дозволяє визначити критичні моменти, коли відбувається різке зниження продуктивності та збільшується стомлення; часи перерви встановлюються на початкових етапах зміни стану, перед появою вираженого зростання втомленості.

Криві працездатності відображають взаємозв'язок між ефективністю діяльності та часом, необхідним для її виконання. Типові стадії включають період впрацювання на початку роботи, який охоплює фази мобілізації, первинної реакції та гіперкомпенсації, за якими слідує період оптимального виконання завдань, стомлення і «кінцевого пориву». Проте, їх тривалість, послідовність і ступінь вираження залежать від безлічі факторів і можуть варіювати навіть до повної відсутності деяких з них. Перенапруження найчастіше виникає на кінцевих стадіях цієї кривої, а відновлення працездатності можливе лише після зупинки роботи. Однак, якщо період відпочинку недостатньо довгий, може виникнути ефект накопичення втоми, що може виявитися виснажливим для організму.

Фізіологічні методи спрямовані на відновлення психофізіологічного стану працівників з метою поліпшення їх фізичного здоров'я (рис. 2.15).



Рис. 2.15. Фізіологічні методи профілактики професійного вигорання

Соціально-психологічні методи охоплюють утворення сприятливого соціально-психологічного середовища, розробку антистресових програм та запобігання негативним станам.

Для створення такого сприятливого клімату необхідні як внутрішні, так і зовнішні заходи. Внутрішні удосконалення охоплюють підбір персоналу з урахуванням сумісності різних типологій характерів, спрямованих на збіг моральних та культурних цінностей, при цьому потрібно уникати значних різниць у матеріальному та соціальному статусі. Зовнішні чинники також важливі, включаючи рекомендації для керівників щодо позитивного сприйняття працівниками управління та їхнього місця в організації:

- Необхідно дозволяти підлеглим відмовлятися від виконання завдань у випадках, коли вони мають достатні підстави для цього. У разі необхідності виконання завдання слід пояснити його важливість та встановити пріоритети.
- Варто застосовувати стиль керівництва, який відповідає конкретній ситуації.
- Потрібно виступати наставником для підлеглих, сприяючи розвитку їхніх здібностей та відкритому обговоренню складних питань.

Щодо профілактики негативних станів, то можна включати такі заходи: психотерапію, використання функціональної музики, аутогенне тренування та гіпноз, а також створення приміщень з кольоровим оформленням та кабінетів для психологічного розвантаження. Для кожної виробничої ситуації розробляється комплекс психопрофілактичних заходів, який виникає після ретельного аналізу специфіки конкретних негативних станів та відбору найбільш ефективних методів їх подолання.

Щодо тривалого стресу, то оптимальним варіантом є повне врегулювання конфліктів, врегулювання розбіжностей тощо. Якщо цього не вдається досягти, варто логічно переоцінити значимість конфлікту. Існують різні методи зниження значимості конфлікту. Один з них, який можна

охарактеризувати як «зате», що полягає в тому, щоб знайти користь або позитивний аспект навіть у невдачі. Інший метод – це переконати себе, що «могло бути й гірше». Порівняння власних проблем з більш важливими та складнішими ситуаціями допомагає реагувати на негаразд зі спокоєм та стійкістю.

Якщо людина має намір зосередити свої зусилля на підтримці здоров'я, то відповідь на стресові ситуації повинна бути свідомим застосуванням релаксації. Релаксація, активізуючи роботу нервової системи, контролює настрій та рівень психічного збудження, дозволяючи послабити або зняти психічну та м'язову напругу, викликану стресом. Вона зменшує активність симпатичної нервової системи, яка різко зростає в стресових ситуаціях. Релаксація – це метод, який дозволяє частково або повністю звільнитися від фізичної та психічної напруги. Релаксація є дуже корисним методом, оскільки його вивчення відносно просте – не потрібно спеціальної освіти чи природних здібностей. Однак, існує одна необхідна умова – мотивація, тобто кожна людина повинна розуміти, чому вона хоче вивчити релаксацію.

Існує багато напрямів, які психологи використовують для запобігання професійного вигорання. Основні підходи до управління професійним стресом включають:

- зміну соціального, психологічного та організаційного середовища на робочому місці;
- створення «мостів» між роботою та особистим життям (сім'єю), що дозволяє близьким краще розуміти роботу психологів та навіть мати можливість впливати на процеси, пов'язані з життям (наприклад, рішення про переїзд тощо);
- підвищення кваліфікації для усвідомлення власних рольових позицій і поліпшення міжособистісних відносин та ін.

Висновки до розділу 2

Після дослідження літературних джерел щодо проблеми попередження та профілактики синдрому професійного вигорання можна зробити наступні висновки. Проведений аналіз проблеми дослідження синдрому професійного вигорання у психологів показав, що серед основних методик, які можуть використовуватися фахівцями при вивченні цієї проблеми, є:

1. Методика «Опитувальник поведінки і переживання, пов'язаного з роботою (AVEM)».
2. Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. Бойка.
3. Методика «Тест-опитувальник на оцінку нервово-психічного напруження» Т. Немчина.

Сутність професійної діяльності психолога полягає у навичці накопичення широкого досвіду в практичній сфері, а також у формуванні професійних умінь і навичок. Ефективність психологічної роботи в сучасному світі, на нашу думку, залежить від розуміння і врахування таких закономірностей:

- тенденцій у життєдіяльності окремої особи чи соціальної групи;
- особливостей їхнього психологічного досвіду;
- вибору відповідних шляхів, методів і засобів розв'язання проблем;
- визначення критеріїв і механізмів оцінки процесу та результатів психологічної роботи.

Проведене дослідження за методикою AVEM показало, що значна частина досліджуваних (75% – 30 осіб) виявляє симптоми професійного вигорання (тип В); 10% (4 осіб) знаходяться в групі ризику (тип А). Тільки незначна кількість психологів демонструє поведінкові риси, які сприяють ефективній діяльності та збереженню психічного здоров'я в професійному середовищі (типи G та S становлять відповідно 7,5% і 7,5% від загального числа досліджених).

Дослідження за методикою Т. Немчина показало:

- 1) виражена або надмірна напруга зафіксована лише в 2,5% випадків у цій групі досліджуваних;
- 2) з числа тих, хто вигорів, лише менше 37,5% змогли зберегти слабку нервово-психічну напругу, в той час як у 35% випробовуваних виявлені симптоми помірної напруги. У групі психологів, які вигоріли, зафіксовано рекордну кількість осіб з надмірною напругою – 27,5%;
- 3) у досліджуваних, які частково вигоріли, віднесли між стабільними психологами та тими, хто вигорів.

Психологічне супроводження персоналу включає проведення різноманітних заходів. Серед можливих методів психопрофілактики негативних станів можна відзначити психотерапію, використання функціональної музики, аутогенне тренування, гіпноз, кольорове оформлення робочих приміщень, а також створення спеціальних кабінетів для психологічного розвантаження. Для кожної конкретної виробничої ситуації розробляється комплекс психопрофілактичних заходів, що базується на аналізі специфіки негативних станів та виборі найбільш ефективних методів їх впливу.

ВИСНОВКИ

У результаті виконання дослідження на тему «Профілактика професійного вигорання психологів», ми прийшли до таких висновків.

1. В цьому дослідженні було проведено ретельний аналіз теоретичних аспектів поняття професійного вигорання у психологів, вивчено основні фактори, які спричиняють професійний стрес, та розглянуто шляхи його контролю. Також було систематизовано результати досліджень, що стосуються методів профілактики та корекції негативного впливу професійного стресу. Проведене теоретико-експериментальне дослідження дозволило виявити, що стрес є станом психічної напруги, який виникає у людини в умовах складної діяльності, як у її повсякденному житті, так і при специфічних обставинах.

2. У цьому дослідженні ми визначили характеристичні риси

«професійного вигорання», до основних симптомів якого відносяться: зниження мотивації до праці, незадоволеність від роботи, конфлікти на робочому місці, хронічна втома, виснаження, нервозність, постійне хвилювання, дратівливість та інші прояви. Професія психолога є однією з найбільш вразливих до синдрому «професійного вигорання», тому вивчення особливостей його виникнення, розвитку та перебігу в цій сфері має велике значення.

3. Відповідно до поставлених завдань дослідження, ми організували та провели емпіричне дослідження з метою вивчення особливостей емоційного вигорання серед психологів. Експериментальне дослідження підтвердило, що синдром емоційного вигорання є одним з ключових проявів професійного стресу у психологів. Високий рівень цього синдрому може бути викликаний різними факторами, включаючи соціально-психологічні аспекти, такі як

специфіка роботи, що зумовлена значною кількістю емоційно виснажливих контактів з різними особами, а також організаційно-психологічні чинники, такі як відсутність автономії та підтримки, рольові конфлікти, недостатній або неадекватний зворотний зв'язок з керівництвом тощо. У роботі було спрямовано особливу увагу на аналіз структурно-змістовних складових синдрому вигорання та їх взаємозв'язок з різними особистісними характеристиками, такими як задоволеність роботою, низька або неадекватна самооцінка, мінімальні очікування, неспроможність виражати емоційний стан у словах тощо.

4. За результатами експериментального дослідження можна зазначити, що значна частина досліджуваної вибірки проявляє симптоми професійного вигорання (тип В), у 10,0% випадків психологи перебувають у групі ризику (тип А). Лише обмежена кількість фахівців демонструє таку поведінку, яка сприяє ефективній роботі та підтримує психічне здоров'я у професійному оточенні (типи G та S складають відповідно 7,5% і 7,5% від загального числа досліджених). Таким чином, проблема збільшення стійкості до стресу у психологів, які постійно піддаються впливу стресогенних факторів професійного середовища, залишається актуальною для дослідження в науковому світі. Під час використання методики емоційного вигорання В. Бойко були отримані такі результати: у психологів спостерігається повна або часткова сформованість фаз професійного вигорання. Великий відсоток (12,5%) відзначений на етапі формування синдрому професійного вигорання, тоді як фаза «резистенції» тільки починається у 67,5%. Це свідчить про необхідність проведення профілактичних заходів з метою уникнення «сформованих симптомів». Це означає, що фактична опірність стресу розвивається з моменту виникнення тривожного напруження.

5. Ознаки професійного вигорання у психологів під час професійних навантажень свідчать про необхідність прийняття заходів з ранньої профілактики стресу і збереження психічного здоров'я у цій професійній

групі. У дослідженні були розроблені практичні рекомендації щодо профілактики негативного впливу професійного стресу на психологів. Основні з них такі:

- організація комплексного психологічного обстеження для виявлення симптомів професійного вигорання;
- розробка та випробування програми психологічного супроводу для психологів з вираженим синдромом професійного вигорання, з урахуванням їх соціально-демографічних та психологічних характеристик;
- розробка та випробування програми профілактики професійного вигорання;
- моніторинг рівня професійного вигорання серед психологів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- 1.Бернацька О. Професійне вигорання психологів. *Психолог*. 2010. № 38. С. 22-25.
2. Біла І.М. Ресурсування життєстійкості особистості. Матеріали XI Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції «Віртуальний освітній простір: психологічні проблеми» (3 травня по 2 червня 2023 року.). URL: https://newlearning.org.ua/sites/default/files/tezy/2023/Bila_Iryna_2023.pdf.
3. Бойко В. В. Синдром «емоційного вигорання».
URL:
<https://vseosvita.ua/library/diagnostyka-rivnia-emotsiinoho-vyhorannia-viktora-boiko-712894.html>.
4. Борисова М.В. Діагностика і профілактика емоційного вигорання. Навчально-методичний посібник. Чернігів, ЯГПУ, 2015. 43 с.
5. Водоп'янова Н.Є., Старченкова Е. С. Синдром вигорання: діагностика і профілактика. Київ, Книжковий Дім «КМ-БУКС», 2018. 113 с.
6. Гаммонд К. Мистецтво відпочинку. Як перевести подих у сучасному світі. Львів: Yakaboo Publishing, 2020. 256 с.
7. Гінгіна О.Д. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання»: Семінар-тренінг для педагогічних працівників. Новий Двір, 2012. 30 с.
8. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання. *Психолог*. 2013. № 8. С. 24-25.
9. Дослідження синдрому «професійного вигорання» у вчителів /

Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова, О.С. Ковальчук, Г.Л. Федосова, О.Ф. Філатова,

О.А Філь. Київ: Міленіум. 2004. 24 с.

10. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів.
Психолог.

2010. № 45. С. 3-5.

11. Єгорова Є. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти. *Вісник АПН.* 2010. № 4. С. 66-73.

12. Жарок А. О., Туриніна О. Л. Психологічні умови запобігання емоційного вигорання психологів. *Сучасна медицина, фармація та психологічне здоров'я.* 2021. № (2(3)). С. 36-53.

13. Зайчикова Т. В. Вплив синдрому «емоційного вигорання» на професійне становлення педагога. Теоретико-методологічні проблеми генетичної психології: матер. наук. конф., присвяченої 35–річчю наукової та педагогічної діяльності академіка С. Д. Максименка. К.: Міленіум, 2002. С. 131–135.

14. Карамушка Л. М. Психологія управління : навч. посіб. Київ: Міленіум, 2003. 344 с.

15. Карчевська О. Вплив емоцій на фізичний стан здоров'я. *Психолог.* 2013. № 6. С. 12-13.

16. Качур О. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти. *Психолог.* 2010. № 40. С. 3-7.

17. Кизим Г.С. Прояв емоційного вигорання у практичних психологів. *Проблеми екстремальної та кризової психології.* 2013. Вип. 14. Ч. II. С. 116–

123. 18. Когут О.О. Психологія стресостійкості особистості: Монографія. Кривий Ріг : Видавець Р. А. Козлов, 2021. 320 с.
19. Костенко І. В. Психологія та психопрофілактика стресу. *Шкільному психологу. Усе для роботи.* 2010. № 12. С. 13–33.
20. Лаврова М.Г. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання». *Вісник Одеського національного університету..* 2014. Т. 19. Вип. 2. С. 194–202.
21. Макаренко О. Психологічні аспекти подолання стресу. *Соціальна психологія.* 2010. № 2. С. 18–27.
22. Малько Т. Навчимося не «горіти». *Психолог.* 2013. №8. С. 29-31.
23. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются.
URL: <http://resources.com.ua/news48034.html>.
24. Матвієнко О. Культура здоров'я та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання. URL: <http://www.personal.in.ua/>.
25. Мицишин М. Р. Психологічні особливості професійного вигорання менеджерів. Тернопіль: ТНТУ, 2023. 78 с.
26. Мірошниченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: начально-методичний посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2013. 155 с.
27. Наугольник Л. Б. Психологія стресу: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.
28. Орел В. Е. Феномен «вигорання» у закордонній психології:
емпіричні дослідження і перспективи. Київ, Видавничий дім «Слово», 2019. 101 с.

29. Павлюк М.М. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. *Актуальні проблеми психології*. 2018. Т. XI. Вип. 18. С. 226–244.
30. Парфьонова Т., Миронюк О. Профілактика емоційного вигорання. *Психолог*. 2013. № 3. С. 37-39.
31. Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навчальний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с.
32. Перегончук Н. В Проблема емоційної стійкості в професійній діяльності педагога. Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. праць. ін-ту психології імені Г. С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка. Т. XII, ч. 4. К., 2010. С. 322- 331.
33. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання. *Психолог*. 2011. № 14-15. С. 49-54.
34. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: метод. рек. / за ред. М. Авраменка. Лютіж: Всеукр. Центр профес. реабілітації інвалідів, 2008. 53 с.
35. Психологічні особливості синдрому «професійного вигорання» у працівників освітніх організацій. URL: <http://ua.convdocs.org/docs/index-13078.html>
36. Саламатіна Є. Профілактика професійного вигорання. *Психолог*. 2013. № 8. С. 26-28.
37. Сапун І. Психологічне здоров'я в умовах школи: психопрофілактика емоційного «вигорання» заняття з елементами тренінгу. *Психолог*. 2013. № 6. С.

6-11.

38. Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*. 2022. №5/203. С.76 -80.
39. Тарасюк Н. Профілактика стресів у педагогічній практиці. *Психолог дошкілля*. 2011. № 1. С. 53–59.
40. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Київ: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.
41. Циганчук Т. В. Підвищення стресостійкості у студентів ВНЗ. *Практична психологія та соціальна робота*. 2010. № 8. С. 18–30.
42. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова*. 2021. Вип. 16 (61). С. 110-119.
43. Farber V. A. (ed.). *Stress and burnout in the human service professions*. N.-Y., 1983. 47 p.
44. Freudenberger H. J. *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30. P. 159-165.
45. Maslach K., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001. V. 52. P. 397-685.
46. Perlman B., Hartman E.A. Burnout: summary and future research. *Human relations*. 1982. V. 35 (4).
47. Pfeiffer S., Sauer S., Ritter T. Agile Methods as Stress Management tools? An Empirical Study. *Work Organization, Labour & Globalisation*. 2019. Vol. 13. № 2. P. 20-36.
48. Pines A. M., Aronson E., Kafry D. *Burnout. From Tedium to Personal Growth*. New York: Free Press, 1981.
49. Pines A., Maslach C. Combatting staff burn-out in a child care center: A case study. *Child Care Quarterly*. 1980. № 9. P. 5-16.

50. Rabenu E., Yaniv E., Elizur D. The Relationship between Psychological Capital, Coping with Stress, Well-Being, and Performance. *Current Psychology*. 2017. N 36. P. 875-887.
51. Ramsey R.D. How to stay fresh on the job. *Supervision*. 1999. V. 6 P. 78-93.
52. Schwab J. Stress from a psychiatric epidemiological perspective. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smi.2460020306>.
53. Selye H. Stress without distress | In L. Levi/ Society, stress, and disease. 1987. Vol. 5. P. 257–262).

ДОДАТКИ

Результати дослідження за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко)

	№ респондента												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Ф а з а « Н а п р у ж е н н я »	9	13	17	10	12	17	15	11	12	17	15	11	Переживання психотравмуючих обставин
	6	9	12	7	10	11	7	10	10	11	7	10	Незадоволеність собою
	6	8	10	7	9	8	10	6	9	8	10	6	Загнаність у кут
	12	16	20	18	14	15	17	18	14	15	17	18	Тривога і депресія
	33	46	59	42	45	51	49	45	45	51	49	45	Сума балів за фазою
Ф а з а	18	24	30	25	19	26	27	25	19	26	27	25	Неадекватне вибіркове емоційне реагування
	6	8	10	10	7	7	9	7	7	7	9	7	Емоційно-моральна дезорієнтація

« Р е з	14	21	28	22	18	21	20	23	18	21	20	23	Розширення сфери економії емоцій
	15	20	25	22	20	17	22	21	20	17	22	21	Редукція професійних обов'язків
	53	73	93	79	64	71	78	76	64	71	78	76	Сума балів за фазою

и с т е н ц і я »													
Ф а з а «	14	17	20	18	15	19	16	17	15	19	16	17	Емоційний дефіцит
	6	8	10	7	9	9	8	0	9	9	8	0	Емоційне відчуження
	7	10	13	12	8	16	10	7	8	16	10	7	Особистісне відчуження (деперсоналізація)

В и с н а ж е н н я »													Психосоматичні та психовегетативні порушення	
	18	22	26	22	25	20	20	0	25	20	20	0		
	45	57	69	59	57	64	54	24	57	64	54	24		Сума балів за фазою
	№ респондента													
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		

Ф а з а « Н													Переживання психотравмуючих обставин	
	9	13	17	10	9	13	17	10	12	17	15	11		
	6	9	12	7	6	9	12	7	10	11	7	10		Незадоволеність собою
	6	8	10	7	6	8	10	7	9	8	10	6		Загнаність у кут
	12	16	20	18	12	16	20	18	14	15	17	18	Тривога і депресія	

с т е н ц і я »	53	73	93	79	53	73	93	79	64	71	78	76	Сума балів за фазою
--	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	----------------------------

Ф а з а « В и с н а ж е н н я »	14	17	20	18	14	17	20	18	15	19	16	17	Емоційний дефіцит
	6	8	10	7	6	8	10	7	9	9	8	0	Емоційне відчуження
	7	10	13	12	7	10	13	12	8	16	10	7	Особистісне відчуження (деперсоналізація)
	18	22	26	22	18	22	26	22	25	20	20	0	Психосоматичні та психовегетативні порушення
	45	57	69	59	45	57	69	59	57	64	54	24	Сума балів за фазою

Тренінг «Професійне та емоційне вигорання»

МЕТА: ознайомити психологів з особливостями професійного та емоційного вигорання; розвивати вміння та навички подолання негативних наслідків стресових ситуацій; сприяти емоційному розвантаженню з метою підвищення рівня самооцінки та самоповаги.

Алгоритм

I. Організаційно-вступна частина.

Вправа «Засівання нивки»(очікування).

Приходячи на будь-який захід, ми працюємо, відпочиваємо і, безперечно, чогось очікуємо. Чого ж чекаєте ви від сьогоднішнього заняття? Кожен із вас зараз отримає «зернину», на якій ви запишете свої очікування від семінару та своєї роботи на ньому. *(На виконання 2 хв.)*

Після цього кожен із вас прочитає, що записано на його «зернині», а ведучий прикріпить її на нашу «нивку». *(Виконується завдання).* **II. Теоретико-практична частина**

2.1. Вправа-асоціація «Айсберг».

Напевно усім відома трагічна історія «Титаніка».

Ще до цих пір остаточно невідомо, чому лайнер, який неможливо потопити, став жертвою такої сумної долі. Єдине, що можна стверджувати 1503 людських життя, лише за 30 хв., спочили на дні океану в ту трагічну ніч 14 квітня 1912 року.

Що стало причиною трагічної гибелі «Титаніка» ?

Айсберг! То що ж таке айсберг? Які виникають у вас асоціації,

пов'язані зі словом «айсберг»? (краса, велич, холод, могутність, небезпека...)
 Айсберг – це велика гора криги, 90% якої криється під водою і лише 10% - на поверхні. Саме тому він небезпечний.

А люди схожі на айсберг у багатьох відношеннях. Те, якою людиною постає перед нами, - це лише 10%. Найважливіша людська частина знаходиться схованою і саме ця частина може потягнути її за собою на дно.

Що можна зробити, щоб уникнути небезпеки?

У нашому випадку – не набути синдрому професійного вигорання.

Передусім, ми повинні знати, що це таке, його ознаки та прояви, а згодом і методи боротьби.

Можливо хтось скаже: «Для чого нам це?» Я дам відповідь : професійне вигорання тягне за собою емоційне. Людина ж без емоцій не може існувати. Життя без емоцій це рутинна, неповноцінна життя. А щоб життя, та обрана вами професія, приносила завжди задоволення, у мене до вас прохання – будьте сьогодні активними і спробуйте максимально взяти з семінару потрібне.

2.2. Пропоную вашій увазі відеоролик «Щоб дізнатися думку вчених, щодо емоційного вигорання» (перегляд відео)

Ми з вами дізналися, що синдром «професійного або емоційного вигорання» — складний психофізіологічний феномен, що визначається як емоційне, розумове і фізичне виснаження через тривале емоційне навантаження.

Яким чином проявляється синдром «професійного вигорання»?

Синдром виявляється у

- ✓ депресивному стані;
- ✓ почутті втоми і спустошеності;
- ✓ втраті здатності бачити позитивні наслідки своєї праці;

✓ *негативній настанові щодо роботи і життя в цілому.*

2.3. Складові «синдрому вигорання»:

Синдром вигорання включає в себе *три основні складові*:

- *емоційну виснаженість*; (під емоційною виснаженістю розуміється відчуття спустошеності і втоми, викликане власною роботою.)
- *редукцію професійних досягнень*. (редукція професійних досягнень — виникнення у працівників почуття некомпетентності в своїй професійній сфері, усвідомлення неспішності в ній).
- *деперсоналізацію* (під деперсоналізацією (дегуманізацією) — цинічне відношення до роботи та до її об'єктів. Зокрема, в психологічній сфері при деперсоналізації виникає байдуже, негуманне, цинічне відношення до людей, з якими працюють)

2.4. Симптоми «синдрому вигорання».

Для того, щоб впевнено керувати своїми емоціями, розуміти що з нами відбувається необхідно розумітися на симптомах «синдрому вигорання», яких розрізняють три:

Психофізичні симптоми:

- почуття постійної, неминаючої втоми не тільки по вечорах, але і зранку, відразу ж після сну (симптом хронічної втоми);
- відчуття емоційного і фізичного виснаження;
- відсутність реакції цікавості та страху;
- загальна слабкість, зниження активності і енергії;
- часті безпричинні головні болі, постійні розлади

шлунково-кишкового тракту;

- різка втрата чи різке збільшення ваги;
- повне чи часткове безсоння;
- постійний загальмований, сонливий стан і бажання спати протягом усього дня;

□Соціально-психологічні симптоми:

- байдужість, нудьга, пасивність і депресія , почуття пригніченості;
- підвищена дратівливість , часті нервові «зриви», «відхід у себе»;
- почуття провини, невпевненості, образи, підозри, сорому;
- почуття неусвідомленого занепокоєння і підвищеної тривожності;
- загальна негативна установка на життєві і професійні перспективи (типу «Як не намагайся, все одно нічого не вийде»).

□Поведінкові симптоми:

- відчуття, що роботу виконувати стає все складніше і складніше;
- співробітник помітно змінює свій робочий режим дня (рано приходить на роботу і пізно йде або, навпаки, пізно приходить на роботу і рано йде);
- незалежно від необхідності, працівник постійно бере роботу додому, але вдома її не робить;
- відчуття, що все марно, зневіра, зниження ентузіазму стосовно

роботи, байдужість до результатів;

- витрата більшої частини робочого часу на виконання автоматичних і елементарних дій;
- відсторонення від співробітників і учнів, підвищення неадекватної критичності;

- зловживання алкоголем, різке зростання викурених за день цигарок, вживання психотропних засобів.

Оскільки нашу роботу ще не закінчено, а ви, можливо, трішки втомилися, пропоную для розрядки попрацювати з психологом.

2.6. Психолог інструктує щодо виконання **вправи «Повітряні кульки» час виконання (5 хв.)**. Під демонстрацію відеоролику «як розпускаються квіти» тренер запускає учасникам три повітряних кулі. Одна надута дуже сильно, друга – дуже слабко, а третя куля – в міру. Учасники перекидають кулі один одному.

Питання для обговорення

- Як ви думаєте, чим ці три кулі відрізняються одна від одної?
(за ступенем наповненості повітря)
- Що загрожує кулі, яка надута надмірно? (вона може луснути).
- Що загрожує кулі, що надута дуже слабко? (вона занадто м'яка і не може зберегти форму кулі навіть за незначного натискання на неї) •
Яка куля довше «проживе»? (у міру надута).
- Чи траплялося вам бачити людину, про яку можна було б сказати , що вона ось-ось лопне?
- Як ви думаєте, які почуття її переповнюють?

Коментар психолога.

3. «Психологічна допомога в боротьбі із синдромом професійного вигорання» (виступ психолога).

Поради психолога

Рекомендую звернути увагу, прислухатись та використовувати такі прості і доступні поради:

Насамперед—учіться планувати. (Пам'ятайте! Дезорганізація

може призвести до стресу).

Визнайте й прийміть обмеження. (Багато з нас ставлять перед собою абсолютно недосяжні завдання. Але людина не може бути досконалою, тому часто виникає почуття неспроможності чи невідповідності).

Розважайтесь. (Іноді необхідно втекти від життєвих проблем.

Знайдіть захопливе й приємне заняття)

Учіться терпіти й прощати. (Нетерпимість до інших призведе до гніву. Спробуйте зрозуміти, як почуваються інші люди, це допоможе вам прийняти їх).

Будьте позитивною особистістю. (Не критикуйте й учіться хвалити

інших. Зосередьтеся на позитивних рисах людей).

Уникайте нездорової конкуренції. (В житті дуже багато ситуацій, коли ми не можемо уникнути конкуренції. Але занадто велике прагнення виграти в багатьох сферах життя створює напруження й тривогу, робить людину агресивною).

Якщо у вас проявилися негативні емоції (Ви зазнали невдачі, не змогли згуртувати учнів на уроці, посварилися — ви починаєте себе картати, ніби того могло б і не бути, якщо б... Відповідно, у вас виникають негативні емоції до себе. Зміна емоцій—це нормально для психіки людини. Але інколи негативні емоції стають застійними, ось тоді вони й позначаються на здоров'ї

людини. Застійні емоції нагадують заїжджену платівку: звучить завжди одна і та сама музика, яка стомлює, дратує, відвертає увагу від усього іншого, і зняти її чомусь нелегко.)

Як же запобігти цьому? Потрібно зусиллям волі спрямувати думки на інший об'єкт, перенести свою увагу на щось приємне.

- Допоможе й самонаказ з інтонацією впевненості і вимогливості: Наприклад («Усе, висновки для себе зроблено, урок життя пішов на користь. Більше цього не буде».)

- Дуже добре, якщо поруч буде людина, якій ви зможете розповісти про свої неприємності. Проблема відсутності такої людини періодично постає перед багатьма, тому цінують тих, до кого можна звернутись у скрутну хвилину.

можна **зробити собі подарунок**, але не слід робити цього часто, оскільки радість поступово буде зменшуватися, увійде у звичку.

Допоможіть іншому. Перенісши увагу на допомогу іншому, ви не тільки зробите добру справу, а й допоможете собі вийти з пасивного стану, активізуєте себе, адже творити добро завжди приємно.

А якщо у вас є можливість **поспати** — то це найпростіший спосіб розпрощатися з поганим настроєм. Відпочивший мозок спрямує вас у русло оптимістичного ставлення до життя і проблем. Недарма в народі кажуть: «Ранок мудріший за вечір».

Пам'ятайте, що подібне притягує подібне: чим ми цей світ наповнюємо через думки, емоції, вчинки, те до нас і повертається. Як говориться у відомій

приказці: **«Що посієш, те й пожнеш»**. А щоб мої слова не здалися пустоцвітами, пропоную переглянути фрагмент з док.фільму «Вода» про те, як япон.вчений проводив дослід з водою. (відео перегляд)

Кожен з вас зробить власні висновки, тільки пам'ятайте, що організм людини на 80-90% складається з води.