

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ  
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА**

на тему: ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФІЛАКТИКИ СИНДРОМУ  
ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ

Виконала: студентка II курсу, групи 8.053-2з  
спеціальності: 053 Психологія  
освітньої програми: 053 Психологія  
Єрмоленко Марія Ігорівна  
Керівник: д.психол.н., професор кафедри  
педагогіки та психології освітньої діяльності  
Клопота Е.А.  
Рецензент: к.психол.н., доцент кафедри  
психології Залановська Л.І.

Запоріжжя

2022

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології  
Кафедра психології  
Рівень вищої освіти магістр  
Спеціальність 053 Психологія  
Освітня програма Психологія

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 р.

**ЗАВДАННЯ**

**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ**

\_\_\_\_\_ Єрмоленко Марія Ігорівна \_\_\_\_\_

Тема роботи Психологічні засади профілактики синдрому професійного вигорання педагогічного персоналу

керівник роботи Клопота Е.А., д.психол.н., професор кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності

затверджені наказом ЗНУ від «20» 07 2022 року № 884-с

2. Строк подання студентом роботи \_\_\_\_\_
3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: Здійснити загальнотеоретичний аналіз синдрому емоційного вигорання та систематизувати чинники його виникнення в професійній діяльності; розкрити соціально-психологічні та індивідуально-психологічні чинники виникнення емоційного вигорання; емпірично дослідити особливості емоційного вигорання педагогічного персоналу.
5. Перелік графічного матеріалу: 4 таблиці, 2 рисунка.
6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання прийняв
Вступ	Клопота Є.А., професор		
Розділ 1	Клопота Є.А., професор		
Розділ 2	Клопота Є.А., професор		
Розділ 3	Клопота Є.А., професор		
Висновки	Клопота Є.А., професор		

7. Дата видачі завдання \_\_\_\_\_

### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень-березень 2022 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2022 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-червень 2022 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень-серпень 2022 р.	Виконано
5	Написання висновків	вересень 2022 р.	Виконано
6	Передзахист	листопад 2022 р.	Виконано
7	Нормоконтроль	листопад 2022 р.	Виконано

Студент \_\_\_\_\_ Єрмоленко М.І.

Керівник роботи \_\_\_\_\_ Клопота Є.А.

**Нормоконтроль пройдено**

**Нормоконтролер** \_\_\_\_\_ О. М. Грединарова

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 60 сторінок, 4 таблиці, 2 рисунки, 50 джерел, 8 додатків.

Об'єкт дослідження – синдром емоційного вигорання.

Предмет дослідження – психологічні особливості синдрому емоційного вигорання педагогічного персоналу.

Мета дослідження – здійснити теоретико-емпіричне дослідження особливостей емоційного вигорання педагогічного персоналу.

Гіпотеза дослідження. В результаті проведення дослідження очікується, що вираженість синдрому емоційного вигорання буде вищою у тих педагогічних працівників, які мають недостатньо розвинені комунікативні та організаторські здібності, схильні до таких негативних переживань як тривожність та фрустрація, незадоволені своєю роботою.

Методи дослідження. В процесі роботи над дипломною роботою було використано теоретичні, емпіричні та математико-статистичні методи дослідження. Серед теоретичних методів дослідження використовувалися вивчення, аналіз, систематизація та узагальнення даних наукової та методичної літератури з досліджуваної проблеми, порівняння та систематизація психологічних чинників виникнення синдрому емоційного вигорання, моделювання, інтерпретація та пояснення отриманих в результаті емпіричного дослідження даних.

Наукова новизна полягає у визначенні психологічних засад професійного вигорання педагогічних працівників.

Галузь використання: навчально-виховні заклади, позашкільні навчальні заклади для дітей, загальноосвітні школи.

**ВИГОРАННЯ, ПЕДАГОГІКА, ПРОФІЛАКТИКА, ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ, ДОСЛІДЖЕННЯ.**

## SUMMARY

Yermolenko M.I. Psychological Principles of Prevention of the Professional Burnout Syndrome of Pedagogical Staff.

Master's thesis: 60 pages, 4 tables, 2 figures, 50 sources, 8 appendices.

The object of the study is the syndrome of emotional burnout.

The subject of the research is the psychological features of the syndrome of emotional burnout of the teaching staff.

The purpose of the research is to carry out a theoretical and empirical study of the peculiarities of emotional burnout of the teaching staff.

Research hypothesis. As a result of the research, it is expected that the severity of the emotional burnout syndrome will be higher in those pedagogical workers who have insufficiently developed communication and organizational skills, are prone to such negative experiences as anxiety and frustration, and are dissatisfied with their work.

Research methods. Theoretical, empirical and mathematical and statistical research methods were used in the process of working on the thesis. Among the theoretical research methods, the study, analysis, systematization and generalization of scientific and methodical literature data on the researched problem, comparison and systematization of psychological factors of the occurrence of emotional burnout syndrome, modeling, interpretation and explanation of data obtained as a result of empirical research were used.

The scientific novelty consists in determining the psychological basis of professional burnout of pedagogical workers.

Field of use: educational institutions, extracurricular educational institutions for children, secondary schools.

Key words: burnout, pedagogics, prevention, psychological fundamentals, research.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ЯВИЩА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ.....	10
1.1. Професійне вигорання як предмет психологічного дослідження: поняття, структура, симптоми, стадії формування.....	10
1.2. Соціально-психологічні чинники професійного вигорання.....	18
1.3. Індивідуально-психологічні особливості як чинник появи професійного вигорання в процесі професійної діяльності.....	24
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ.....	31
2.1. План, організація та процедура емпіричного дослідження професійного вигорання педагогічного персоналу.....	31
2.2. Результати емпіричного дослідження особливостей професійного вигорання педагогічного персоналу.....	37
2.3. Практичні рекомендації з профілактики професійного вигорання педагогічного персоналу.....	44
ВИСНОВКИ.....	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	55
ДОДАТКИ.....	61

## ВСТУП

Актуальність дослідження. Станом на теперішній час можна констатувати поступове збільшення виявлень симптомів емоційного вигорання у представників різних професій. Пов'язано це з тим, що інформаційна ера розвитку людства, яку ми переживаємо нині, характеризується значною інтенсифікацією, ускладненням, підвищенням соціальної значущості та відповідальності практично кожної сфери та галузі професійної діяльності. Внаслідок збільшення її стресогенного потенціалу з'являється підвищений ризик виникнення у працівників синдрому емоційного вигорання. Тому на тлі високих вимог щодо мобільності, ініціативності та інформаційної компетентності спеціалістів особливого значення набувають такі їх професійні характеристики як працездатність та емоційна стабільність.

В сучасних наукових джерелах емоційне вигорання в професійній діяльності тлумачиться як результат емоційного виснаження, нервової перевтоми та перенапруження, зумовлених специфікою цієї діяльності, наслідком чого є значне зниження працездатності і ефективності праці, а в занедбаному варіанті – виникнення психосоматичних порушень. Описаний стан речей призводить до того, що окремим фахівцям суб'єктивно простіше змінити місце роботи, ніж за рахунок особистісних ресурсів долати емоційні перенавантаження. Це в наслідковому результаті призводить до плинності кадрів, організаційної нестабільності, зниження продуктивності організацій та підприємств, що зумовлює актуальність досліджень спрямованих на пошук шляхів профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання як однозначно негативного стану, що заважає продуктивній професійній діяльності та деструктивно позначається на загальному психоемоційному стані та психічному здоров'ї суб'єкта праці.

В психологічному ракурсі емоційне вигорання трактується як наслідок інтенсивної, емоційно насиченої та стресогенної професійної взаємодії.

Дослідниками констатується також вплив вигорання на зміну ставлення суб'єкта до себе, до інших, до професійної діяльності в цілому. Емоційне вигорання вивчалось переважно у представників різних соціальних професій, які передбачають інтенсивне спілкування з різними верствами населення задля надання тих чи інших послуг: навчання, лікування, різні види та форми допомоги. В той же час необхідно зауважити, що перелік соціономічних професій все більше і більше розширюється. Тому з поля уваги дослідників випадає цілий шерег професій, зміст обов'язків яких передбачає інтенсивне спілкування з іншими людьми. Однією з таких професій є педагогічний персонал, який поєднує в собі вимоги професій типу «Людина-людина» та професій типу «Людина-знакова система» (за класифікацією професій Є. Клімова).

В якості передумов успішної роботи спеціаліста у педагогічній сфері можна назвати такі особистісні характеристики як мобільність, комунікабельність, оперативність прийняття рішень, когнітивна компетентність, зокрема, аналітичні здібності, вміння працювати з великими об'ємами інформації, уважність та гарна пам'ять. Образно кажучи ефективний педагогічний працівник має поєднувати в собі посидючість бібліотекаря та навички обробки інформації програміста, що зумовлює підвищене психоемоційне навантаження на працівників цієї сфери.

Явище емоційного вигорання в професійній діяльності розглядають у своїх роботах Г.В.Абаніна, Н.Ю.Андреєва, М.В.Барабанова, І.Д.Бех, О.І.Бондарчук, В.Й.Бочелюк, О.А.Браусенко-Кузнєцов, Н.М.Буллатевич, О.В.Востряков, Н.В.Гончаренко тощо. Однак, не дивлячись на значну кількість емпіричних досліджень професійних деформацій та вигорання, можна констатувати неналежне висвітлення даної проблематики на прикладі педагогічних працівників, що свідчить про актуальність обраної теми дослідження.

Об'єкт дослідження – синдром емоційного вигорання.

Предмет дослідження – психологічні особливості синдрому емоційного



вигорання педагогічного персоналу.

Мета дослідження – здійснити теоретико-емпіричне дослідження особливостей емоційного вигорання педагогічного персоналу.

Гіпотеза дослідження. В результаті проведення дослідження очікується, що вираженість синдрому емоційного вигорання буде вищою у тих педагогічних працівників, які мають недостатньо розвинені комунікативні та організаторські здібності, схильні до таких негативних переживань як тривожність та фрустрація, незадоволені своєю роботою. Можна також припустити, що достатній розвиток комунікативних та організаторських здібностей, емоційна стійкість, задоволеність своєю працею виступають важливими чинниками попередження виникнення синдрому емоційного вигорання.

Для досягнення мети дослідження необхідно вирішити наступні завдання:

1. Здійснити загальнотеоретичний аналіз синдрому емоційного вигорання та систематизувати чинники його виникнення в професійній діяльності.
2. Розкрити соціально-психологічні та індивідуально-психологічні чинники виникнення емоційного вигорання.
3. Емпірично дослідити особливості емоційного вигорання педагогічного персоналу.
4. Розробити практичні рекомендації спрямовані на попередження виникнення синдрому емоційного вигорання педагогічного персоналу.

Методи дослідження. В процесі роботи над дипломною роботою було використано теоретичні, емпіричні та математико-статистичні методи дослідження. Серед теоретичних методів дослідження використовувалися вивчення, аналіз, систематизація та узагальнення даних наукової та методичної літератури з досліджуваної проблеми, порівняння та систематизація психологічних чинників виникнення синдрому емоційного вигорання, моделювання, інтерпретація та пояснення отриманих в результаті емпіричного дослідження даних.

В якості емпіричних методів було застосовано:

- 1) опитувальник МВІ К. Маслач для діагностики рівня емоційного вигорання;
- 2) опитувальник «КОС-2», що дозволяє визначити рівень сформованості комунікативних та організаторських здібностей досліджуваних педагогічних працівників;
- 3) діагностичну методику «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка, що дозволяє визначити рівень психоемоційної напруги під час здійснення професійної діяльності;
- 4) діагностичну методику «Інтегральна задоволеність працею», що дозволить визначити ступінь задоволеності професійною діяльністю учасників дослідження.

Наукова новизна полягає у визначенні психологічних засад професійного вигорання педагогічних працівників.

Практична значущість заключається у розробленні рекомендацій з профілактики та подолання професійного вигорання педагогічних працівників.

Обробка результатів дослідження проводилась за допомогою математико-статистичних методів, а саме t-критерію Стюдента для визначення статистично достовірних розбіжностей між контрольною та експериментальною вибірками.

Структура дипломної роботи. Згідно з вимогами методичних рекомендацій до підготовки студентських робіт структура дипломної роботи складається зі вступу, двох розділів та висновків до них, загальних висновків, списку використаних джерел з 40 найменувань та додатків на 15 сторінках. Загальний обсяг основного тексту складає 45 сторінок. Робота містить 4 таблиці та 2 рисунки.

## РОЗДІЛ I

### ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ЯВИЩА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

#### **1.1. Професійне вигорання як предмет психологічного дослідження: поняття, структура, симптоми, стадії формування**

Не дивлячись на значний прогрес у вивченні синдрому емоційного вигорання, єдиного концептуального обґрунтування визначена проблема не має до сьогоднішнього дня. Свідченням цьому є наявність значної кількості різноманітних підходів до визначення, опису, вивчення чинників виникнення та розвитку емоційного вигорання.

Аналіз існуючих у вітчизняній та зарубіжній літературі визначень емоційного вигорання дозволив виділити три невід'ємні ознаки цього явища:

1) емоційне вигорання – це захисна реакція людини на стресові впливи. При цьому зарубіжні дослідники, зокрема К. Масlach, характеризують його як психологічний стан здорових людей, які знаходяться в емоційно напруженій атмосфері в процесі виконання професійної діяльності. Провідний вітчизняний дослідник цього явища М.В.Барабанова вважає, що емоційне вигорання є відпрацьованим особистістю механізмом психологічного захисту у вигляді повного або часткового вимкнення емоцій у відповідь на певні психотравмуючі впливи [3, 56];

2) емоційне вигорання виникає в умовах інтенсивного спілкування і супроводжується комунікативною втомою, неможливістю співчувати, тобто порушенням механізму ідентифікації – відчуженням;

3) емоційне вигорання характерне для соціальних професій, де суб'єкт діяльності постійно залучений до проблем емоційно неблагополучного партнера. Мабуть тому це явище вперше було виявлено в медичних працівників.

Для вітчизняних теорій емоційного вигорання характерні певні протиріччя. Такі науковці як Г.В.Абаніна, І.Д.Бех, В.Й.Бочелюк, використовують термін «вигорання», в той час як Л.М.Карамушка, С.Д.Максименко, В.Г.Кремінь віддають перевагу дефініції «згорання». Відмінності тлумачень цих понять дослідники не уточнюють, тому часто вони використовуються як синонімічні та тотожні за значенням.

Однак лексичний аналіз цих схожих на перший погляд термінів дозволяє пересвідчитись, що слово «вигорання» вказує саме на процесуальність, тобто тривалість, незавершеність, поступовість цього явища, в той час як слово «згорання» підкреслює завершеність та незворотність процесу особистісних змін під час емоційно напруженої професійної діяльності. Епітети, що характеризують це поняття та надають йому певного пояснюючого забарвлення також різні за обсягом: «психічне» – охоплює всі аспекти психічної діяльності, «емоційне» – пов'язане зі сферою емоцій та почуттів, «професійне» – вказує на зв'язок із професійною діяльністю [1, 4, 6, 25, 32, 34].

Розгорнутий аналіз цієї термінології дозволяє дійти до висновку про необхідність чіткого розмежування цих схожих на перший погляд понять та віддати перевагу терміну «емоційне вигорання», оскільки воно вказує на зв'язок особистісних змін під час професійної деформації з емоційною сферою, а також акцентує увагу на поступовості та тривалості виникнення даного синдрому.

В зарубіжних теоріях емоційного вигорання чітко вимальовуються три моделі його опису:

1. «Вигорання» – це просто фізична та емоційна перевтома, що викликається тривалим перебуванням у стресогенних ситуаціях спілкування. В даній моделі вигорання розуміється як хронічна втома (А. Пайнс, Е. Аронсон, А. Широм).

2. «Вигорання» – це двокомпонентне утворення, що складається з емоційного виснаження і деперсоналізації (Д. Дінердонк, В. Шауфелі). Під деперсоналізацією розуміється погіршення ставлення до інших та до себе, що

може досягати крайніх проявів неповаги та цинізму.

3. «Вигорання» – це явище, в якому чітко розмежовуються три складові: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень. (К. Маслач, С. Джексон, А. Пайнс). Концепція К. Маслач та її колег посідає центральне місце у розвитку проблеми вигорання та слугує основою для подальшого її дослідження [50, 49].

Сьогодні в межах концепції К. Маслач та С. Джексона вигорання визначається як стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, який проявляється в професіях соціальної сфери та включає в себе три складники: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень. Відповідно до цієї моделі емоційне виснаження розглядається як основна складова частина емоційного вигорання і виявляється в зниженому емоційному фоні, байдужості або емоційному перенасиченні.

Другий компонент вигорання – деперсоналізація, що характеризується деформацією відносин професіонала з іншими людьми.

Третій складник синдрому вигорання – редукція особистих досягнень – може виявлятися або в тенденції до негативного оцінювання себе, власних професійних досягнень і успіхів, негативізмі щодо службових переваг і можливостей, або в знецінюванні власної гідності та обмеженні своїх можливостей і обов'язків стосовно інших. Дослідження останніх років не лише підтвердили обґрунтованість цієї структури, але й дозволили істотно розширити коло професій, фахівці яких, хоча їх діяльність і не пов'язана з соціальною сферою, демонструють схильність до вигорання.

В роботі М. Білоус, Н. Гончаренко явище емоційного вигорання визначається наступним чином: вигорання – це реакція на хронічний емоційний стрес, яка включає три компоненти: емоційне або фізичне виснаження; зниження робочої продуктивності; деперсоналізацію чи дегуманізацію міжособистісних стосунків [10, 67].

На підставі описань різних форм прояву синдрому емоційного вигорання було розроблено узагальнені моделі синдрому. К. Маслач з колегами як

розробники найбільш популярної з них дають опис послідовності розвитку синдрому емоційного вигорання: представники багатьох професій на роботі стикаються з нестримним потоком проблем, що вимагають від них певної реакції. Тому поступово вони починають уникати надмірного емоційного заглиблення в проблеми клієнта, емоційних відповідей, хронічне стримання емоцій набуває риси своєрідного інструмента захисту фахівця від емоційного перенапруження та перевтоми. Наступним кроком у цьому напрямі стає деперсоналізація, коли професіонал обирає жорсткий та цинічний спосіб спілкування з клієнтами. Це створює своєрідний емоційний буфер. Але, оскільки людина приділяє менше часу та енергії тим обов'язкам, що стосуються безпосереднього спілкування з клієнтом, вона починає переживати почуття професійної непридатності [28, 212].

Проблема профілактики синдрому емоційного вигорання поки ще залишається не вирішеною, що зумовлено відсутністю диференційованого підходу до визначення чинників вигорання у представників різних типів професій. Складається враження, що проведені дослідження не дали очікуваних результатів для психологічної практики. Навіть стислий огляд великої кількості публікацій з проблеми вигорання розкриває очевидну непослідовність та неузгодженість результатів досліджень, які стосуються ієрархізації чинників вигорання представників різних професій.

О.В. Востряков розглядає вигорання як складний багатовимірний конструкт, що виникає внаслідок негативних психічних переживань, виснаження від тривалого впливу напруги у представників професій, діяльність яких пов'язана з міжособистісним спілкуванням і характеризується емоційною насиченістю та когнітивною складністю [9].

В.Г. Кремінь трактує вигорання як стан емоційного виснаження, що розвивається у фахівців будь-якої сфери професійної діяльності [32, 6].

О.О. Святка наводить визначення, відповідно до якого синдром вигорання – «це складний психофізіологічний феномен, що визначається як емоційне, розумове і фізичне виснаження, яке виникає у разі тривалого

емоційного навантаження» [44, 128].

В.В. Овсяннікова трактує вигорання як стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, який проявляється у професіоналів соціальної сфери. Він розуміє вигорання як професійну кризу, пов'язану з фаховою діяльністю, а не тільки з міжособистісними стосунками. В.Овсяннікова під вигоранням розуміє велику неоднорідну групу психологічних станів, які розвиваються за умов емоційної перенапруги у процесі надання психологічної допомоги [37, 114].

Т. Зайчикова стверджує, що при виникненні синдрому вигорання спостерігається розлад не особистості, а професійної ролі. Це – індивідуальна відповідь людини на ситуацію, у термінах якої описується, коли людина не володіє ресурсами, поведінковими та когнітивними стратегіями, що забезпечують протидію стресу [17,112].

Н.Ю. Андреева тлумачить вигорання як відпрацьований організмом механізм психологічного захисту, що проявляється у формі часткового або повного вимкнення емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи [2, 67].

В основу цієї концепції покладено теорію стресу Г. Сельє та модель вигорання К. Маслач. У його трикомпонентній моделі синдрому емоційного вигорання виокремлено три фази, що відповідають фазам загального адаптаційного синдрому: напруга, резистенція (опір) та виснаження. В. Бойко так характеризує компоненти синдрому вигорання. Перша фаза – нервова напруга – є пусковим механізмом формування синдрому. Для неї характерні такі ознаки: переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, відчуття «загнаності у клітку», тривога і депресія.

На першій стадії синдрому виявляються помірні, нетривалі та випадкові ознаки цього процесу. У другій фазі – резистенції (опору) – людина намагається відсторонитися від неприємних вражень. Формування захисту за участю емоційного вигорання відбувається на тлі таких явищ, як неадекватне вибіркоче емоційне реагування, моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, редукція професійних обов'язків. На цій стадії симптоми виявляються

регулярніше, мають більш затяжний характер і важче піддаються корекції. На перших двох стадіях синдрому людина може відновитися, але для цього необхідно змінити ситуацію або ставлення до неї. Третя фаза – виснаження – характеризується зниженням загального тону й ослабленням нервової системи. Емоційний захист у формі вигорання стає невід’ємним атрибутом особистості. Для фази виснаження характерні такі симптоми як емоційний дефіцит, емоційна відчуженість, особистісна відчуженість чи деперсоналізація, психосоматичні та психовегетативні порушення. Ознаки і симптоми третьої фази вигорання є хронічними. У цій фазі можуть розвиватися фізичні та психологічні проблеми.

На думку Л.М. Карамушка емоційне вигорання, з однієї сторони, сприяє економії енергетичних ресурсів особистості та зберігає особистісний потенціал (інтелектуальний, емоційний тощо). Інша ж сторона медалі полягає у тому, що емоційне вигорання негативним чином позначається на соматичному, психічному здоров’ї та діяльності людини.

Станом на теперішній час виділено більше сотні різноманітних проявів емоційного вигорання. В той же час, оскільки динаміка протікання синдрому емоційного вигорання в кожній конкретній людині є процесом індивідуальним, залежним від багатьох чинників, усі його симптоми ніколи не проявляються одночасно [28, 212].

Аналіз зарубіжних та вітчизняних робіт з проблематики емоційного вигорання дозволяє виділити декілька груп його симптомів. Психологічні симптоми вигорання включають: негативну Я-концепцію; наявність нав’язливих думок, сумнівів, страхів, відчуття неусвідомленої тривоги, нудьги, образи, розчарування, безнадії, відчаю, байдужості, невпевненості в собі, відчуття непотрібності або, навпаки, всемогутності, гіпервідповідальності за клієнтів, пацієнтів чи учнів; почуття провини; зниження рівня ентузіазму, професійної самооцінки; підвищення гарячковості, агресивності, дратівливості, педантичності, підозрливості, ригідності мислення, напруженості, відстороненості, надмірної стриманості, замкнутості, неспокою,



схвильованості, фрустрації, цинізму, депресії, песимізму, розсіяності, неуважності; формування ірраціональних переконань; тенденцію до уникнення як життєвої стратегії; загальну негативну установку щодо життєвих перспектив; втрату ціннісних орієнтацій.

До поведінкових ознак вигорання відносять: негативне ставлення фахівця до клієнтів і своєї професійної діяльності; дистанціювання від клієнтів, пацієнтів чи учнів і тенденцію до зменшення контактів з колегами; негативізм у спілкуванні як з колегами, так і з близькими людьми; втрату почуття гумору; використання мовних кліше; нав'язливе бажання змінити рід занять; обмеженість набору робочих дій; відчуття незмоги ефективно виконувати професійні обов'язки; надмірно ранній прихід на роботу і затримки після кінця робочого дня у поєднанні з прогулами; нездатність приймати рішення; застосування в роботі стереотипних навичок; підміна творчої продуктивної діяльності формальним виконанням обов'язків; небажання підвищувати кваліфікацію; опір інноваціям; зловживання шкідливими або стимулюючими продуктами (тютюном, кавою, алкоголем).

Фізичні симптоми включають: підвищену чутливість до змін зовнішнього середовища; втоми; перевантаження; виснаження; головні болі; розлади шлунково-кишкового тракту; відсутність апетиту або, навпаки, переїдання; психосоматичні та психовегетативні розлади; безсоння; підвищену схильність до інфекційних захворювань тощо [5, 58].

До наслідкових результатів розвитку емоційного вигорання відносять: звільнення з роботи; зміну ставлення до праці; зниження задоволеності професійною діяльністю; погіршення особистого чи сімейного життя; погіршення стану здоров'я.

Л. Куліков до наслідків емоційного вигорання в аспекті «душевних втрат» відносить:

- 1) погіршення настрою й почуття емоційної «свіжості»; зниження самооцінки, пов'язаної з роботою; відчуття спустошеності; вичерпання позитивної енергії; втрати бажань; незадоволеність своїм настроєм і відсутність

життєрадісності; втрату рівноваги (дратівливість, нестриманість, знемога, переживання почуття провини, залежності тощо); порушення в мотиваційно-настановному механізмі професійної поведінки;

2) зниження ентузіазму та мотивації до отримання матеріальних здобутків, відчуття втоми від праці; втрата клієнтів;

3) незадовільні стосунки з реципієнтами (клієнтами, пацієнтами), колегами, вищим керівництвом;

4) дегуманізація професійних комунікацій: байдужість та нещирість у спілкуванні, втрата доброзичливості, дбайливості, привітності, інтересу до клієнтів; незадоволеність соціальною й адміністративною підтримкою, переживання відчуженості, втрату сили, фізичне виснаження, психосоматичні розлади, безсоння, порушення апетиту, відчуття нездоров'я;

5) незадовільну самореалізацію; переживання марності зусиль і безнадійності в здійсненні життєвих планів; утрата віри у власні сили і потенційні можливості; зниження планки особистісного зростання; «втрата себе» [19].

Отже, прояви емоційного вигорання вказують на наявність характерних рис переживання тривалого стресу й психічного перевантаження, що може призвести до повної дезінтеграції різних психічних сфер і, насамперед, емоційної. Розвиток синдрому вигорання має стадіальний характер. Спочатку спостерігаються значні енергетичні витрати, підвищена мотивація трудової діяльності. З часом з'являється почуття втоми, що поступово замінюється розчаруванням, зниженням інтересу до своєї праці. Проте генезис синдрому має індивідуальний характер, зумовлений особливостями емоційно-мотиваційної сфери, особистісними характеристиками фахівця, а також умовами, у яких здійснюється професійна діяльність.

Підводячи підсумки розгляду емоційного вигорання як особливого хворобливого стану, можна стверджувати, що проблема емоційного вигорання є достатньо теоретично та концептуально розроблена, досить повно розкрито його психологічну сутність та характерні ознаки, що дозволило розробити

досить якісні діагностичні методики для визначення його параметрів та особливостей протікання.

## 1.2. Соціально-психологічні чинники професійного вигорання

Поглиблене дослідження детермінант виникнення емоційного вигорання дасть можливість краще зрозуміти психологічні особливості цього явища та розкрити їх, а також передбачати та прогнозувати динаміку його перебігу у представників різних професій.

Серед соціально-психологічних чинників, що розглядають у контексті емоційного вигорання суб'єкта професійної діяльності, Т. Зайчикова виділяє наступні: взаємовідносини в організації, що формуються як «по вертикалі» (характер керівництва), так і «по горизонталі» (стосунки з колегами). До цієї групи детермінант деякі дослідники відносять також і рольові чинники, а саме: рольову невизначеність у діяльності фахівця і пов'язаний з нею рольовий конфлікт тощо [17, 18].

Як зазначає О. Ярошенко, існуючі станом на сьогоднішній день соціально-психологічні моделі емоційного вигорання мають спільні базові складові: зовнішнє середовище, індивідуальний рівень, захисні механізми особистості [49]. Науковець розглядає посередницьку модель емоційного вигорання, у відповідності до якої воно виникає в результаті невідповідності між особистісними даними професіонала та робочим середовищем. В даній моделі виділяються шість конфліктних сфер у середовищі працівників організації:

- 1) конфліктні стосунки з колективом;
- 2) конфлікт цінностей, який виникає, коли існує невідповідність між вимогами роботи та особистими принципами особистості;
- 3) дуже велика кількість вимог, що пред'являються працівнику та перевищують можливості психофізіологічних ресурсів людини;
- 4) відсутність у співробітника суб'єктивного контролю над роботою, що

виконується;

5) недостатня винагорода;

6) почуття несправедливості, що виникає тоді, коли відсутня система правосуддя та легітимних процедур.

Одним із важливих соціально-психологічних чинників розвитку емоційного вигорання дослідники вважають обмеженість або повну відсутність соціальної підтримки з боку колег, референтних осіб, рідних та друзів, яку отримує працівник. Як зазначає В. Орел, практично в усіх дослідженнях з цієї проблеми відзначається негативний зв'язок між емоційним вигоранням та наявністю соціальної підтримки у представників усіх професій, пов'язаних з наданням допомоги людям [27, 329].

Соціальна підтримка може виступати своєрідним буфером між стресорами, результатами діяльності та самопочуттям особистості. Найбільш значущою для працівників є підтримка супервізорів та адміністрації, за наявності якої підвищується рівень стресостійкості та знижується ризик виникнення емоційного вигорання.

Певну роль у виникненні синдрому емоційного вигорання відводять різним засобам покарання, що використовують у колективі. Наприклад, встановлено, що вираженість деперсоналізації вища у тих людей, які отримують незаслужене покарання, тоді як отримання заслужених нагород сприяє формуванню почуття власної гідності, компетентності, а, отже, зменшує редуцію професійних обов'язків. Г.О. Захарчин вважає, що низький рівень професійної самовпевненості виступає чинником, що призводить до деперсоналізації та емоційного виснаження [22, 53].

Слід зазначити, що в цілому взаємини із вищим керівництвом досить часто є визначальним чинником у формуванні оцінки власної діяльності конкретним працівником. Оскільки така оцінка може мати негативний характер, виникає ситуація, коли працівник може відчувати емоційний дискомфорт. Тому подібна ситуація є потенційно стресогенною та може підвищувати ризик появи емоційного вигорання.

В якості одного з найбільш важливих соціально-психологічних чинників виникнення емоційного вигорання у працівників вважають стиль керівництва в організації. Наприклад, авторитарний стиль керівництва, що пов'язаний із застосуванням методів психологічного тиску та погроз розглядається як потужний чинник виникнення стресу, що призводить до вигорання [43, 102].

Н. Андрєєва зазначає, що інтерперсональні (горизонтальні) конфлікти психологічно є менш небезпечними, ніж інтраперсональні (вертикальні) [1, 67].

Вплив соціальної підтримки поширюється на всі компоненти емоційного вигорання, але найтісніший зв'язок відмічається з емоційним виснаженням і деперсоналізацією. Інструментальна, інформаційна та емоційна підтримка, особливо в умовах рольового конфлікту й великого обсягу роботи, має найтісніший зв'язок із зниженням емоційного вигорання.

Для працівника навіть більш травматичною може стати не стільки негативна оцінка з боку керівництва, скільки оцінки нижчих за рангом колег. Зокрема, дослідники зазначають, що апатія колег чи активна протидія працівнику можуть спричинити емоційне виснаження в останнього.

Виявлено також гендерні відмінності в частоті появи емоційного вигорання: у чоловіків вигорання більшою мірою детермінується недостатньою увагою до їх роботи, а у жінок – неповагою до них.

Тут можна припустити, що глибинний зміст цих чинників вигорання є подібним – вони спричиняють незадоволення собою як професіоналом.

Рольова невизначеність у випадку виконання ролей виконавця та адміністратора виступає вірогідним чинником емоційного вигорання.

Адміністратор вигорає більше ніж виконавець, оскільки він має менше можливостей приділяти увагу успішному виконанню своїх безпосередніх функціональних професійних обов'язків. В. Ровенська та Є. Саржевська зазначають, що існує тенденція до утворення більш тісного зв'язку між рольовим конфліктом і емоційним виснаженням та деперсоналізацією, тоді як рольова амбівалентність більш тісно пов'язана з редукцією професійних досягнень [41, 125].

Це дозволяє стверджувати, що рольовий конфлікт запускає розвиток емоційного компоненту та когнітивно-оцінкового компонентів вигорання.

Ще одним негативним чинником, що створює напруженість у професійній діяльності може бути низьке суспільне визнання певної професійної діяльності. Оцінка суб'єктом професійної діяльності своєї роботи як непотрібної, такої, що не поважається соціумом, призводить до виникнення бажання залишити цю справу. Звичайно ж наявність таких настановлень не підвищує перспективи для вияву прагнення працівника до самореалізації [21, 64].

До одного з важливих соціально-психологічних чинників потенційного вигорання фахівців дослідники відносять й деякі особливості їх підготовки під час навчання у вищому закладі освіти.

Як зазначає В. Кремінь, послідовний перегляд процесу освіти, іспитів і очікуваних результатів навчання показав, що підготовка майбутніх фахівців до професійної діяльності не достатньо орієнтована на реальну роботу, яку їм доводиться виконувати, що не сприяє формуванню відданості професії, підвищенню морального стану, здоров'я й ентузіазму.

Отримані у ВНЗ теоретичні знання у ході професійної діяльності дуже повільно трансформуються у певну специфічну систему вмінь, побудовану відповідно до логіки практичного виконання функціональних обов'язків. А за умов відсутності такої трансформації неможливе й повноцінне професійне становлення фахівця своєї справи [33, 9].

Крім того, майбутні працівники часто не усвідомлюють, що їхні успіхи й помилки зрештою зумовлені рівнем їх власного особистісного залучення у контекст професійної взаємодії. Фахівці, які відійшли від реальної практики, мають схильність стверджувати, що всі проблеми легко вирішити. Студентам пропонують ідеалістичні, а не реалістичні моделі їхньої професійної діяльності. Можливо, приховане уявлення про те, що стрес рівнозначний слабкості, невдачі, неадекватності, викликає заперечення або приховування стресу, що призводить до неминучого швидкого вигорання.

Низький соціальний статус працівника, низька заробітна платня, нереалістичні моделі підготовки працівників і, як наслідок, неминуча фрустрація в подальшій професійній діяльності, безумовно, можуть спричиняти появу вигорання.

Вірогідність ризику виникнення синдрому емоційного вигорання нижче у працівників, які ідентифікують себе з роботою, володіють більш високим рівнем самоефективності та мають позитивні емоційні стосунки з керівництвом. Передумовами виникнення емоційного вигорання виступають жорсткі вимоги, що пред'являються до персоналу, несприятливі умови трудової діяльності, напружені стосунки в колективі, індивідуально-психологічні особливості особистості. Під впливом негативних чинників в умовах професійного середовища у суб'єкта трудової діяльності відбуваються особистісні зміни, що здійснюють на нього дезадаптаційний вплив [49, 51].

Професія педагога вирізняється низкою специфічних особливостей, головною з яких є безумовне спілкування з дітьми, а також вольовий стимул, який постійно спонукає до практичної педагогічної діяльності. Освітня діяльність не має фіксованого обсягу і загальноприйнятих критеріїв оцінки результативності, але потребує творчості, активного функціонування свідомості, постійної роботи над собою, удосконалення та поповнення знань, що часто призводить до емоційного перенапруження.

Тож головними причинами професійного вигорання педагогів є:

- стрес, спричинений великою кількістю вимог;
- неспокійна обстановка на роботі, що потребує стійкої уваги і напруги;
- не завжди розумна організація праці;
- неувага до свого здоров'я.

З огляду на те, що психологічна перевтома призводить до зниження якості освітнього процесу, погіршення психологічного клімату в групі, а отже, і емоційного стану дітей, дуже важливо завчасно попередити виникнення синдрому емоційного вигорання.

Ознаки емоційного вигорання:

1.Зниження самооцінки, яке виявляється в таких станах, як – от:

-брак позитивних емоцій, деяка відчуженість у взаємостосунках з членами родини, колегами (часто так трапляється, що напарник починає дратувати, вам здається, що лише ви виконуєте майже всю роботу на групі);

-стан тривоги, незадоволення (повертаючись додому, все частіше хочеться сказати: «Дайте мені спокій!»);

-безпорадність та апатія, яка з часом може перерости в агресію та відчай.

2.Відчуття самотності, що виявляється:

-у непорозумінні з дітьми та їхніми батьками, неприхильних відгуках про декого з них у колі колег;

-у неприязні безпосередньо до дітей – спочатку це неприхована антипатія, а потім і вибух роздратування;

-у неможливості нормального емоційного контакту з дітьми та колегами.

3.Емоційне виснаження, яке виявляється:

-у зниженні ціннісного ставлення до життя;

-у байдужості до всього, навіть до свого особистого життя;

-у втомі, апатії та депресії, що з часом призводить до розвитку серйозних хвороб – гастриту, мігрені, гіпертензії, синдрому хронічної втоми тощо.

Вигорання відбувається поетапно і містить три стадії: напруга – опір – виснаження. Кожна стадія характеризується відповідними ознаками, зокрема:

-напруга – педагогу бракує позитивних емоцій, що призводить до зниження самооцінки;

-опір – педагог намагається відмежуватися від неприємних вражень, та поступово у нього з'являється відчуття самотності;

-виснаження – педагогу байдуже до роботи й особистого життя, бо він емоційно виснажений та спустошений[31, 35].

Найбільш високі показники емоційного вигорання мають педагоги зі стажем від 10 до 15 років. Вважається, що це пов'язано із кризою середнього віку. Саме в цьому віці людина вперше озирається назад, замислюється над тим, чого досягла, оцінює свої професійні досягнення. Якщо їй здається, що



вона не досягла певних успіхів (велика зарплата, статус, посада), свідомо чи ні, людина починає відчувати емоційний дискомфорт, психічну напругу, незадоволення працею, переважно.

У педагогів зі стажем до 5 років причиною емоційного вигорання вважають невідповідність очікувань та реальної дійсності.

У педагогів зі стажем роботи понад 20 років вигорання пов'язують з віковими особливостями. Адже саме на цьому віковому етапі перед педагогом постає питання: «А навіщо я працюю?» Якщо він вдало його розв'яже, то у віці 50 – 55 років переживає нове піднесення творчих сил.

Найстійкішою до синдрому емоційного вигорання виявилася група педагогів зі стажем 15 – 20 років. Свої діти дорослішають, і з'являється можливість більше уваги та часу приділяти саме особистому та професійному життю, що сприяє оновленню переживань, появи відчуття повноти життя.

Тож емоційне вигорання розвивається не через довготривалу діяльність, а в результаті вікових та професійних криз людини, до яких призводять певні її особистісні та організаційні якості [51].

В підсумку необхідно зауважити, що соціально-психологічні (організаційні) чинники появи емоційного вигорання не можна тлумачити як провідні детермінанти, що спричиняють розвиток цього деструктивного синдрому, вони скоріше підсилюють дію індивідуально-психологічних чинників емоційного вигорання.

### **1.3. Індивідуально-психологічні особливості як чинник появи професійного вигорання в процесі професійної діяльності**

Серед індивідуально-психологічних чинників вигорання науковці називають такі об'єктивні чинники як соціально-демографічні характеристики індивіда (вік, стать, сімейний стан, освітній та професійний рівень тощо), так і більш суб'єктивні особистісні чинники (самооцінка, локус контролю, рівень нейротизму, фрустрації, агресивності, темпераментні особливості тощо).

Необхідно зауважити, що на думку Н.В. Перегончук робочі стресори помітно впливають на виникнення емоційного вигорання, проте реально спостерігається сукупний вплив і індивідуальних, і організаційних чинників, який ніколи не буває одночасним та рівнозначним [38, 323]. О.В.Шеремет вказує на те, що соціальні та організаційні чинники самі по собі не є безпосередньою причиною емоційного вигорання, їх значення залежить від оцінки образу ситуації, що виникає у працівника [47, 22].

У дослідженні В. Овсяннікової встановлено зворотний кореляційний зв'язок між компонентами вигорання та рівнем самооцінки. Як вказує В. Овсяннікова, низька самооцінка, сприяє виникненню емоційного вигорання, хоча й сама по собі може бути відображенням впливу вигорання на суб'єкта діяльності [37, 115]. Важливо відмітити розповсюдженість думки про те, що почуття самоповаги та усвідомлення власної компетентності як професіонала відіграють фундаментальну роль у попередженні розвитку синдрому емоційного вигорання. Синдром емоційного вигорання можна вважати кризою професійної ефективності та корисності людини.

Встановлено також прямий зв'язок ймовірності появи вигорання із схильністю до поведінки типу А, яка характеризується прагненням до конкурентної боротьби у поєднанні з відчуттям дефіциту часу, вираженою мотивацією досягнення, високим рівнем домагань, потребою долати втому, високим рівнем психоемоційного напруження. Зокрема, виявлено позитивний кореляційний зв'язок між поведінкою типу А та емоційним виснаженням.

Серед особистісних характеристик, змістовні властивості яких можуть виступати передумовою виникнення синдрому емоційного вигорання зазначають також локус контролю. Стверджують наявність позитивного кореляційного зв'язку між екстернальним локусом контролю та такими компонентами вигорання як емоційне виснаження та деперсоналізація, у той час як інтернальний локус контролю знижує ризик вигорання.

У значній кількості наукових досліджень виявлено зв'язок між рівнем агресивності та компонентами вигорання, зокрема емоційним виснаженням.

Зафіксовано також позитивний кореляційний зв'язок між компонентами емоційного вигорання та рівнем тривожності особистості.

Психодинамічні (пов'язані з типом темпераменту) характеристики особистості такі як сила, лабільність нервових процесів, що фактично виявляється через особистісну витривалість, теж розглядаються у зв'язку з вірогідністю появи вигорання. Так, деякі науковці визначають особистісну витривалість як здатність особистості бути високоактивною щодня, здійснювати контроль за життєвими ситуаціями і гнучко реагувати на різні зміни, що попереджає розвиток емоційного вигорання [34, 102].

Окремим напрямом досліджень чинників синдрому вигорання є вивчення комплексного впливу особистісних характеристик на вірогідність розвитку синдрому. Тобто мова йде про систему індивідуально-психологічних характеристик певне поєднання яких може попереджати, а може, навпаки, стимулювати інтенсивний розвиток синдрому емоційного вигорання. У більшості досліджень цього спрямування використовується 5-факторна модель особистості. Як стверджують зарубіжні дослідники, серед загальновідомих чинників цієї моделі найщільніші зв'язки зі всіма показниками вигорання має чинник нейротизму. Зворотний зв'язок встановлено для відкритості новому досвіду. Так, особи, що схильні до емоційного вигорання, мають високий рівень нейротизму і низький рівень відкритості новому досвіду, що зумовлює, зокрема, редукцію професійних досягнень.

Окремо слід відзначити серію досліджень, в яких чинником впливу на перебіг формування синдрому емоційного вигорання виступала ступінь задоволеності суб'єкта своєю професійною діяльністю. Так, Н. Гришина, аналізуючи вигорання з позицій психодинамічного та екзистенційного підходу, стверджує, що суб'єкти професійної діяльності шукають у своїй роботі відчуття екзистенційної значущості та осмисленості власної професійної діяльності. Вибір професії інколи виявляється пов'язаним з глибинними дитячими переживаннями. Вигорання ж є результатом недосягнення фахівцями екзистенційної значущості своєї праці. Н.М.Гончарук також наголошує на

тому, що емоційне вигорання зумовлене не тільки професійними стресами, але й екзистенційними причинами [11,143]. На думку дослідниці втрата сенсу власних зусиль, розчарування в інших людях, незадоволеність досягнутим результатом, відчуття безглуздості власної активності можуть бути причинами емоційного вигорання. В літературі підкреслюється, що вільний, усвідомлений та відповідальний вибір професійної діяльності є важливою детермінантою ефективності професійного становлення особистості, ядром професійного самовизначення.

Дослідження зв'язку емоційного вигорання та кар'єрних орієнтацій, проведене О. Шнайдер, виявило високу міру вираженості емоційного вигорання серед суб'єктів професійної діяльності, орієнтованих на кар'єрне зростання. Вони, як зазначає дослідниця, мають найменше задоволення своєю роботою, що може призвести до погіршення стану здоров'я. У тих же працівників, яким отримують задоволення від самого процесу здійснення трудової діяльності та притаманний помірний рівень очікувань від професії, можна діагностувати високий рівень задоволеності працею і відсутність ознак вираженості стресу та емоційного вигорання [48, 146].

Н. Андрєєва вважає, що синдром емоційного вигорання професіонала слід розглядати в площині «емоційне вигорання / почуття власної гідності». Останнє, на її думку, є джерелом успіху та мотивації активної професійної діяльності. При цьому під почуттям власної гідності розуміється відчуття впевненості та самодостатності, усвідомлення значущості власної діяльності та наявність підстав бути задоволеними результатами. Важливим джерелом розвитку цих почуттів є взаємостосунки з керівництвом та колегами [1, 69].

Н. Булатевич було доведено, що інтенсивність прояву емоційного вигорання є меншою в суб'єктів професійної діяльності з високим рівнем професійної майстерності, основними показниками яких є рівень професійної компетентності, зокрема володіння алгоритмами здійснення професійної діяльності якої вона вважала рівень їх професійної компетентності та рівень педагогічної техніки [8, 123]. Професійна майстерність, з однієї сторони, є

певним показником професійної придатності людини до професійної діяльності, а з іншого – показником самореалізації, самоствердження у своїй професії.

Л.О. Царенко наводить дані досліджень, у яких зафіксовано зв'язок між емоційним вигоранням та сімейним положенням особи: працівники, що не перебувають у шлюбі, мають більш високі показники вигорання [45,102]. Загальновідомо, що сім'я виконує психотерапевтичну функцію. Тому автор пояснює зв'язок відсутності родини з підвищеною вірогідністю появи у самотньої особистості синдрому емоційного вигорання з неможливістю відреагувати власні емоційні переживання.

Вплив соціально-демографічних чинників на ризик виникнення синдрому емоційного вигорання вивчався деякими зарубіжними науковця. На основі результатів проведених досліджень було зроблено висновок, що чоловіки більш схильні до вигорання, ніж жінки. Так, у дослідженні С. Танг та Б. Лоу встановлено, що чоловіки більш чутливі до впливу стресорів у тих ситуаціях, у яких вони демонструють суто чоловічі якості (фізичні дані, емоційну стриманість, прояв власних досягнень у роботі), тоді як жінки чутливіші до стресових чинників у ході виконання обов'язків, які вимагають від них співчуття, виховних умінь, покірливості [36, 104].

Є також дані про наявність зв'язку між рівнем освіченості та вигоранням. Причиною цього можуть бути високі запити у людей з більш високим рівнем освіти як щодо оцінки результативності своєї діяльності, так і щодо задоволення собою як її суб'єктом. Проте, така тенденція спостерігається лише стосовно деперсоналізації, а емоційне виснаження не залежить від цього чинника, так само як і редукція особистісних досягнень. Більш високі показники вираженості даних симптомів спостерігаються у людей, які мають середній рівень освіти, ніж у тих, хто отримав вищу освіту. Так, у дослідженні на вибірці вчителів, які працюють у закладах освіти для дітей з різними психічними вадами, встановлено, що у фахівців з дипломом бакалавра міра вираженості вигорання вища, ніж у магістрів та спеціалістів [7, 386].

Причина такого нерівномірного впливу рівня освіти на компоненти вигорання скоріше за все полягає у наявності зв'язку між цим рівнем і ступенем розвитку когнітивних навичок, які надають можливість показувати більш гарний результат на професійній ниві, що зумовлює задоволеність собою як професіоналом, а також дають змогу більш успішно переоцінювати психотравматичний досвід.

Отже, головну роль у забезпеченні ефективності професійної діяльності фахівця та попередженні виникнення емоційного вигорання відіграють саме особистісні чинники.

Загальнотеоретичний аналіз синдрому емоційного вигорання дає змогу зробити ряд висновків.

Проблема емоційного вигорання є достатньо теоретично та концептуально розроблена, досить повно розкрито його психологічну сутність та характерні ознаки, що дозволило розробити досить якісні діагностичні методики для визначення його параметрів та особливостей протікання. Вигорання визначається як стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, який проявляється в професіях соціальної сфери та включає в себе три складники: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень. Вигорання являє собою складний багатовимірний конструкт, що виникає внаслідок негативних психічних переживань, виснаження від тривалого впливу напруги у представників професій, діяльність яких пов'язана з міжособистісним спілкуванням і характеризується емоційною насиченістю та когнітивною складністю

Емоційне вигорання вивчалось переважно у представників різних соціальних професій, які передбачають інтенсивне спілкування з різними верствами населення задля надання тих чи інших послуг: навчання, лікування, різні види та форми допомоги. Однак з поля уваги дослідників випадає цілий шерег професій, зміст обов'язків яких передбачає інтенсивне спілкування з іншими людьми. Однією з таких професій є педагогічна діяльність.

Серед соціально-психологічних чинників виникнення емоційного вигорання можна назвати наступні: обмеженість або повну відсутність соціальної підтримки з боку колег, референтних осіб, рідних та друзів; засоби покарання, що використовуються в колективі; стиль керівництва в організації; численні горизонтальні та вертикальні конфлікти в організації; низьке суспільне визнання професійної діяльності; соціально-психологічні (організаційні) чинники появи емоційного вигорання не можна тлумачити як провідні детермінанти, що спричиняють розвиток цього деструктивного синдрому, вони скоріше підсилюють дію індивідуально-психологічних чинників емоційного вигорання.

Серед індивідуально-психологічних чинників вигорання науковці називають такі об'єктивні чинники як соціально-демографічні характеристики індивіда (вік, стать, сімейний стан, освітній та професійний рівень тощо), так і більш суб'єктивні особистісні чинники (самооцінка, локус контролю, рівень нейротизму, фрустрації, агресивності, темпераментні особливості тощо).

Отже, в результаті огляду та розкриття можливих чинників емоційного вигорання суб'єктів професійної діяльності було зроблено спробу визначення ролі кожної групи детермінант у виникненні емоційного вигорання. Зважаючи на значні відмінності, що існують в показниках емоційного вигорання представників одних і тих же професій, що знаходяться в приблизно однакових умовах можна стверджувати, що на перший план в аспекті підвищення ризику виникнення емоційного вигорання виходять індивідуально-психологічні, особистісні чинники. При цьому соціально-економічні виступають в ролі фонових, додаткових ефектів впливу та можуть ще більше погіршити ситуацію.

## РОЗДІЛ II.

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ

#### 2.1. План, організація та процедура емпіричного дослідження професійного вигорання педагогічного персоналу

Загальна мета планування та організації емпіричного дослідження, досягнення якої дозволить розширити уявлення про специфіку протікання синдрому емоційного вигорання у представників різних професій, полягала у перевірці припущення про вагомі психологічні чинники виникнення емоційного вигорання в педагогічного персоналу. При цьому очікується, що вираженість синдрому емоційного вигорання буде вищою у тих педагогічних працівників, які мають недостатньо розвинені комунікативні та організаторські здібності, схильні до таких негативних переживань як тривожність та фрустрація, незадоволені своєю роботою. В той же час передбачається, що достатній розвиток комунікативних та організаторських здібностей, емоційна стійкість, задоволеність своєю працею виступають важливими чинниками попередження виникнення синдрому емоційного вигорання у представників даної професії[35, 169].

Викладені загальні припущення були покладені в основу наступних експериментальних гіпотез:

1) вірогідно, що в педагогічного персоналу, який страждає від синдрому емоційного вигорання, найбільш вираженими симптомами буде емоційне виснаження та редукція особистих досягнень, що зумовлено специфікою їх професійної діяльності;

2) вірогідно, що максимальні відмінності у досліджуваних з низьким та високим рівнями вираженості синдрому емоційного вигорання будуть спостерігатися за такими психологічними показниками як комунікативні



здібності, тривожність, фрустрація, інтерес до роботи, задоволеність досягненнями у роботі, задоволеність взаємовідносинами з колегами та керівництвом, задоволеність умовами праці.

Експериментальні гіпотези сформульовано з опорою на особливості змісту діяльності педагогічного персоналу та вимоги професії до їх психологічних особливостей та здібностей.

Процес реалізації емпіричного дослідження передбачав вирішення таких задач:

- визначення експериментального плану та ходу проведення емпіричного дослідження;
- формування двох вибірок досліджуваних: педагогічного персоналу, в якого немає виражених симптомів емоційного вигорання та тих, у кого наявний досить виражений синдром емоційного вигорання;
- підбір та інструментальна підготовка відповідних психодіагностичних методик, що відповідали б меті та гіпотезам дослідження;
- здійснення психодіагностичного обстеження експериментальної та контрольної групи за обраними методиками;
- статистичний та якісний аналіз отриманих даних;
- інтерпретація результатів, формулювання висновків[50, 568].

Отже, аналогом незалежної змінної в нашому дослідженні виступила відсутність / наявність симптомів емоційного вигорання. Накопичення діагностичних даних здійснювалося протягом лютого-квітня 2022 року. У дослідженні взяли участь 30 педагогічних працівників, які працюють у трьох різних Запорізьких школах. Це переважно молодь від 20 до 35 років. До вибірки дослідження увійшло 17 респондентів жіночої статі та 13 – чоловічої статі. Вибірка досліджуваних була розділена на 2 частини за критерієм вираженості симптомів емоційного вигорання: до експериментальної групи увійшли досліджувані, сумарний результат яких за методикою МВІ К. Маслач та С. Джексон перевищує 69 балів (16 осіб); до контрольної групи було

включено респондентів 14 респондентів з сумарним балом за методикою К. Маслач та С. Джексона, що не перевищує 69 балів.

Для проведення емпіричного дослідження було використано опитувальник МВІ К. Маслач для діагностики рівня емоційного вигорання; опитувальник «КОС-2», що дозволяє визначити рівень сформованості комунікативних та організаторських здібностей досліджуваних педагогічних працівників; діагностичну методику «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка, що дозволяє визначити рівень психоемоційної напруги під час здійснення професійної діяльності; діагностичну методику «Інтегральна задоволеність працею», що дозволить визначити ступінь задоволеності професійною діяльністю учасників дослідження.

Опитувальник вигорання Маслач (англ. Maslach Burnout Inventory, скор. МВІ) – діагностична тестова методика, призначена для діагностики професійного вигорання (додаток А). Створена у 1986 році К. Маслач та С. Джексона. Даний опитувальник призначений для визначення ступеня вираженості і поширеності синдрому вигорання серед різноманітного професійного контингенту. Зокрема, методика може бути використана в практиці охорони здоров'я, освіти, бізнесі та управлінні для своєчасної і всебічної діагностики синдрому вигорання з подальшим визначенням мішеней і рівнів профілактичного впливу як у напрямку оптимізації терапевтичного середовища, так і по відношенню до профілактики накопичення емоційної напруги. Отримані дані можуть бути рекомендовані при підготовці керівних кадрів з інформуванням і тренінгом побудови програм профілактичної санації виробничої обстановки в колективі. Також методика широко використовується в процесі проведення професійного відбору [42, 147].

Внутрішня структура опитувальника К. Маслач та С. Джексона містить 22 твердження, за якими можливе обчислення значень 3-х шкал: «Емоційне виснаження», «Деперсоналізація», «Редукція професійних досягнень». Емоційне виснаження проявляється в переживаннях зниженого емоційного тону, підвищеної психічної виснаженості і афективної лабільності, втрати

інтересу і позитивних почуттів до оточуючих, відчутті «перенасиченості» роботою, незадоволеністю життям в цілому. Деперсоналізація проявляється в емоційному відстороненні і байдужості, формальному виконанні професійних обов'язків без особистісної включеності і співпереживання, а в окремих випадках - в негативізмі і цинічному ставленні. На поведінковому рівні деперсоналізація проявляється в зарозумілій поведінці, використанні професійного сленгу, гумору, ярликів. В контексті синдрому вигорання деперсоналізація передбачає формування особливих, деструктивних взаємин з оточуючими людьми.

Редукція професійних досягнень відображає ступінь задоволеності працівника собою як особистістю та професіоналом. Незадовільне значення цього показника відображає тенденцію до негативної оцінки своєї компетентності і продуктивності і, як наслідок, – зниження професійної мотивації, наростання негативізму стосовно службових обов'язків, тенденцію до зняття з себе відповідальності, до ізоляції від оточуючих, відстороненість і неучасть, уникнення роботи спочатку психологічно, а потім фізично[26, 12].

Процедура проведення діагностичної методики К. Маслач та С. Джексон полягає в ознайомленні досліджуваних з 22 твердженнями методики та наступною фіксацією ступеню своєї згоди з кожним із них на спеціальному бланку відповідей за наступною шкалою: 0 балів – «ніколи»; 1 бал – «дуже рідко»; 2 бали – «рідко»; 3 бали – «іноді»; 4 бали – «часто»; 5 балів – «дуже часто»; 6 балів – «кожен день». На наступному етапі відповіді респондента за допомогою ключа (додаток А) переводяться у відповідну кількість балів за кожною шкалою, що надає можливість точно визначити рівень сформованості та вираженості кожного з 3-х симптомів емоційного вигорання.

Методика КОС-2 В. В. Синявського та В. А. Федорошина (додаток Б). Опитувальник призначений для виявлення комунікативних та організаторських схильностей особистості, а саме вміння чітко та швидко встановлювати ділові та товариські контакти з людьми, прагнення розширювати контакти, участь у групових заходах, вміння впливати на людей та ін. Опитувальник складається з

40 тверджень, з якими респондент може погодитися, поставивши знак «+» у бланку відповідей або не погодитись – «-». Вираженість комунікативних та організаторських здібностей визначається кількістю збігів відповідей досліджуваного з ключем. Тестові норми за методикою КОС-2 наведено у додатку Б.

Опитувальник «Самооцінка психічних станів особистості» Г. Айзенка (додаток В). Методика дозволяє визначити наявність та вираженість декількох дисфоричних психоемоційних станів – тривожності, фрустрації, агресії та ригідності. Сутність проведення методики полягає у тому, що кожному респонденту пропонується опитувальник з 40 стандартних тверджень, з якими він повинен виразити згоду або незгоду. Обробка результатів за методикою відбувається за допомогою ключа. Після стандартної обробки зібраних у досліджуваних відповідей по кожному з них будується профіль схильності до переживання кожного з 4-х зазначених дисфоричних станів.

Під час проведення опитувальника «Самооцінка психічних станів особистості» Г. Айзенка було запропоновано твердження, що містили опис різних психічних станів. Відповіді респондентів передбачають шкалювання. Якщо цей стан часто спостерігається, то респондент ставить 2 бали, якщо цей стан буває, але зрідка, то 1 бал, якщо зовсім не підходить – 0 балів. У досліджуваних, кінцевий результат яких за тією чи іншою шкалою методики Г. Айзенка коливається від 0 до 7 балів – низькі показники. У респондентів, чий бали складають від 8 до 14 – середній показник вираженості відповідного стану, при показниках від 15 до 20 діагностується високий рівень.

Діагностичні показники методики:

1) тривожність – це індивідуальна властивість особи, риса характеру, що проявляється схильністю до надмірного хвилювання, стану тривоги в ситуаціях, які загрожують, на думку цієї особи, неприємностями, невдачами, фрустрацією;

2) фрустрація – це психологічний стан зростаючого емоційно-вольового напруження, що виникає в конфліктній ситуації;

3) агресивність – це ситуативний стан, який характеризується афективними спалахами гніву чи злоби та імпульсивними проявами поведінки, спрямованими на об'єкт фрустрації, що став причиною конфлікту;

4) ригідність – це тенденція до збереження стереотипів, способів мислення, нездатність змінити власну точку зору. Ці стани є важливими елементами для визначення загальних адаптивних можливостей людини.

Методика «Інтегральна задоволеність працею» Н. Фетіскіна, В. Козлова та Г. Мануйлова (додаток Г). Даний діагностичний інструмент дозволяє визначити наявний в працівника ступінь задоволеності різними аспектами своєї професійної діяльності, що виступає важливим чинником загального психологічного благополуччя людини на робочому місці, в трудовому колективі. Участь в тестуванні передбачає вибір одного з 3-х варіантів відповідей (від повної згоди до повної незгоди) на кожне з 18 тверджень методики, зміст яких стосується різних аспектів здійснення трудової діяльності та емоційних станів, що мають при цьому місце.

На етапі обробки даних за методикою «Інтегральна задоволеність працею» обрані респондентом відповіді переводяться в бали за допомогою таблиці, представленої в другій частині додатку Г та підраховується кількість балів за шкалами:

- «Інтерес до роботи»;
- «Задоволеність досягненнями у роботі»;
- «Задоволеність взаємовідносинами з колегами»;
- «Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом»;
- «Задоволеність професійним статусом»;
- «Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком»;
- «Задоволеність умовами праці»;
- «Професійна відповідальність»;
- «Загальна задоволеність працею»[6, с.102].

Таким чином, отримується повна картина стану задоволеності працівника різними аспектами своєї професійної діяльності. Середній рівень задоволеності працею визначається у 45-55% діапазоні від загальної суми балів; низький – у 1-44% діапазоні, а високий – понад 56%.

Для статистичної обробки отриманих даних використовувався статистичний пакет SPSS 20.0. Процедура проведення емпіричного дослідження, обробки результатів та перевірки висунутих гіпотез включала збір даних серед вибірки досліджуваних за всіма передбаченими методиками та визначення показників кожного досліджуваного за запропонованими в методиках шкалами. Для фіксації можливих розбіжностей між двома групами досліджуваних був використаний t-критерій Стьюдента.

При проведенні психодіагностичного обстеження за підібраними методиками випробуваним пред'являлися тестові буклети та стандартні бланки відповідей. Досліджувані уважно знайомилися з інструкцією до кожної психодіагностичної методики та після перевірки розуміння інструкції у строгій відповідності до неї оцінювали запропоновані твердження[39, 212].

Отримані протестованими педагогічними працівниками результати було статистично оброблено, проаналізовано та узагальнено. Загалом досліджувані поставились до участі в діагностичному обстеженні уважно, серйозно та зацікавлено. У підсумку можна стверджувати, що етап збору діагностичних даних пройшов успішно та результативно.

## **2.2. Результати емпіричного дослідження особливостей професійного вигорання педагогічного персоналу**

За результатами діагностики респондентів за методикою МВІ К. Маслач та С. Джексона (додаток Д) було встановлено, що 14 / 46,67% досліджуваних мають сумарний показник емоційного вигорання менше 69 балів, а 16 / 53,33% притаманні виражені симптоми емоційного вигорання. Саме за цим параметром було сформовано експериментальну та контрольну групу, до яких відповідно до

вираженості синдрому емоційного вигорання увійшли 16 та 14 досліджуваних.

Підрахунок усереднених показників симптомів емоційного вигорання між експериментальною та контрольною групою, що представлений в таблиці 2.1 дозволяє стверджувати, що в групі з високим рівнем вираженості емоційного вигорання суттєво збільшені середні показники за шкалами «Емоційне виснаження» та «Редукція особистих досягнень».

В той же час в цій же групі такого піку не спостерігається за шкалою «Деперсоналізація». Це означає, що специфіка переживання синдрому емоційного вигорання педагогічного персоналу полягає в перевтомі, емоційному спустошенні та знеціненні свої досягнень в професійній сфері. В той же час таке негативне явище як деперсоналізації, що виражається у цинічному ставленні до клієнтів, не спостерігається.

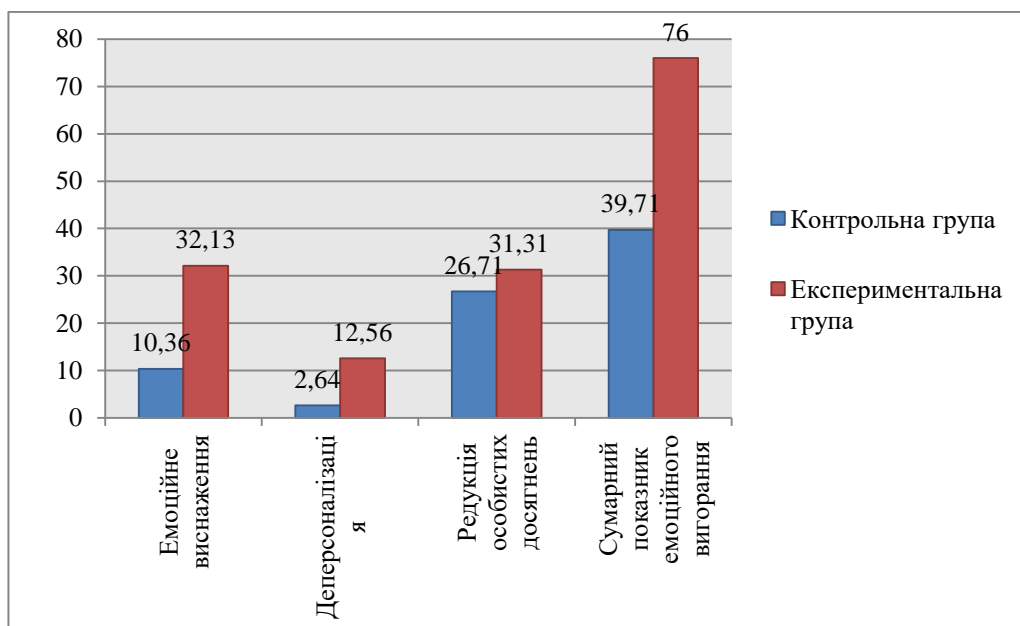
Це можна пояснити, що емоційне навантаження в даному виді професії більше пов'язане з різноманітністю задач, які необхідно успішно виконати в умовах дефіциту часу, а не з надмірним емоційно насиченим спілкуванням з клієнтами. Досить показово, що у досліджуваних контрольної групи показники за шкалами «Емоційне виснаження» та «Редукція особистих досягнень» також більш високі, ніж параметр деперсоналізації. Різниця між цими групами полягає лише в тому, що підвищення за вказаними двома шкалами у досліджуваних контрольної групи не досягає «критичної межі»[51].

*Таблиця 2.1*

**Середні показники вираженості симптомів емоційного вигорання в контрольній та експериментальній групі**

Шкали методики	Середнє значення контрольної групи	Середнє значення експериментальної групи
Емоційне виснаження	10,36	32,13
Деперсоналізація	2,64	12,56
Редукція особистих досягнень	26,71	31,31
Сумарний показник емоційного вигорання	39,71	76,00

Порівнюючи показники вираженості синдрому емоційного вигорання в експериментальній та контрольній групі (рис. 2.1), можна бачити виражені відмінності між даними групами за шкалами «Емоційне виснаження», «Деперсоналізація», «Сумарний показник емоційного вигорання». Виражених відмінностей не спостерігається за шкалою «Редукція особистих досягнень», що свідчить про недооцінку представниками як контрольної, так і експериментальної групи своїх професійних надбань та досягнень, що може бути пов'язано як з об'єктивними, так і з суб'єктивними чинниками. Об'єктивні чинники в цьому аспекті скоріше за все пов'язані з низькою соціальною значущістю професії педагога, її знеціненням в очах багатьох громадян, низькою престижністю даного виду діяльності, недостатнім матеріальним забезпеченням цих працівників. Суб'єктивні чинники полягають у знеціненні роботи педагогів зі сторони інших працівників та керівництва. Підсумовуючи можна стверджувати, що такий стан речей пов'язаний зі складною взаємодією об'єктивних та суб'єктивних чинників. В той же час з графіку добре видно, що показники за шкалами вираженості симптомів емоційного вигорання є значно нижчими в контрольній групі, що свідчить про незначний рівень сформованості в останніх синдрому емоційного вигорання[20, 13].



**Рис. 2.1.** Діаграма середніх показників вираженості синдрому емоційного вигорання, отриманих в результаті діагностики вибірки досліджуваних



Аналіз результатів досліджуваних за методикою МВІ К. Маслач дозволяє підтвердити першу експериментальну гіпотезу про більшу вираженість таких симптомів емоційного вигорання як емоційне виснаження та редукція особистих досягнень.

На наступному етапі статистичної обробки отриманих діагностичних даних було порівняно показники контрольної та експериментальної групи за методиками «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка, «Інтегральна задоволеність працею», КОС-2 [21, 168].

Встановлено наявність статистично достовірних відмінностей в представників контрольної та експериментальної групи за шкалами «Тривожність» та «Фрустрація» за методикою самооцінки психічних станів Г. Айзенка (таблиця 2.2). В досліджуваних контрольної групи середні показники за цими шкалами є значно меншими (рис. 2.2). Також на рівні тенденції спостерігається наявність відмінностей за шкалою ригідності на користь контрольної групи. Отже, досліджувані експериментальної групи (зі сформованим синдромом емоційного вигорання) в більшій мірі схильні до емоційної нестійкості, нейротизму, коливань настрою, частіше переживають дисфоричні емоційні стани, що може бути як першопричиною, так і наслідком виникнення емоційного вигорання.

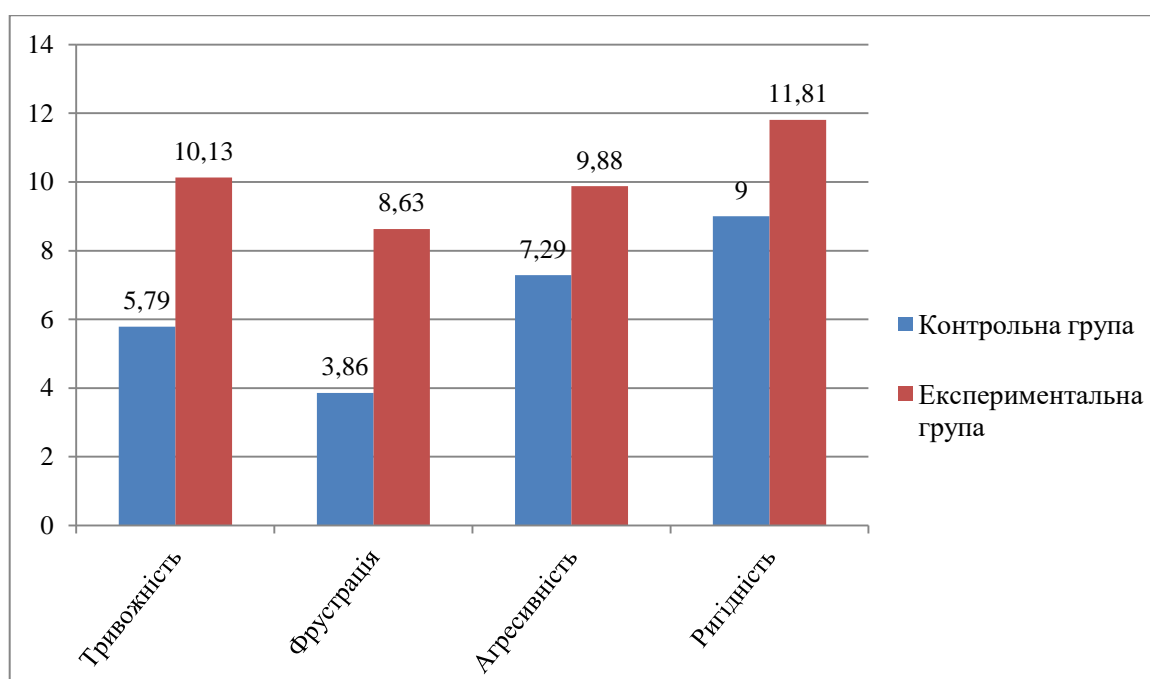
Таблиця 2.2

**Результати порівняння рівнів вираженості дисфоричних психоемоційних станів в контрольній та експериментальній групі досліджуваних, виявлених за допомогою методики Г. Айзенка**

Шкали методики	Група досліджуваних	Середнє	Значення t-критерію	Рівень значущості
Шкала тривожності	Контрольна	5,7857	5,665	0,000*
	Експериментальна	10,1250		
Шкала фрустрації	Контрольна	3,8571	5,174	0,000*
	Експериментальна	8,6250		
Шкала агресивності	Контрольна	7,2857	1,611	0,118
	Експериментальна	9,8750		
Шкала ригідності	Контрольна	9,0000	1,905	0,068
	Експериментальна	11,8125		

\* - відмінності статистично достовірні

Отже, можна стверджувати, що схильні до виникнення синдрому емоційного вигорання педагогічних працівників характеризуються підвищеним рівнем тривожності ( $t = 5,665$ ;  $p \leq 0,0001$ ) та фрустрації ( $t = 5,174$ ;  $p \leq 0,0001$ ), на рівні тенденції схильні до ригідності в мисленні ( $t = 1,905$ ;  $p \leq 0,068$ ), що може свідчити про надмірну категоричність суджень. В цілому отримані за допомогою методики Г. Айзенка дані узгоджуються з експериментальною гіпотезою нашого дослідження.



**Рис. 2.2. Гістограма середніх показників контрольної та експериментальної групи за показниками методики «Самооцінка психічних станів»**

### **Г. Айзенка**

Порівняння середніх показників учасників контрольної та експериментальної групи за методикою «Інтегральна задоволеність працею» дозволив пересвідчитись у відсутності статистично достовірних відмінностей між респондентами за більшістю її шкал, окрім шкали «Задоволеність умовами праці» ( $t = 3,332$ ;  $p \leq 0,003$ ). Представники контрольної групи в більшій мірі задоволені умовами праці, ніж члени експериментальної групи (таблиця 2.3).

Такий результат дозволяє зробити висновок про значний вплив об'єктивних характеристик влаштування робочого місця та умов праці в цілому на вірогідність виникнення синдрому емоційного вигорання педагогічних

працівників. В частині ж прогнозування наявності відмінностей за шкалами «Задоволеність досягненнями у роботі», «Задоволеність взаємовідносинами з колегами», «Задоволеність відносинами з керівництвом» експериментальне припущення не підтвердилось. Тому можна констатувати відсутність їх значущого впливу на ризик виникнення синдрому емоційного вигорання, орієнтацію педагогічного персоналу переважно на задоволення своїх базових потреб у комфорті та впорядкованості робочого місця[23, 107].

Таблиця 2.3

**Результати порівняння рівнів вираженості показників інтегральної задоволеності працею в контрольній та експериментальній групі досліджуваних**

Шкали методики	Група досліджуваних	Середнє	Значення t-критерію	Рівень значущості
Інтерес до роботи	Контрольна	3,5000	1,383	0,178
	Експериментальна	3,8750		
Задоволеність досягненнями в роботі	Контрольна	3,0714	1,344	0,190
	Експериментальна	3,5000		
Задоволеність взаєминами із співробітниками	Контрольна	4,6429	0,447	0,658
	Експериментальна	4,8125		
Задоволеність взаєминами з керівництвом	Контрольна	4,1429	1,154	0,258
	Експериментальна	3,7500		
Рівень домагань у професійній діяльності	Контрольна	1,7143	1,262	0,217
	Експериментальна	2,1250		
Перевага виконуваної роботи високому заробітку	Контрольна	1,8571	1,324	0,196
	Експериментальна	1,4375		
Задоволеність умовами праці	Контрольна	3,6429	3,332	0,003*
	Експериментальна	2,5000		
Професійна відповідальність	Контрольна	,7857	0,520	0,607
	Експериментальна	,6875		
Загальна задоволеність працею	Контрольна	17,5000	0,888	0,383
	Експериментальна	18,2500		

\* - відмінності статистично достовірні

Результати порівняння показників методики КОС-2 в контрольній та експериментальній групі дали змогу переконатись, що комунікативні та організаторські здібності не є визначальним чинником попередження виникнення синдрому емоційного вигорання в педагогічного персоналу. З таблиці 2.4 видно відсутність статистично достовірних відмінностей між двома вибірками досліджуваних. Отже, можна констатувати, що експериментальна гіпотеза в частині не підтвердилась. Пояснити отриманий результат можна специфікою діяльності педагогічного персоналу, суміщення спілкування з учнями з іншими різноманітними видами діяльності, що згладжує втому працівників від спілкування. Отже, успішність роботи педагогічного персоналу та вірогідність виникнення синдрому емоційного вигорання в більшій мірі може залежати від їх інших вмінь та здібностей, а не тільки від рівня розвитку комунікативних та організаційних навичок.

Таблиця 2.4

**Порівняння усереднених показників рівня сформованості комунікативних та організаторських здібностей в групах досліджуваних**

Шкали методики КОС-2	Група досліджуваних	Середнє	Значення t-критерію	Рівень значущості
Комунікативні здібності	Контрольна	10,50	0,930	0,360
	Експериментальна	8,94		
Організаторські здібності	Контрольна	10,00	0,215	0,831
	Експериментальна	10,25		

Отже, статистична обробка отриманих в процесі емпіричного дослідження діагностичних даних дозволила частково підтвердити висунуті експериментальні гіпотези. Так, можна стверджувати, що значущими соціально-психологічними чинниками виникнення синдрому емоційного вигорання в педагогічного персоналу є особистісна тривожність, хронічне переживання фрустрації, схильність до ригідності мислення, а також незадоволеність умовами праці.

### 2.3. Практичні рекомендації з профілактики професійного вигорання педагогічного персоналу

Спираючись на отримані результати дослідження можна сформулювати наступні практичні рекомендації спрямовані на профілактику виникнення синдрому емоційного вигорання в педагогічного персоналу:

- переглянути результативність власної роботи, частіше аналізувати та брати до уваги позитивні зрушення в професійній сфері;
- частіше згадувати про те, що кожна професія є значущою для суспільства та передбачає виконання благородної місії;
- проявляти гнучкість в стресових ситуаціях, намагатися бути толерантним до позиції інших людей.
- усунути в процесі спілкування з колегами моменти знецінення їх діяльності, що також може впливати на схильність до редукції професійних досягнень;
- пам'ятати, що власний особистісний та інтелектуальний розвиток являє собою тривалий процес. Не слід очікувати швидкого результату;
- надавати емоційну підтримку в середовищі працівників;
- цілеспрямовано виховувати у собі уважність та терплячість;
- ставитися до себе без зайвої критики, адекватно оцінювати свої можливості та обмеження. Для формування і підтримки адекватної самооцінки необхідно не забувати про свої успіхи, а також не акцентувати увагу тільки на поразках [46, 302];
- не перенавантажувати себе роботою, пов'язаною з виконанням професійних обов'язків, вдома;
- частіше проявляти турботу про своє здоров'я і фізичну форму, вчасно відпочивати та дотримуватись режиму харчування;
- використовувати техніки тайм-менеджменту для звільнення особистого часу для відпочинку, зайняття улюбленою справою;
- приділяти час не тільки роботі, а й своїм особистим захопленням,

інтересам та потребам; робота не повинна стати самоціллю і не повинна займати весь життєвий простір;

- працівникам з підвищеним рівнем емоційного вигорання проконсультуватись з психологом на предмет подолання окремих симптомів професійної деформації;

- зберігати ясність в спілкуванні з колегами і клієнтами. Дотримуватись емоційної гігієни в спілкуванні;

- використовувати техніки аутогенного тренування для відновлення емоційної сфери, покращення психоемоційного стану.

З метою попередження професійного «вигорання» також влучним буде проводити тренінгову роботу в колективах (в даному випадку це педагогічний колектив).

Рекомендації щодо профілактики та подолання «професійного вигорання»:

1. Визначення довгострокових та короткострокових цілей. Довготривалі цілі не тільки забезпечують зворотній зв'язок, а й свідчать про те, що лідер знаходиться на вірному шляху, але і зростає довготермінова мотивація. Встановлення короткострокових цілей – успіх, що підвищує ступінь саме виховання. До кінця чергового робочого року дуже важливо включити цілі, що будуть доставляти вдовolenня [25, 13].

2. Спілкування. Коли працівники аналізують свої почуття та відчуття і діляться ними з іншими, імовірність «вигорання» набагато знижується або процес стає менш вираженим. Тому, педагогічним працівникам пропонується ділитись своїми почуттями з іншими колегами для того, щоб знайти в них соціальну підтримку. Якщо ділитись власними негативними емоціями з колегами, то вони зможуть допомогти вам знайти розумне вирішення проблеми, яка у вас виникла.

3. Використання «тайм-аутів». Для підтримки психічного та фізичного спокою важливі є «тайм-аути», тобто повне розслаблення від роботи й інших навантажень. Опанування такими психологічними навичками та уміннями, як

релаксація, медитація, визначення цілей, слугує зниженню рівня стресу, що може призвести до «вигорання». Наприклад, формування реальних цілей може допомогти знайти баланс між професійною діяльністю та особистим життям. Перевтома, як правило, позначається і на особистому житті. Визначаючи реальні цілі, варто знаходити час і для роботи, і для особистого життя, що буде сприяти запобіганню «вигорання».

4. Фіксування позитивної точки зору. Знайдіть що зможуть забезпечити для вас соціальну підтримку і, отже, допоможуть зберегти позитивну точку зору у ставлення ваших дій.

5. Розвивайте мережу підтримки. Особливо важливі колеги та друзі, що мотивують і надихають вас сміятись. Гумор – це ліки проти стресу.

6. Контроль над своїми емоціями, що виникають після завершення роботи. Більшість лідерів знаю, що важливо вміти контролювати свої емоції, почуття тривожності та напруженості при вирішенні професійних задач. Але завершення роботи не завжди ліквідує сильні психологічні почуття, особливо якщо робота не приносить тотожних результатів. Емоції зазвичай підсилюються і виявляються у конфліктах з колегами, або ж навпаки у депресії, що призводить до «вигорання».

7. Підтримка хорошої спортивної форми. Між тілом і розумом є тісний взаємозв'язок. Хронічний стрес впливає на організм людини, тому важливо підтримувати гарну спортивну форму за допомогою фізичних навантажень.

8. Сон.

9. Розвиток. Регулярно займайтесь професійним розвитком. Освоюйте нові навички та розширюйте сфери своєї діяльності й компетентності.

10. Час для себе [18, 133].

Перерви в роботі надають позитивний ефект і знижують рівень вигорання педагогічного персоналу, але цей ефект носить тимчасовий характер: рівень вигорання частково підвищується через три дні після повернення до роботи і повністю відновлюється через три тижні.

Структура профілактичної програми має включати в себе:

- техніки релаксації (медитативні техніки та техніки глибокого дихання животом);
- планування персонального графіку роботи із впровадженням персональних годин для себе, де організатор масових заходів понад проектні дедлайни, знаходить вільні години мінімум три рази на добу для творчих хоббі, спілкування із друзями та відвідування персонального психотерапевта (навіть, коли здається, що проблемних запитів для психологічних сеансів не існує). Раз на добу (це може бути неділя) – ефективним є для організатора масових заходів інфо-детокс та гаджети у «авіа режимі», протягом 24 годин [19, 138].

Це допоможе знизити високий рівень контролю проектних робіт та контакту із підрядниками та заюмниками (клієнтами), де є саме постійна взаємодія у системі «людина-людина», яка підвищує емоційну напругу та сприяє емоційному виснаженню, коли педагогічний працівник постійно має щось контролювати та вирішувати ряд загальних питань.

Гарним фактором профілактики подолання емоційного вигорання є також сезонний ретрит у інші країни, зміна обставин, взаємодія із природою та насолода пейзажами та свіжим повітрям. Важливо мати можливість залишатись сам на сам із природою, де є медитативна взаємодія із свідомістю людини та можливість емоційного заземлення - почути власний внутрішній голос.

Прийоми швидкого реагування при стресі:

- усміхнутися, пожартувати;
- пригадати щось радісне, гарне, приємне (радісну подію, приємну ситуацію, гідний вчинок);
- виконати певні рухи на кшталт потягування;
- звернути увагу на цікаву подію чи помилуватися пейзажами за вікном;
- розглянути квіти, фотографії, що знаходяться у приміщенні;
- уявити, що ти «купаєшся» в сонячних променях;
- виконати вправи з релаксаційного дихання;
- висловити кому – небудь комплімент або похвалити когось.



Вправи керованого дихання.

Заплющити очі, глибоко вдихнути і повільно видихнути. Сказати подумки:

«Я – Лев» - глибоко вдихніть і повільно видихніть;

«Я – камінь» - глибоко вдихніть і повільно видихніть;

«Я – квітка» - глибоко вдихніть і повільно видихніть;

«Я – спокійна» - глибоко вдихніть і повільно видихніть.

Релаксація «Тихе озеро»[12, 102].

Заплющити очі... Ви біля тихого чудового озера. Чутно лише ваше дихання та плескіт води. Сонце яскраво світить, і це змушує вас почуватися краще і краще. Ви відчуваєте, як сонячні промені зігрівають вас. Ви чуєте спів пташок та цвірінькання коників. Ви спокійні. Сонце лагідно вас пестить, повітря чисте та прозоре. Ви спокійні та нерухомі, як цей тихий ранок. Ви почуваетесь щасливими, вам не хочеться рухатися. Кожна клітинка вашого тіла насолоджується спокоєм та сонячним теплом. Ви відпочиваєте...

Аналіз причин виникнення синдрому професійного вигорання, визначення методів запобігання, проведення спеціальних тренінгових занять допоможуть педагогам знизити рівень проявів синдрому професійного «вигорання» і попередити їх формування у майбутньому, що є доречним у втіленні концепції загальної середньої та середньої-спеціальної освіти.

Запропонована вище тренінгова програма може бути використана психологами навчальних закладів в профілактиці проявів синдрому професійного вигорання у педагогів, які працюють в професійнотехнічних навчальних заклад.

Результати організованого та проведеного емпіричного дослідження дозволяють зробити ряд важливих узагальнень.

1. Сформульована у вихідних даних до роботи теоретична гіпотеза була конкретизована у наступних експериментальних припущеннях: 1) вірогідно, що в педагогічного персоналу, які страждають від синдрому емоційного вигорання, найбільш вираженими симптомами буде емоційне виснаження та редукція

особистих досягнень, що зумовлено специфікою їх професійної діяльності; 2) вірогідно, що максимальні відмінності у досліджуваних з низьким та високим рівнями вираженості синдрому емоційного вигорання будуть спостерігатися за такими психологічними показниками як комунікативні здібності, тривожність, фрустрація, інтерес до роботи, задоволеність досягненнями у роботі, задоволеність взаємовідносинами з колегами та керівництвом, задоволеність умовами праці.

2. Емпіричне дослідження було організоване з метою послідовної перевірки висловлених експериментальних припущень. В результаті проведеного дослідження встановлено, що в групі з високим рівнем вираженості емоційного вигорання суттєво збільшені середні показники за шкалами «Емоційне виснаження» та «Редукція особистих досягнень». В той же час в цій же групі такого піку не спостерігається за шкалою «Деперсоналізація». Це означає, що специфіка переживання синдрому емоційного вигорання в педагогічного персоналу полягає в перевтомі, емоційному спустошенні та знеціненні своїх досягнень в професійній сфері. В той же час таке негативне явище як деперсоналізації, що виражається у цинічному ставленні до клієнтів, не спостерігається. Це можна пояснити, що емоційне навантаження в даному виді професії більше пов'язане з різноманітністю задач, які необхідно успішно виконати в умовах дефіциту часу, а не з надмірним емоційно насиченим спілкуванням з клієнтами.

3. Встановлено досить виражені бали в досліджуваних за шкалою «Редукція особистих досягнень», що свідчить про недооцінку представниками як контрольної, так і експериментальної групи своїх професійних надбань та досягнень, що може бути пов'язано як з об'єктивними, так і з суб'єктивними чинниками. Об'єктивні чинники в цьому аспекті скоріше за все пов'язані з низькою соціальною значущістю професії поштаря, її знеціненням в очах багатьох громадян, низькою престижністю даного виду діяльності, недостатнім матеріальним забезпеченням цих працівників. Суб'єктивні чинники полягають у знеціненні роботи педагогічного персоналу зі сторони інших працівників та

керівництва.

4. Досліджувані зі сформованим синдромом емоційного вигорання в більшій мірі схильні до емоційної нестійкості, нейротизму, коливань настрою, частіше переживають дисфоричні емоційні стани, що може бути як першопричиною, так і наслідком виникнення емоційного вигорання. Схильні до виникнення синдрому емоційного вигорання педагогічного персоналу характеризуються підвищеним рівнем тривожності та фрустрації, на рівні тенденції схильні до ригідності в мисленні, що може свідчити про надмірну категоричність суджень.

5. Виявлено значний вплив об'єктивних характеристик влаштування робочого місця та умов праці в цілому на вірогідність виникнення синдрому емоційного вигорання педагогічного персоналу. Встановлено, що педагогічні працівники орієнтовані переважно на задоволення своїх базових потреб у комфорті та впорядкованості робочого місця.

6. Результати застосування методики КОС-2 дали змогу пересвідчитись, що комунікативні та організаторські здібності не є визначальним чинником попередження виникнення синдрому емоційного вигорання педагогічного персоналу. Специфіка його діяльності передбачає більший вплив на вірогідність виникнення синдрому емоційного вигорання інших індивідуально-психологічних властивостей, вмінь та здібностей, які можуть стати предметом майбутніх досліджень.

Прийоми швидкого реагування при стресі:

- усміхнутися, пожартувати;
- пригадати щось радісне, гарне, приємне (радісну подію, приємну ситуацію, гідний вчинок);
- виконати певні рухи на кшталт потягування;
- звернути увагу на цікаву подію чи помилуватися пейзажами за вікном;
- розглянути квіти, фотографії, що знаходяться у приміщенні;
- уявити, що ти «купаєшся» в сонячних променях;
- виконати вправи з релаксаційного дихання;

-висловити кому – небудь комплімент або похвалити когось.

Вправи керованого дихання

Заплющіть очі, глибоко вдихніть і повільно видихніть. Скажіть подумки: «Я – Лев» - глибоко вдихніть і повільно видихніть; «Я – камінь» - глибоко вдихніть і повільно видихніть; «Я – квітка» - глибоко вдихніть і повільно видихніть; «Я – спокійна» - глибоко вдихніть і повільно видихніть.

Релаксація «Тихе озеро». Заплющіть очі... Ви біля тихого чудового озера. Чутно лише ваше дихання та плескіт води. Сонце яскраво світить, і це змушує вас почуватися краще і краще. Ви відчуваєте, як сонячні промені зігрівають вас. Ви чуєте спів пташок та цвірінькання коників. Ви спокійні. Сонце лагідно вас пестить, повітря чисте та прозоре. Ви спокійні та нерухомі, як цей тихий ранок. Ви відчуваєтеся щасливими, вам не хочеться рухатися. Кожна клітинка вашого тіла насолоджується спокоєм та сонячним теплом. Ви відпочиваєте...

Аналіз причин виникнення синдрому професійного вигорання, визначення методів запобігання, проведення спеціальних тренінгових занять допоможуть педагогам знизити рівень проявів синдрому професійного «вигорання» і попередити їх формування у майбутньому, що є доречним у втіленні концепції загальної середньої та середньої-спеціальної освіти.

Розроблена нами тренінгова програма може бути використана психологами навчальних закладів в профілактиці проявів синдрому професійного вигорання у педагогів, які працюють в професійнотехнічних навчальних закладах .

## ВИСНОВКИ

Здійснене теоретико-емпіричне дослідження проблеми емоційного вигорання на прикладі педагогічного персоналу дозволяє зробити ряд важливих висновків та узагальнень.

1. Проблема емоційного вигорання є достатньо теоретично та концептуально розроблена, досить повно розкрито його психологічну сутність та характерні ознаки, що дозволило розробити досить якісні діагностичні методики для визначення його параметрів та особливостей протікання. Вигорання визначається як стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, який проявляється в професіях соціальної сфери та включає в себе три складники: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень. Вигорання являє собою складний багатовимірний конструкт, що виникає внаслідок негативних психічних переживань, виснаження від тривалого впливу напруги у представників професій, діяльність яких пов'язана з міжособистісним спілкуванням і характеризується емоційною насиченістю та когнітивною складністю

2. Серед соціально-психологічних чинників виникнення емоційного вигорання можна назвати наступні: обмеженість або повну відсутність соціальної підтримки з боку колег, референтних осіб, рідних та друзів; засоби покарання, що використовуються в колективі; стиль керівництва в організації; численні горизонтальні та вертикальні конфлікти в організації; низьке суспільне визнання професійної діяльності. Соціально-психологічні (організаційні) чинники появи емоційного вигорання не можна тлумачити як провідні детермінанти, що спричиняють розвиток цього деструктивного синдрому, вони скоріше підсилюють дію індивідуально-психологічних чинників емоційного вигорання. Серед індивідуально-психологічних чинників вигорання науковці називають такі об'єктивні чинники як соціально-демографічні характеристики індивіда (вік, стать, сімейний стан, освітній та

професійний рівень тощо), так і більш суб'єктивні особистісні чинники (самооцінка, локус контролю, рівень нейротизму, фрустрації, агресивності, темпераментні особливості тощо).

3. З метою перевірки висунутих експериментальних припущень було організовано та проведено емпіричне дослідження на вибірці з 30 педагогічних працівників. В результаті проведеного дослідження встановлено, що в групі з високим рівнем вираженості емоційного вигорання суттєво збільшені середні показники за шкалами «Емоційне виснаження» та «Редукція особистих досягнень».

В той же час в цій же групі такого піку не спостерігається за шкалою «Деперсоналізація». Це означає, що специфіка переживання синдрому емоційного вигорання педагогічного персоналу полягає в перевтомі, емоційному спустошенні та знеціненні своїх досягнень в професійній сфері. В той же час таке негативне явище як деперсоналізація, що виражається у цинічному ставленні до клієнтів, не спостерігається. Це можна пояснити, що емоційне навантаження в даному виді професії більше пов'язане з різноманітністю задач, які необхідно успішно виконати в умовах дефіциту часу, а не з надмірним емоційно насиченим спілкуванням з учнями.

Встановлено досить виражені бали в досліджуваних за шкалою «Редукція особистих досягнень», що свідчить про недооцінку представниками як контрольної, так і експериментальної групи своїх професійних надбань та досягнень, що може бути пов'язано як з об'єктивними, так і з суб'єктивними чинниками. Досліджувані зі сформованим синдромом емоційного вигорання в більшій мірі схильні до емоційної нестійкості, нейротизму, коливань настрою, частіше переживають дисфоричні емоційні стани, що може бути як першопричиною, так і наслідком виникнення емоційного вигорання.

Схильні до виникнення синдрому емоційного вигорання педагогічні працівники характеризуються підвищеним рівнем тривожності та фрустрації, на рівні тенденції схильні до ригідності в мисленні, що може свідчити про надмірну категоричність суджень.

4. Зафіксовано значний вплив об'єктивних характеристик влаштування робочого місця та умов праці в цілому на вірогідність виникнення синдрому емоційного вигорання педагогічного персоналу. Встановлено, що педагогічні працівники орієнтовані переважно на задоволення своїх базових потреб у комфорті та впорядкованості робочого місця.

Також виявлено, що комунікативні та організаторські здібності не є визначальним чинником попередження виникнення синдрому емоційного вигорання в педагогічного персоналу. За результатами проведеного дослідження розроблено практичні рекомендації з профілактики професійного вигорання педагогічного персоналу.

Мету дипломної роботи досягнуто, поставлені задачі вирішено. Можна констатувати часткове підтвердження висунутої гіпотези. Встановлення інших значущих психологічних чинників виникнення емоційного вигорання в педагогічного персоналу може стати предметом майбутніх експериментальних досліджень.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абаніна Г. В. Використання наративних практик для подолання наслідків психотравмуючих ситуацій. Особистість в умовах кризових викликів сучасності : Матеріали методологічного семінару НАПН України (24 березня 2016 року) / За ред. академіка НАПН України С. Д. Максименка. КИЇВ, 2016. С. 427-433.
2. Андреева Н. Ю. Особенности профессионального выгорания как нарушенной идентичности. Среднее профессиональное образование. 2009. №9. С. 65-69.
3. Барабанова М. В. Вивчення психологічного змісту синдрому «емоційного вигорання» : *Вісник МГУ. сер. 14, Психологія*. 2010. №1. с. 54- 58.
4. 13. Бех І. Д. Вибрані наукові праці. Виховання особистості. Том 1. Чернівці : Букрек, 2015. 840 с.
5. Бондарчук О. І. Особливості вияву синдрому «професійного вигорання» у вчителів / Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова, О. І. Бондарчук // *Освіта і управління*. 2007. № 11. С. 57-66.
6. Бочелюк В. Й. Психологічні основи професіоналізації особистості в умовах освітньої взаємодії : монографія / В. Й. Бочелюк, Н. Є. Завацька та ін. ; за ред. В. Й. Бочелюка. Луганськ : Вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2014. 226 с.
7. Бреусенко-Кузнєцов О. А. Казкотерапевтичне моделювання екзистенціальної кризи як шлях актуалізації ресурсів особистісного зростання / О. А. Бреусенко-Кузнєцов // *Психологічні технології ефективного функціонування та розвитку особистості : монографія / за ред. : С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова*. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2019. С. 384-401.
8. Булатевич Н. М. До проблеми психічного вигорання. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Серія «Соціологія. Психологія. Педагогіка». 2002. Вип.12-13. С.121-124



9. Востряков О. В. Управління знаннями в стратегічному процесі підприємства / О. В. Востряков, О. М. Гребешкова. Електронний ресурс. Режим доступу : <http://economics.org.ua/2009/upravlinnya-znannymi1/>.

10. Гончаренко Н. В., Білоус М. В. Психологічні особливості прояву синдрому «емоційного вигорання» у провізорів-інтернів. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. 2018. Випуск 40. С. 62-80.

11. Гончарук Н.М. Методика проведення соціально– психологічного тренінгу. *Збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України* .2010. с140-159.

12. Гуменюк О. Є. Психологія впливу: монографія. Тернопіль : Економічна думка, 2003. 304 с.

13. Дудяк, В. Емоційне вигорання : Главник, 2007. 128 с.

14. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів : Психолог. 2010. № 45. С. 3-5.

15. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів : Психолог. 2010. № 45. С. 3-5.

16. Єгорова Є. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти : Педагогіка і психологія. Вісник АПН. 2010. № 4. С. 66-73

17. Зайчикова Т. В. Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та особистісними факторами. *Наук. зап. Київ, 2005. Вип. 26. Т. 2. С. 107-114.*

18. Зайчикова Т. В. Вплив синдрому «емоційного вигорання» на професійне становлення педагога. Теоретико-методологічні проблеми генетичної психології: матер.міжнар. наук. конф., присвяченої 35-річчю наукової та педагогічної діяльності академіка С. Д. Максименка (17–18 грудня 2001 р., м. Київ). Т. 4. Київ: Міленіум, 2002. С. 131–135

19. Зайчикова Т. В. Передумови розвитку синдрому професійного вигорання у працівників закладів середньої освіти. *Актуальні проблеми психології. Т. 1. : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія.* Київ : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2001. Ч. 1. С. 136-141
20. Зайчикова Т. В. Психологічні особливості прояву синдрому емоційного вигорання у студентів. *Психологічна теорія і технологія навчання. Актуальні проблеми психології / за ред. С. Д. Максименка, М. Л. Смульсон. Т. 8, вип. 2.* Київ : Міленіум, 2006. С. 212-214.
21. Зайчикова Т. В. Синдром «професійного вигорання» в роботі практичних психологів. *Психологічній службі системи освіти України 10 років: здобути проблеми і перспективи : матеріали Всеукраїнської ювілейної наук.-практ. конф. (22-23 жовтня 2020 р.).* Київ : Ніка-Центр. 2020. С. 168-169.
22. Захарчин Г., Гладун О. Професійна мобільність персоналу як складова адаптаційної політики підприємства / Г. Захарчин , О. Гладун. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Логістика. № 863.* 2017. С. 51-56.
23. Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях / В.Л.Зливков, С.О. Лукомська, О.В. Федан. Київ: Педагогічна думка, 2016. 219 с.
24. Калошин В.Ф. Як долати стрес у педагогічній діяльності. *Практична психологія та соціальна робота : 2004, № 9.* С. 60-66
25. Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В., Ковальчук О.С., Федосова Г.Л., Філатова О.Ф., Філь О.А. Дослідження синдрому професійного вигорання” у вчителів. Київ: «Міленіум», 2004. 24с 42
26. Карамушка Л. М. 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.
27. Карамушка Л. М. Психологічна технологія підготовки освітнього персоналу до роботи в умовах соціальної напруженості. Психологічні

технології ефективного функціонування та розвитку особистості : Монографія / за ред. : С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2019. С. 328-348.

28. Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В. Проблема синдрому «професійного вигорання» в педагогічній діяльності в зарубіжній та вітчизняній психології. *Актуальні проблеми психології* : наукові записки Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ : Нора-Друк, 2001. Вип. 21. С. 210-217.

29. Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В. Синдром «професійного вигорання» у вчителів: гендерні аспекти. Київ : Міленіум, 2003. 40 с.

30. Качур О. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти: Психолог. 2010. № 40. С. 3-6.

31. Коваль І. Синдром емоційного вигорання в лікарів онкологічного профілю та шляхи його подолання. *Нейро News: психоневрологія та нейропсихіатрія*. 2018. № 1. С. 35-37

32. Кремінь В. Г. Нові вимоги до якості освіти. *Освіта України*. 2006. №45-46. С. 6-7

33. Кремінь В. Г. Трансформації особистості в освітньому просторі сучасної цивілізації. *Педагогіка і психологія*. 2008. №2. С. 5-14

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

35. Малкова Т. М. Психолого-педагогічні проблеми змісту освіти. *Правничий вісник Університету «КРОК» / Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК»*. Вип. 25. Київ, 2016. С. 166-173

36. Міщенко М. С., Бойко В. В. Особливості дослідження синдрому емоційного вигорання за допомогою методики «діагностика рівня емоційного вигорання». *Young Scientist*. 2015. № 4 (19). С. 103-105

37. Овсяннікова В. В. Особливості синдрому професійного вигорання у викладачів вищого навчального закладу. *Проблеми сучасної психології*. 2012. №

1. С. 113-118

38. Перегончук Н. В Проблема емоційної стійкості в професійній діяльності педагога. Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук.пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка. Т. XII, ч. 4. Київ, 2010. С. 322- 331

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

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

41. Ровенська В. В., Саржевська Є. О. Особливості розвитку та проявів синдрому емоційного вигорання у лікарів. *Економічний вісник Донбасу*. 2020. №1 (59). С. 123-129

42. Сидоренко О., Яновська Е. Психологічні особливості синдрому емоційного вигорання у менеджерів комерційних організацій. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. 2020. Випуск 9 (54). Серія 12. Психологічні науки. С. 143-152

43. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. Київ : Міленіум, 2004. 264 с.

44. Святка О. О. Глибинно–психологічна сутність професійного вигорання в контексті психологічного опору. *Науковий часопис*. Київ, 2007. Вип. 19 (43). С. 126-131

45. Царенко.Л. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи. Навчальний посібник. Том 2. Київ, 2018. 240 с. Загальна редакція: Колектив авторів: Л. Царенко, Т. Вебер, М. Войтович, Л. Гриценко, В. Кочубей, Л. Гридковець. Загальне керівництво проектом: Л. Малогулко.

46. Цимбаляк І. М. Психологічне консультування та корекція. Модульнорейтинговий курс: Навчальний посібник.. Київ: ВД «Професіонал»,

2005. 656 с

47. Шеремет О. Вийдемо зі стресу разом. Соціально-психологічний тренінг: Психолог. №23-24 (263-264) 2007

48. Шеремет О. Вийдемо зі стресу разом. Соціально-психологічний тренінг//Психолог.- №23-24 (263-264) 2007 (76ст)□.

49. Шнайдер О. В. Психологічні особливості емоційного вигорання працівників сфери інформаційних технологій. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Психологія і педагогіка». 2014. Вип. 26. С. 144-148

50. Cox T., Griffiths A. The nature and measurement of workrelated stress : theory and practice // *Evaluation of Human Work* / eds. J. R. Wilson, N. Corlett. Boca Raton, 2005. P. 553–571.

51. Schaufeli W.B., Enzmann D. *The Burnout companion for research and practice: A critical analysis of theory, assessment, research and interventions*. Washington DC: Taylor and France, 1999.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### **Методика діагностики професійного вигорання К. Маслач та С. Джексон (МВІ)**

##### *Інструкція*

Будь ласка, дайте відповідь, як часто Ви відчуваєте емоції, перераховані в кожному з пунктів опитувальника. Обрану відповідь позначте в бланку відповідей. Над відповідями довго не замислюйтесь. Відповідайте, керуючись першим враженням.

1. Я відчуваю себе емоційно спустошеним.
2. Після роботи я відчуваю себе як «вичавлений лимон».
3. Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі і колеги, і намагаюся враховувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими учнями і колегами як з предметами (без теплоти і розташування до них).
6. Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмю знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають при спілкуванні з колегами.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я впевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш «черствим» по відношенню до тих, з ким працюю.
11. Я помічаю, що моя робота робить жорстоким мене.
12. У мене багато планів на майбутнє, і я вірю в їх здійснення.
13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Мені здається, що я занадто багато працюю.
15. Буває, що мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими моїми підлеглими і колегами.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх.
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості та співпраці в колективі.
18. Під час роботи я відчуваю приємне поживлення.
19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.
20. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до чого, що радувало мене в моїй роботі.
21. На роботі я спокійно справляюся з емоційними проблемами.
22. Останнім часом мені здається, що колеги і підлеглі все частіше перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків.

Обробка результатів методики «Професійне вигорання» МВІ  
(К. Маслач, С. Джексон)

Опитувальник має три шкали:

- 1) «емоційне виснаження» (9 тверджень);
- 2) «деперсоналізація» (5 тверджень);
- 3) «редукція особистих досягнень» (8 тверджень).

«Ніколи» - 0 балів; «Дуже рідко» - 1 бал; «Іноді» - 3 бали; «Часто» - 4 бали; «Дуже часто» - 5 балів; «Кожен день» - 6 балів.

*Ключ до тесту*

1. «Емоційне виснаження» - підраховуються бали за пунктами 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів - 54). Відповідь «ніколи» - 0 балів; «Дуже рідко» - 1 бал; «Іноді» - 3 бали; «Часто» - 4 бали; «Дуже часто» - 5 балів; «Кожен день» - 6 балів.

2. «Деперсоналізація» - відповіді «так» по пунктах 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів - 30). Відповідь «ніколи» - 0 балів; «Дуже рідко» - 1 бал; «Іноді» - 3 бали; «Часто» - 4 бали; «Дуже часто» - 5 балів; «Кожен день» - 6 балів.

3. «Редукція особистих досягнень» - відповіді «так» по пунктах 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальна сума балів - 48). Відповідь «ніколи» - 6 балів; «Дуже рідко» - 5 бал; «Іноді» - 4 бали; «Часто» - 3 бали; «Дуже часто» - 1 бал; «Кожен день» - 0 балів.

Чим більша сума балів за кожною шкалою окремо, тим більше у обстеженого виражені різні сторони «вигорання». Про тяжкість «вигорання» можна судити за сумою балів усіх шкал.

## Додаток Б

### Методика КОС-2 (В. В. Синявський та В. А. Федоришина)

Дана методика призначена для виявлення комунікативних та організаторських схильностей особистості (вміння чітко і швидко встановлювати ділові і товариські контакти з людьми, прагнення розширювати контакти, участь у групових заходах, вміння впливати на людей, прагнення проявляти ініціативу і т. д.).

Методика містить 40 питань, на кожне з яких обстежуваний повинен дати відповідь «так» або «ні». Час виконання методики 10-15 хв. При цьому окремо визначається рівень комунікативних та організаторських схильностей.

#### *Стимульний матеріал методики*

1. Чи є у Вас прагнення до вивчення людей та встановлення знайомств з різними людьми?
2. Чи подобається Вам займатися громадською роботою?
3. Чи довго Вас турбує почуття образи, заподіяної Вам будь-ким з Ваших товаришів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації?
5. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтеся?
6. Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої думки?
7. Чи вірно, що Вам приємніше і простіше проводити час з книгами або за яким-небудь іншим заняттям, ніж з людьми?
8. Якщо виникли деякі перешкоди у здійсненні ваших намірів, то чи легко Вам відмовитися від своїх намірів?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші Вас за віком?
10. Чи любите Ви придумувати або організовувати зі своїми товаришами різні ігри та розваги?
11. Чи важко Вам включитися в нові для Вас компанії (колективи)?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні справи, які потрібно було б виконати сьогодні?
13. Чи легко Вам вдається встановлювати контакти, спілкуватися з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете Ви домогтися, щоб Ваші товариші діяли відповідно з Вашою думкою?
15. Чи важко Ви освоюєтеся в новому колективі?
16. Чи вірно, що у Вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?
17. Чи прагнете Ви при слушній нагоді познайомитися і поговорити з новою людиною?
18. Чи часто у вирішенні важливих справ Ви приймаєте ініціативу на себе?
19. Чи дратують Вас оточуючі люди, і хочеться Вам побути одному?



20. Чи правда, що Ви зазвичай погано орієнтуєтесь в незнайомій для Вас обстановці?
21. Чи подобається Вам постійно знаходитися серед людей? |
22. Чи виникає у Вас роздратування, якщо Вам не вдається закінчити розпочату справу?
23. Чи відчуваєте Ви утруднення, якщо доводиться проявляти ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
24. Чи правда, що Ви втомлюєтесь від частого спілкування з товаришами?
25. Чи любите Ви брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси Ваших товаришів?
27. Чи правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед незнайомих людей?
28. Чи вірно, що ви рідко прагнете довести свою правоту?
29. Чи вважаєте, що Вам не становить особливих труднощів внести пожвавлення в малознайому групу?
30. Чи приймаєте ви участь у громадській роботі?
31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих?
32. Чи вірно, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не було відразу прийняте товаришами?
33. Чи відчуваєте Ви себе невимушено, потрапивши в незнайомий колектив?
34. Чи охоче Ви приступаєте до організації різних заходів для своїх товаришів?
35. Чи правда, що Ви не відчуваєте себе досить упевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?
36. Чи часто Ви спізнюєтесь на ділові зустрічі, побачення?
37. Чи вірно, що у Вас багато друзів?
38. Чи часто Ви опиняєтесь в центрі уваги своїх товаришів?
39. Чи часто Ви соромитесь, відчуваєте незручність при спілкуванні з малознайомими людьми?
40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено відчуваєте себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

*Ключ для обробки даних за методикою "КОС-2"*

Комунікативні схильності

(+) Так 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37

(-) Немає 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39

Організаторські схильності

(+) Да 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38

(-) Немає 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

Сума балів	1-4	5-8	9-12	13-16	17-20
Рівень	Дуже низький	Низький	Середній	Високий	Дуже високий

## Додаток В

### Методика «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка

**Інструкція до тесту.** Пропонуємо вам опис різних психічних станів. Якщо вам цей стан часто притаманний, поставте 2 бали, якщо цей стан буває, але зрідка, поставте 1 бал, якщо зовсім не буває - 0 балів.

#### Тестовий матеріал

1. Не відчуваю в собі впевненості.
2. Часто через дрібниці червонію.
3. Мій сон неспокійний.
4. Легко засмучуюся.
5. Непокоюся про лише уявні неприємності.
6. Мене лякають труднощі.
7. Люблю копатися в своїх недоліках.
8. Мене легко переконати.
9. Я недовірливий.
10. Я насилу переносю час очікування.
11. Нерідко мені здаються безвихідними положення, з яких все-таки можна знайти вихід.
12. Неприємності мене сильно засмучують, я падаю духом.
13. При великих неприємностях я схильний без достатніх підстав звинувачувати себе.
14. Нещастя і невдачі нічому мене не вчать.
15. Я часто відмовляюся від боротьби, вважаючи її безплідною.
16. Я нерідко відчуваю себе беззахисним.
17. Іноді в мене буває стан відчаю.
18. Я відчуваю розгубленість перед труднощами.
19. У важкі хвилини життя іноді поводжуся по-дитячому, хочу, щоб пожаліли.
20. Вважаю недоліки свого характеру не виправними.
21. Залишаю за собою останнє слово.
22. Нерідко в розмові перебиваю співрозмовника.
23. Мене легко розсердити.
24. Люблю робити зауваження іншим.
25. Хочу бути авторитетом для інших.
26. Не задовольняюсь малим, хочу найбільшого.
27. Коли розгніваюся, погано себе стримую.
28. Волю краще керувати, ніж підкорятися.
29. У мене різка, грубувата жестикуляція.
30. Я мстивий.
31. Мені важко змінювати звички.
32. Нелегко переключати увагу.

33. Дуже насторожено ставлюся до всього нового.
34. Мене важко переконати.
35. Нерідко у мене не виходить з голови думку, від якої слід було б звільнитися.
36. Нелегко зближуються з людьми.
37. Мене засмучують навіть незначні порушення плану.
38. Нерідко я проявляю впертість.
39. Неохоче йду на ризик.
40. Різко переживаю відхилення від прийнятого мною режиму дня.

### **Обробка результатів тесту**

Підрахуйте суму балів за кожен групу питань:

- I. Питання №1-10 - тривожність
- II. Питання №11-20 - фрустрація;
- III. Питання №21-30 - агресивність;
- IV. Питання №31-40 - ригідність.

### **Інтерпретація результатів тесту**

#### **I. Тривожність:**

- 0-7 балів - тривожність відсутня;
- 8-14 балів - тривожність середня, допустимого рівня;
- 15-20 балів - висока тривожність.

#### **II. Фрустрація:**

- 0-7 балів - маєте високу самооцінку, стійкі до невдач, чи не боїтеся труднощів;
- 8-14 балів - середній рівень, фрустрація має місце;
- 15-20 балів - низька самооцінка, уникає труднощів, боїться невдач.

#### **III. Агресивність:**

- 0-7 балів - спокійний, витриманий;
- 8-14 балів - середній рівень агресивності;
- 15-20 балів - агресивний, не витриманий, є труднощі при спілкуванні і роботі з людьми.

#### **IV. Ригідність:**

- 0-7 балів - ригідності немає, легке переключення;
- 8-14 балів - середній рівень;
- 15-20 балів - сильно виражена ригідність, незмінність поведінки, переконань, поглядів, навіть якщо вони розходяться, не відповідають реальній обстановці, життя.

## Додаток Г

### Опитувальник «Інтегральна задоволеність роботою»

(Н. П. Фетіскін, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов)

*Інструкція.* Прочитайте кожне із запропонованих тверджень та оцініть, наскільки воно є правильним для Вас. Обведіть відповідну літеру.

1. Те, чим я займаюся на роботі, мене цікавить:

- а) так;
- б) частково;
- в) ні.

2. За останні роки я досяг успіху в своїй професії

- а) так;
- б) частково;
- в) ні.

3. У мене склалися хороші стосунки з членами нашого колективу:

- а) так;
- б) не з усіма;
- в) ні.

4. Задоволення, яке я отримую від роботи, важливіше ніж висока зарплата

- а) так;
- б) не завжди;
- в) ні.

5. Моє службове становище не відповідає моїм здібностям:

- а) так;
- б) частково;
- в) ні.

6. У роботі мене насамперед приваблює можливість дізнатися щось нове

- а) так;
- б) частково;
- в) ні.

7. З кожним роком я відчуваю, як зростають мої професійні знання

- а) так;
- б) не впевнений;
- в) ні.

8. Люди, з якими я працюю, поважають мене

- а) так;
- б) щось середнє;
- в) ні.

9. У житті часто бувають ситуації, коли неможливо виконати всю покладену на Вас роботу:

- а) так;
- б) частково;
- в) ні.

10. В останній час керівництво не раз висловлювало задоволення з приводу моєї роботи

- а) так;
- б) рідко;
- в) ні.

11. Роботу, яку я виконую, не може виконувати людина з більш низькою кваліфікацією

- а) так;
- б) середнє;
- в) ні.

12. Процес роботи дає мені задоволення:

- а) так;
- б) час від часу;
- в) ні.

13. Мене не влаштовує організація праці в нашому колективі:

- а) так;
- б) не зовсім;
- в) ні.

14. У мене часто бувають розбіжності з колегами по роботі:

- а) так;
- б) іноді;
- в) ні.

15. Мене рідко заохочують за роботу:

- а) так;
- б) важко сказати;
- в) ні.

16. Навіть якби мені запропонували більш високий заробіток, я не змінив би місце роботи:

- а) так;
- б) можливо;
- в) ні.

17. Мій безпосередній керівник часто не розуміє або не хоче зрозуміти мене:

- а) так;
- б) важко сказати;
- в) ні.

18. У нашому колективі створені сприятливі умови праці:

- а) так;
- б) не зовсім;
- в) ні.

#### *Опрацювання та інтерпретація результатів*

Слід перевести обрані відповіді а), б) чи в) перевести в бали за допомогою таблиці:

Твердження	Варіанти відповідей			Твердження	Варіанти відповідей		
	а	б	в		а	б	в
1	2	1	0	10	2	1	0
2	2	1	0	11	2	1	0
3	2	1	0	12	0	1	2
4	2	1	0	13	0	1	2
5	2	1	0	14	0	1	2
6	2	1	0	15	0	1	2
7	2	1	0	16	2	1	0
8	2	1	0	17	0	1	2
9	0	1	2	18	2	1	0

Підрахувати кількість балів за шкалами:

- 1) Інтерес до роботи: 1; 6; 12.
- 2) Задоволеність досягненнями у роботі: 2; 7.
- 3) Задоволеність взаємовідносинами з колегами: 3; 8; 14.
- 4) Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом: 10; 15; 17.
- 5) Задоволеність професійним статусом: 5; 11.
- 6) Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком: 4; 16.
- 7) Задоволеність умовами праці: 3; 18.
- 8) Професійна відповідальність: 9.

9) Загальна задоволеність працею: сума балів за пп. 1-14.

Середній рівень задоволеності працею визначається у 45-55% діапазоні від загальної суми балів; низький – у 1-44% діапазоні, а високий – понад 56%.

## Додаток Д

**Результати тестування педагогічних працівників, які взяли участь в дослідженні, за методикою діагностики професійного вигорання К. Маслач та С. Джексон (МВІ)**

№ досліджуваного	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень	Сумарний бал
1.	6	0	31	37
2.	6	0	31	37
3.	6	0	31	37
4.	18	6	21	45
5.	7	1	23	31
6.	41	14	40	95
7.	4	1	28	33
8.	0	0	46	46
9.	6	0	27	33
10.	34	9	31	74
11.	18	3	20	41
12.	18	4	20	42
13.	34	17	22	73
14.	39	21	12	72
15.	16	1	28	45
16.	24	7	39	70
17.	16	1	28	45
18.	24	7	39	70
19.	28	13	30	71
20.	28	13	30	71
21.	30	10	30	70
22.	30	18	29	77
23.	41	12	31	84
24.	30	10	30	70
25.	30	18	29	77
26.	41	12	31	84
27.	12	10	20	42
28.	30	10	39	79
29.	12	10	20	42
30.	30	10	39	79
Середнє	21,97	7,93	29,17	59,07



## Додаток Е

**Результати тестування педагогічних працівників, які взяли участь в дослідженні за методикою «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка**

№ досліджуваного	Шкала тривожності	Шкала фрустрації	Шкала агресивності	Шкала ригідності
1.	4	3	9	10
2.	4	3	9	10
3.	4	3	9	10
4.	6	2	7	10
5.	10	4	6	13
6.	5	4	7	4
7.	6	2	6	8
8.	3	0	0	2
9.	8	3	2	6
10.	11	6	14	5
11.	7	2	3	4
12.	7	8	9	13
13.	13	10	2	14
14.	13	16	9	20
15.	4	6	6	9
16.	11	9	8	9
17.	4	6	6	9
18.	11	9	8	9
19.	12	10	10	13
20.	12	10	10	13
21.	10	8	8	9
22.	10	7	19	18
23.	10	11	12	16
24.	10	8	8	9
25.	10	7	19	18
26.	10	11	12	16
27.	7	6	15	11
28.	7	6	6	8
29.	7	6	15	11
30.	7	6	6	8
Середнє	8,10	6,40	8,67	10,50

## Додаток Ж

Результати тестування педагогічних працівників, які взяли участь в дослідженні за методикою «Інтегральна задоволеність працею»

№ досліджуваного	Інтерес до роботи	Задоволеність досягненнями в роботі	Задоволеність взаєминами із колегами	Задоволеність взаєминами з керівництвом	Рівень домагань у професійній діяльності	Перевага виконуваної роботи високому заробітку	Задоволеність умовами праці	Професійна відповідальність	Загальна задоволеність працею
1.	4	3	6	4	1	1	4	1	19
2.	4	3	6	4	1	1	4	1	19
3.	4	3	6	4	1	1	4	1	19
4.	3	2	6	5	1	2	3	0	17
5.	4	2	4	5	1	2	4	1	17
6.	5	3	5	5	2	1	2	0	17
7.	4	4	5	4	2	2	4	1	20
8.	3	2	3	3	2	2	3	1	14
9.	4	4	5	6	1	2	4	1	20
10.	4	4	6	6	2	1	3	2	22
11.	3	4	5	5	1	3	4	1	18
12.	4	4	3	4	3	2	3	1	18
13.	3	2	5	3	2	0	3	1	15
14.	4	3	3	4	2	1	2	0	14
15.	2	2	4	3	2	1	4	1	13
16.	3	4	6	3	1	1	4	1	19
17.	2	2	4	3	2	1	4	1	13
18.	3	4	6	3	1	1	4	1	19
19.	5	4	5	2	2	0	2	0	17
20.	5	4	5	2	2	0	2	0	17
21.	4	4	4	4	2	2	2	1	19
22.	4	4	4	4	4	2	3	1	21
23.	4	2	4	4	3	2	0	1	17
24.	4	4	4	4	2	2	2	1	19

№ досліджуваного	Інтерес до роботи	Задоволеність досягненнями в роботі	Задоволеність взаєминами із колегами	Задоволеність взаєминами з керівництвом	Рівень домагань у професійній діяльності	Перевага виконуваної роботи високому заробітку	Задоволеність умовами праці	Професійна відповідальність	Загальна задоволеність працею
25.	4	4	4	4	4	2	3	1	21
26.	4	2	4	4	3	2	0	1	17
27.	4	4	4	4	3	3	3	0	19
28.	3	4	6	4	1	3	4	0	19
29.	4	4	4	4	3	3	3	0	19
30.	3	4	6	4	1	3	4	0	19
Середнє	3,70	3,30	4,73	3,93	1,93	1,63	3,03	0,73	17,90

## Додаток 3

**Результати тестування педагогічних працівників, які взяли участь в  
дослідженні за методикою КОС-2**

№ досліджуваного	Шкала комунікативних схильностей	Шкала організаторських схильностей
1.	13	12
2.	13	12
3.	13	12
4.	4	9
5.	8	8
6.	6	14
7.	13	12
8.	16	15
9.	14	16
10.	12	11
11.	9	7
12.	4	9
13.	2	2
14.	1	5
15.	13	8
16.	8	9
17.	13	8
18.	8	9
19.	13	10
20.	13	10
21.	16	12
22.	15	14
23.	4	10
24.	16	12
25.	15	14
26.	4	10
27.	7	6
28.	5	11
29.	7	6
30.	5	11
Середнє	9,67	10,13