

Міністерство освіти і науки України

Чернівецький національний університет

імені Юрія Федьковича

Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи

Кафедра практичної психології

**«ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ З
РІЗНИМ СТАЖЕМ РОБОТИ»**

Дипломна робота

Рівень вищої освіти – другий(магістерський)

Виконала:

студентка II курсу, 623 групи

Перчик Анна Михайлівна

Керівник: доктор медичних наук,

Професор. Кушнір І.Г.

До захисту допущено:

Протокол засідання кафедри № ____

Від «__» _____ 2023р.

Зав. кафедри _____ доц. Радчук В.М

Чернівці 2023

Зміст

| | |
|--|--------------|
| ВСТУП..... | 3-5 |
| РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ В ВИТОКАХ НАУКОВОЇ ЛІТЕРАТУРИ..... | 6-32 |
| 1.1. Основні теоретичні підходи до визначення феномену професійного вигорання. Модель соціально-психологічних чинників вигорання..... | 6-17 |
| 1.2 Підходи до розуміння професійного вигорання вчителів..... | 18-26 |
| 1.3 Вплив досвіду роботи на появу та прояви професійного вигорання в вчителів..... | 27-32 |
| РОЗДІЛ II. ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ..... | 33-36 |
| 2.1. Етапи проведення емпіричного дослідження та характеристика вибірki..... | 33 |
| 2.2. Опис методик для діагностики..... | 34-36 |
| Розділ III. АНАЛІЗ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ОТРИМАНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ..... | 37-59 |
| 3.1 Особливості психічного вигорання у вчителів з різним стажем роботи за методикою «Визначення психічного вигорання» О. О. Рукавішнікова | 37-39 |
| 3.2 Особливості проявів емоційного вигорання в вчителів за методикою «Емоційне вигорання» за В. В. Бойком..... | 40-44 |
| 3.3 Особливості діагностики професійного вигорання в вчителів за методикою «Професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон адаптації Н. Е. Водоп’янової)..... | 45-47 |
| 3.4 Особливості дослідження «Синдрому професійного вигорання» за методикою Дж. Грінберга | 48-50 |
| 3.5 Особливості діагностики в вчителів «мотивації успіху і боязні невдачі» (А. А. Реана)..... | 51-53 |
| 3.6 Результати та інтерпретація кореляційного аналізу..... | 54-59 |
| ВИСНОВКИ..... | 60-63 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 64-67 |
| ДОДАТКИ..... | 68-72 |

ВСТУП

Актуальність теми. Дослідження особливостей професійного вигорання вчителів з різним стажем роботи має великий попит в сучасному розвитку світу, факторами, які в комплексі мають вплив, можуть бути: зростаючий тиск та вимоги, які суспільство ставить перед освітніми системами та педагогічними працівниками, постійний розвиток та нові вимоги батьків, тощо. Сучасний вчительський колектив стикається з рядом складних завдань, наприклад таких як: надмірне навантаження, низька оцінка громадськості, труднощі в управлінні класом та взаємодії з різними культурними та соціальними групами учнів. Також підвищення рівня стресу, високі очікування щодо навчальних результатів, та потреба в постійній самоосвіті та адаптації до нових педагогічних підходів і постійний випуск нових технологій також впливають на психологічний стан вчителів.

Дослідження в науці, саме професійного вигорання вчителів є важливим для розуміння причин та наслідків цього явища. Враховуючи відмінність в стажі роботи, можна визначити, які конкретні аспекти роботи впливають на здатність вчителя ефективно впоратися з професійним стресом та втомою. Ці дані можуть надати перевагу, в основі для розроблення програм підтримки та навчання для вчителів різних категорій, спрямованих на покращення їхнього психоемоційного стану та підвищення професійної задоволеності.

Дослідженням синдрому професійного вигорання займались такі науковці: Б. Перлман, Е. Хартман, Х. Маслач, В. Бойко, Н. Водоп'янова, Е. Старченкова та інші.

У літературі проблематика професійного вигорання вчителів саме з різним стажем роботи не знаходить достатнього відображення, що і обумовлює актуальність обраної теми.

Об'єктом дослідження є феномен професійного вигорання.

Предметом дослідження є особливості професійного вигорання вчителів з різним стажем роботи.

Мета: теоретично вивчити та емпірично дослідити особливості професійного вигорання вчителів з різним стажем роботи.

Мета дослідження реалізовується через виконання наступних **завдань**:

1. Проаналізувати наукову літературу з проблеми професійного вигорання вчителів.

2. Розробити та провести емпіричне дослідження особливостей професійного вигорання вчителів з стажем роботи 10 та 20 років.

3. Проаналізувати та проінтерпретувати отриманні результати.

Гіпотеза дослідження: різний рівень професійного вигорання вчителя пов'язаний з різним стажем роботи вчителя в професійній діяльності.

Методи дослідження: Методи наукового дослідження:

- аналіз, систематизація та узагальнення науково-психологічної літератури.

- емпіричні методи:

Методика визначення психічного «вигорання» (А. А. Рукавишников);

Методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В. Бойка;

Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон адаптації Н. Е. Водоп'янової);

Тест Дослідження «синдрому професійного вигорання» Дж. Грінберга;

Методика діагностики «мотивація успіху і боязнь невдачі» (А. А. Реан)

- для обробки емпіричних даних: використовувалися якісний, кількісний та порівняльний аналіз: а саме критерій Манна-Уїтні, кореляційний аналіз Спірмена,

-Узагальнення результатів здійснено з використанням інтерпретаційних методів (класифікація й узагальнення емпіричних даних).

База дослідження: Дослідження проводилось в Глибочківській гімназії та Опорному закладі Сторожинецький ліцей.

Структура роботи дослідження. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків та списку використаної літератури.

Досліджувані склали вчителі з стажем роботи 10 років, а саме в кількості 25 осіб, та вчителів з стажем роботи 20 років в кількості 25 осіб Глибочківської гімназії та Опорного закладу Сторожинецький ліцей.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ В ВИТОКАХ НАУКОВОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1.1 Основні теоретичні підходи до визначення феномену професійного вигорання. Модель соціально-психологічних чинників вигорання

Феномен професійного вигорання, і поняття вигорання загалом, є предметом вивчення у психології стресових станів, а саме як результат стресу. Цей стан також має місце в контексті психології професійної діяльності, де він є формою професійної деформації, і у рамках екзистенційної психології, яка розглядає його як стан фізичного та психічного виснаження, спричинений тривалим перебуванням у емоційно - напружених ситуаціях. Незважаючи на те, що існує велика кількість досліджень цього явища, термін "емоційне вигорання" не має чіткої визначеності та межі в системі психологічних знань.

Американський психіатр Дж. Фреденберг вперше ввів термін «вигорання» у 1974 році, описавши цей стан як метафору "вигорання". Даний термін застосовують до емоційного стану людей, що активно спілкуються з іншими, зокрема у ситуаціях професійної допомоги. Емоційне вигорання характеризується значною втратою мотивації та професійної мотивації також, відповідальності, емоційною спустошеністю, деперсоналізацією і зменшенням до прагнення досягнень в професійній діяльності.

А соціальним психологом К. Маслач синдром професійного вигорання описувала як: "синдром фізичного і емоційного виснаження", що супроводжується певною негативною самооцінкою також втратою інтересу до праці та співчуття до клієнтів чи пацієнтів. Цей синдром особливо проявляється серед професій, які передбачають постійний зв'язок, контакт з людьми, наприклад: соціальні працівники, медичні працівники, вчителі, психологи тощо. Даний синдром може проявлятися в хронічній втомі, певних порушеннях уваги і пам'яті, проблемах зі сном, зниженні працездатності та особистісних змінах.

Зростаючий інтерес до цього явища відзначається у вчених різних напрямків науки, включаючи психологів, педагогів, медиків та філософів. Це свідчить про зростання усвідомлення важливості вивчення та розуміння професійного вигорання в сучасному світі.

Проблема професійного вигорання є актуальним не тільки в Україні, але й у всьому світі, та привертає увагу далеко не одного вченого у галузі психології та психіатрії. Як у вітчизняних, так і у зарубіжних дослідженнях, приділяється значна увага вивченню провідних чинників як емоційного вигорання так і професійного, у представників соціономічних професій, що мають відображення у працях: Н. Водоп'янової, Е. Ганеєва, В. Бойко, К. Маслач, М. Скугаревської, Т. Форманюк, Дж. Фрейденберга.

На сьогодні не існує єдиної точки зору щодо поняття сутності вигорання і його структури. К. Маслач, А. Г. Абрамова, В. В. Бойко розглядають синдром "вигорання" як різновид стресу, де клієнти виступають стресогенними факторами. Інші дослідники розглядають "професійне вигорання" як результат впливу комплексу стресогенних чинників, не обмежуючи його лише професійними стресами [20, с. 143].

С. Кахілл запропонував класифікацію професійного вигорання, яка включає п'ять основних груп симптомів: фізичні, емоційні, поведінкові, міжособистісні та настановчі. Ця класифікація описує всі фактори симптоматики вигорання, але має один недолік - порушення принципу "єдності основи".

К. Маслач у 1978 році розподілила симптоми професійного вигорання на декілька категорій:

1. Психофізичні симптоми:

- Постійна втома та відчуття емоційного та фізичного виснаження;
- Зниження сприйняття та реактивності на зміни у навколишньому середовищі;
- Апатія, слабкість та втрата енергії;

- Фізичні симптоми, такі як безпричинні болі, розлади шлунково-кишкового тракту, безсоння, проблеми з диханням та втрата чутливості.

2. Соціально-психологічні симптоми:

- Байдужість, пасивність і депресія;
- Підвищена дратівливість та нервозні «зриви»;
- Постійне переживання негативних емоцій і тривожність;
- Гіпервідповідальність та постійний страх невдачі.

3. Поведінкові симптоми:

- Відчуття, того що робота стає важкою та нудною;
- Зміни в робочому графіку та відсутність відпустки;
- Відсутність ентузіазму та байдужість до результатів роботи.
- Зловживання алкоголем або наркотиками.

Отже, синдром професійного вигорання включає різноманітні симптоми, що впливають на психічне, фізичне та соціальне благополуччя особистості.

У 1982 році К. Маслач розробила методіку вигорання (Maslach Burnout Inventory), спрямовану на вимірювання факторів прояву професійного вигорання. Ця шкала вимірювань стала популярним інструментом у дослідженнях для оцінки ступеня вигорання. За цією моделлю вигорання розглядається як форма стресу, пов'язана з робочим середовищем, такими як культура організації кадрів, плинність праці та рівень задоволеності від роботи. Дослідниця визначає вигорання як синдром тілесного та емоційного виснаження, що виявляється у втраті позитивних почуттів від праці, її сенсу, співчуття до клієнтів та втраті самооцінки [5, с. 34].

У 1983 році дослідник Е. Махер узагальнила симптоми професійного вигорання, включаючи втому, психосоматичні проблеми, безсоння, негативне ставлення до інших в роботі, обмежений репертуар робочих дій, зміни в апетиті (або його відсутність), негативну самосвідомість, агресивні почуття

(такі як: дратівливість, напруженість, тривожність, занепокоєння, гнів), песимізм, почуття безнадійності, апатію, депресію та почуття провини.

Є припущення, що існує три етапи професійного вигорання, кожен з яких має свої характеристики.

На першому етапі всі ознаки професійного вигорання можуть проявлятися у легкій формі через прийняття себе та увагу до своїх потреб і бажань. Деякі виробничі аспекти можуть бути навіть забуті. Ця стадія може тривати протягом декількох років, можливо, навіть до п'яти років та більше.

Другий етап характеризується втратою інтересу до роботи. Людина може відчувати невдоволення в професійному спілкуванні, так і в особистому житті, включаючи спілкування з рідними. Негативні емоції можуть зростати протягом тижня, що призводить до пасивного стану і відсутності бажання досягати якісних результатів.

Третій етап професійного вигорання характеризується своєю стійкістю. Це може призводити до фізичних проблем проявів, пов'язаних з психосоматикою, так психологічних проблем, наприклад таких як гастрит чи депресія. Людина може втратити інтерес до життя та будь-яких професійних занять. Особисті зміни можуть мати негативний вплив, і людина може шукати усамітнення, намагаючись уникнути соціальних ситуацій.

Останній етап - це вигорання, яке може призвести до відрази та ненависті до реального світу. Людина може втекти в уявний світ, намагаючись заповнити внутрішню пустоту чимось зовнішнім. Цей етап може тривати дуже довго, можливо, навіть до 20 років [9, с. 11].

Синдром емоційного вигорання визначається як стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що виявляється у соціальних професіях, і розглядається як результат професійних проблем, а не як психіатричний синдром.

Існують кілька моделей вигорання, включаючи одно факторну, двофакторну та три факторну моделі. Три факторна модель, запропонована К. Маслач і С. Джексон, розглядає вигорання як тривимірний конструкт, що

включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень.

Японські вчені пропонують розширити трьох факторну модель К. Маслач, додаючи четвертий чинник "Involvement" (залученість), який включає в себе: головні болі, порушення сну, дратівливість і наявність залежностей, таких як алкоголізм, куріння тощо [2, с. 47].

Натомість вітчизняні дослідники, такі як Г. Абрамова та Ю. Юдич, визначають синдром вигорання як «професійну деформацію». Вони зазначають, що працівники, які працюють у системі «людина-людина», тобто ті, хто змушені спілкуватися з іншими людьми протягом усього робочого дня, частіше демонструють симптоми вигорання. Люди, які займають керівні посади в певних сферах, схильні до вигорання [1]. Ці підходи доповнюють загальний розуміння синдрому емоційного вигорання та враховують специфіку різних професійних контекстів.

Теорія Г. Сельє про стрес розглядає його у контексті трьох стадій: тривога, резистентність (опір) та виснаження. Ці стадії також можна співвіднести з емоційним вигоранням.

– на стадії тривоги: психоемоційна атмосфера та нестабільні умови можуть створювати хронічну напругу. Індивід може відчувати підвищену відповідальність та стикається зі складними ситуаціями, що може бути попередником емоційного вигорання.

– на стадії резистентності: людина намагається захистити себе від неприємних подразників та прагне досягти психологічного комфорту. Вона використовує різні стратегії та механізми психологічного захисту для того, щоб зменшити тиск ззовні.

– на стадії виснаження: психічні ресурси та емоційний тонус починають знижуватися через те, що проявлений захист на попередніх стадіях був неефективним. У цей період емоційний захист у формі вигорання може стати необхідним механізмом для особистості, який допомагає впоратися зі стресом та негативними впливами [11].

Ця теорія допомагає зрозуміти, як стресові ситуації та невідповідна стратегія управління стресом можуть призвести до емоційного вигорання, і як люди можуть реагувати на це явище на різних етапах.

Організаційні фактори, соціально-психологічні чинники, а також індивідуальні та особистісні характеристики впливають на розвиток синдрому професійного вигорання у працівників [22, с. 193]. Вигорання, є багатовимірним синдромом, який може виникати через тривалий і надмірний стрес, а також через вимоги роботи та взаємодію з людьми, яка не завжди сприяє психологічному комфорту працівників.

Аналізуючи чинники, що призводять до розвитку синдрому вигорання, можна виявити загальну тенденцію: інтенсивна залежність від професійної діяльності може призвести до відчуття безнадійності та екзистенційної порожнечі. На першому етапі розвитку синдрому робота стає центральною цінністю та сенсом життя для людини. Проте, якщо відносини між вкладеними ресурсами у роботу та отриманими або очікуваними винагородами стають невідповідними, можуть виникнути перші ознаки вигорання. Це проявляється у зміні ставлення до професійної діяльності: від позитивного до байдужого та навіть негативного. Цю зміну можна відслідкувати на прикладі "вигорілих" лікарів, які починають сприймати пацієнтів наприклад як виключно як медичні діагнози ("нирки" - з п'ятої палати, або ж "інфаркт" - з восьмої) [7]. Це відчуження у відносинах між учасниками цього процесу пригнічує гуманність та теплоту взаємодії між людьми і створює загрозу для особистісного росту у представників різних професій.

В останні часи активно обговорюються проблеми, пов'язані зі значною напруженістю у професійній діяльності. Аналіз чинників, які викликають подібні симптоми в різних виданнях діяльності, показав, що існують професії, де людина може почати відчувати внутрішню емоційну порожнечу через постійний контакт з іншими людьми. Термін "безсилий помічник" використовується для опису психічного навантаження у професіях, де вимагається постійний контакт з іншими особами [5, с. 33].

У дослідженні чинників вигорання виокремлюють три основні підходи: інтерперсональний, індивідуальний та організаційний [13, с. 25]. У першому випадку, вважається, що вигорання виникає внаслідок міжособистісної взаємодії між професіоналами та суб'єктами діяльності. Другий підхід зосереджується на особистісних особливостях та емоційній сфері і розглядає їх як основний чинник вигорання. Третій підхід – організаційний – враховує вплив умов праці, організаційної структури та стилю керівництва на емоційне вигорання [4, с. 142].

Однак жоден з цих підходів не відображає цілісну картину чинників вигорання. В. Орел класифікує поділяє данні чинники на індивідуальні та організаційні. Організаційні чинники включають умови матеріального середовища, зміст роботи та соціально-психологічні аспекти діяльності. Однією з основних причин вигорання є підвищене навантаження на роботі, інтенсивність праці, тривалість робочого дня та невідповідність заробітної плати за роботу. Ці фактори можуть викликати напругу, фрустрацію, тривогу та емоційне виснаження, що може призвести до психічних проблем. Щодо індивідуальних чинників, до них відносять соціально-демографічні та особистісні особливості. В. Орел зазначає, що найтісніший зв'язок із вигоранням мають вік та стаж роботи працівника[12].

Синдром вигорання виникає внаслідок емоційного виснаження на тлі надмірних навантажень або вимог. Виснаження стає причиною спрощення, формалізації відносин та втрати довіри до себе, пов'язаної зі зниженням ефективності діяльності. З екзистенційно-аналітичної точки зору, питання про специфічну установку до життя, яка проявляється за цим. Вона може бути свідомою чи несвідомою, проте в будь-якому випадку вона відображає суб'єктивне уявлення про життєво важливе («про те, від чого все в житті залежить»). Самі вимоги сприймаються як надмірні не випадково, а на основі того, як таке щасливе життя розуміє конкретна людина і який життєвий проект підбадьорює її до дії. Однак певна установка людей, які схильні до емоційного вигорання, така, що не враховує реальні умови і складові, за яких людська

екзистенція може стати успішною. Саме ця певна «сліпота» у кінцевому підсумку призводить до симптомів дефіциту на соматичному, психічному та ноетичному рівнях. Тому розвиток емоційного вигорання на останній стадії (припинення активності) розглядається нами як остання захист особистості від подальшого знищення, розгортається цей процес з перервою, обумовленою хворобою [19, с. 54].

У синдромі вигорання виявляється утилітарна (орієнтована на потреби) життєва установка з подальшою втратою відчуття життя. Непорозуміння екзистенційної дійсності полягає в подвійному нехтуванні:

- до внутрішніх цінностей інших людей, речей і завдань, що призводить до матеріалізації відносин з світом;

- до цінностей власного життя, яке використовується передусім як засіб для досягнення цілі — така як і речі та інші люди. Почуття, тіло, потреби та інтуїція віддаляються, що призводить до втрати відносин з самим собою [16].

Тут слід завершити розгляд проблеми емоційного вигорання і узагальнити те, що було описано вище з точки зору логотерапії та теорії мотивації. Порожнеча, дефіцит виконання, психічна потреба і втрата відчуття життя, з екзистенційно-аналітичної точки зору, мають загальне походження. Вони в кінцевому рахунку виникають тому, що людина не досягла внутрішньої згоди з вмістом реальної діяльності. Відсутність емоційно насиченого спілкування — це шкода, яку людина з неекзистенційною установкою завдає собі та навколишньому світу. Як наслідок, розлад набуває характеру депресії. Також серед різних думок наковців, є така думка, що емоційне вигорання — це вид депресії [21, с. 95], який виникає без травматизації та органічних порушень, а лише через поступову втрату життєвих цінностей.

У своїх дослідженнях вчений Г. Нікіфоров визначив кілька факторів, які сприяють розвитку професійного вигорання:

- 1) Особистісні аспекти: схильність особистості до інтроверсії, реактивність, твердість, авторитарність, агресивність, низька самооцінка тощо.

2) Статус та роль в суспільстві: рольовий конфлікт, рольова невизначеність, незадоволеність професійним і особистісним зростанням, низький соціальний статус, стереотипи в ролях, відторгненість у групі, негативне ставлення до представників іншої статті.

3) Професійне середовище: несправедливі відносини в організації роботи, відсутність хорошого контакту в колективі, слабка корпоративна культура, внутрішні конфлікти, відсутність підтримки, відсутність індивідуальності в плануванні, контроль, відчуженість від прийняття рішень тощо.

4) Екзистенційні аспекти: невиконані сподіванки в житті та професійній справі, незадоволеність досягнутими результатами, розчарування в інших людях чи обраній справі, втрата сенсу своїх зусиль, відчуття самотності, відчуття безглуздості активності і життя загалом тощо [21, с. 74].

Фактори, що впливають на професійне вигорання, включають також індивідуальні особливості нервової системи та темпераменту. Працівники із слабкою нервовою системою та ті, чиї особисті риси не відповідають вимогам професій, там де основний контакт "людина-людина", мають більшу схильність до професійного вигорання. За моделлю синдрому вигорання, запропонованою американськими дослідницями К. Маслач та С. Джексон, "професійне вигорання" означає синдром емоційного виснаження, деперсоналізацію і зниження особистих досягнень [20]. Різні дослідження в Україні та за кордоном підтверджують, що емоційне вигорання залежить від багатьох чинників і представляє собою залежну змінну у професійному середовищі.

Дослідник В. Бойко розробив свою власну систему класифікації симптомів, які вказують на різні аспекти "професійного вигорання". У його розробленій "Методиці діагностики рівня емоційного вигорання" можна оцінити прояви синдрому за допомогою проявів дванадцяти основних симптомів, які зазвичай супроводжують три компоненти "професійного вигорання" [10, с. 92].

У вітчизняній психології не існує загальноприйнятої думки щодо визначення синдрому емоційного вигорання. Згідно з Т.С. Яценко, професійне вигорання можна розглядати як спалювання лібідних відчуттів стосовно близьких людей, що може екстраполюватися на інших під час професійної взаємодії. Травматичні переживання в дитинстві можуть спричинити розвиток деструктивних тенденцій у психіці людини, що призводить до вигорання. Професійне вигорання також має прямий зв'язок стресом. У будь-якому психічному стані є напруга, але негативна емоційна напруга може впливати негативно на регуляторні функції організму.

Напруга може виступати початковою фазою, або ж стадією у формуванні професійного вигорання, яка пов'язана з емоційною напругою. Емоційна напруга відзначається саме активізацією певних функцій організму через вольові акти

В сфері українських досліджень виділяють декілька чинників, що впливають на появу професійного вигорання. Зокрема, виділяють, як один з можливих чинників, що гендерні стереотипи можуть впливати на формування вигорання, обмежуючи розвиток якостей особистості, які не відповідають стереотипам. Також враховують організаційні чинники, такі як тривалі робочі години, надмірні вимоги, несправедливе оцінювання роботи, неадекватність робочого навантаження та взаємодія з колегами та керівництвом.

Таким чином, професійне вигорання є складним явищем, що обумовлене різними факторами, включаючи внутрішні психічні процеси та зовнішні впливи на людину в професійному середовищі.

Також науковці в нинішньому розвитку суспільства активно працюють над вивченням чинників, які впливають та можуть призвести до емоційного "вигорання". Загалом ці чинники традиційно розділяються на дві категорії: внутрішні (індивідуальні) та зовнішні (організаційні) фактори. Але також виокремлюють і рольові фактори, які сприяють професійному вигоранню працівників освіти, включають такі аспекти: рольовий конфлікт, рольову

невизначеність, незадоволеність професійним і особистісним розвитком, низький соціальний статус та неприйнятність референтною групою.

Існує думка, що є певний взаємозв'язок між рольовою конфліктністю, рольовою невизначеністю та професійний вигоранням. Працюючи в умовах розподілених обов'язків та відповідальності, ризик розвитку синдрому емоційного вигорання зменшується, але, коли відповідальність за певну роботу керівництвом розподіляється непорівну, цей ризик зростає, навіть при низькому трудовому навантаженні. Професійні ситуації, де дії не узгоджені, існує конкуренція і успіх залежить від узгодженості, сприяють розвитку професійного вигорання.

З організаційних факторів, пов'язаних із роботою, можна виділити такі аспекти, як перенавантаження, недостатність часу для виконання завдань, брак соціальної підтримки від колег та керівництва, неможливість впливу на важливі рішення, нечіткі вимоги до роботи, монотонність і брак перспектив, недоцільна організація роботи і робочого місця, відсутність відпусток. Також неефективний стиль керівництва може впливати на розвиток професійного вигорання.

Соціально-культурні чинники, зокрема певна економічна нестабільність, також можуть підвищити ризик емоційного вигорання серед працівників, які працюють у комунікативних професіях.

Таким чином, професійне вигорання працівників освіти обумовлене різними факторами, які включають рольові, організаційні та соціально-культурні аспекти. Важливо удосконалювати умови праці та надавати підтримку працівникам освіти для запобігання виникненню емоційного вигорання.

Отже, професійне вигорання особистості є складним соціально-психологічним явищем, спричиненим фізичним, розумовим та емоційним виснаженням. Даний стан може призвести до негативної самооцінки, втрати інтересу до професійної діяльності, відчуття байдужості, бажанням віддалитися від виконання професійних обов'язків, та комунікувати з іншими

вчителями колегами, учнями та батьками. Описано ряд факторів, які впливають причинами професійного вигорання, включаючи організаційні аспекти роботи та індивідуально-особистісні чинники, такі як задоволення від роботи, ідентифікація з професійною групою, мотивація та стан здоров'я працівника. Професійне вигорання може бути результатом зазвичай довготривалим негативним впливом професійної діяльності на психічний та емоційний стан особистості, що може призводити до обмеження інтересів та потреб лише до професійних аспектів життя. Це також може призвести до переважання особистісних рис та сприйняття об'єктивної реальності через призму індивідуальних інтересів, в житті поза професійною діяльністю.

1.2 Підходи до розуміння професійного вигорання вчителів

Дослідження літератури та проведені дослідження щодо синдрому вигорання у фахівців різних галузей свідчать про те, що педагогічні працівники вважаються особливо вразливими до розвитку цього синдрому. Робота в сфері освіти передбачає постійний самоконтроль, навіть поза робочим часом, оскільки вона супроводжується високою емоційною напруженістю [20, с. 184]. Збільшення вимог суспільства до професійних якостей вчителів та викладачів вищих навчальних закладів, зростання навчального навантаження, інтенсивна праця, психоемоційні навантаження, постійний вплив на зоровий, слуховий і голосовий апарати, інтенсивність спілкування під час робочого дня та обмежена фізична активність роблять педагогічних працівників більш схильними до професійного вигорання. Педагогічна діяльність є джерелом значного стресу та виснаження, яке вимагає великих зусиль у самоконтролі та саморегуляції. Під впливом майже постійного емоційного напруження, яке виникає у педагогів під час виконання їх професійних обов'язків, спостерігається зниження стійкості психічних функцій та загальної працездатності.

Прояв явища "професійне вигорання" у фахівців, що працюють у взаємодії "людина-людина", мають специфіку, яка вже була зазначена особливостями професійної діяльності педагогів, які частіше схильні до емоційного виснаження, виснаження ресурсів загалом та зменшення професійних досягнень.

Професія вчителя відноситься до типу "людина-людина". Зазначивши іншими словами, ця професія окреслюється, напруженістю та інтенсивністю психоемоційного стану. У зв'язку з цим професія вчителя найбільш схильна до розвитку емоційного та безпосереднього вигорання. Сучасний педагог зобов'язаний вирішувати цілий комплекс завдань у сфері освіти та виховання, які вимагають серйозних педагогічних зусиль: вивчення нових форм і методів викладання, змісту навчальних предметів, постійно ускладнюються вимоги

влади до педагогів, необхідність враховувати швидкозмінними нормативно-правові документи тощо. Справлятися з цими стресовими факторами може психологічно здоровий та творчий педагог, який може контролювати свої емоції. Фізичний та психічний стан учителя безпосередньо також впливає на психологічне благополуччя учнів. Високий рівень напруги під час професійної діяльності може призвести до стресу, виснаження, в кінцевому результаті, до професійного вигорання. Також один з можливих проявів зниження ефективності роботи вчителя, зменшення його творчого потенціалу та проблем у взаємини з колегами, керівництвом, учнями та їх батьками. Педагоги є особливою групою, яка схильна до дезадаптованих тенденцій через високий рівень стресу, складність роботи, підвищене навантаження на зоровий апарат та психоемоційну напругу. Ці труднощі виникають через низьку соціальну захищеність та низький престиж професії, перешкоди у задоволенні соціальних потреб, багатофункціональну соціально-відповідальну роботу у ситуаціях високої конфліктності. Важливою якістю учителя є його здатність до співпереживання, що є важливим аспектом професійної діяльності [5; 10; 7;

Вивчення проявів синдрому "професійного вигорання" серед педагогічних працівників та визначення його психологічних причин є важливим задля забезпечення психологічного здоров'я педагогів. Специфіка педагогічної діяльності, яка включає тривалі та інтенсивні міжособистісні взаємодії, високий рівень емоційної напруги та когнітивних завдань, суттєво впливає на психічний стан педагогів, сприяє емоційному напруженню та сприяє виникненню професійних стресів. Одним з найскладніших наслідків стресу є синдром "професійного вигорання", що представляє собою відчуття втомленості та втрати емоційної енергії як реакція на психічні травмуючі події, подразники. Цей синдром може призвести до деформації міжособистісних відносин, зниження ефективності професійної діяльності, формування негативних ставлень до співробітників та учнів, а також погіршення психічного та фізичного здоров'я. Клінічні прояви вигорання включають ряд неспецифічних психопатологічних, психосоматичних та

соціальних симптомів. Найпоширенішими з них можна виділити: хронічну втому, порушення когнітивних функцій (порушення пам'яті та уваги), проблеми зі сном, певні зміни в особистості. Навіть класифікують можливі ускладнення, які включають тривожно-депресивний розлад, схильність до суїцидальної та залежної поведінки. Світова організація охорони здоров'я (ВООЗ) визначає "вигорання" як проблему, що потребує медичного втручання. Згідно з визначенням ВООЗ, синдром "вигорання" визначається як- емоційне та мотиваційне виснаження, яке характеризується порушенням продуктивності праці, втому, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також можливим в більш складних випадках вживанням алкоголю та інших психоактивних речовин для тимчасового полегшення, що може призвести до розвитку фізіологічної залежності та суїцидальної поведінки.

Педагогічна діяльність є джерелом значного стресу та виснаження, яке вимагає великих зусиль у самоконтролі та саморегуляції. Під впливом майже постійного емоційного напруження, яке виникає у педагогів під час виконання їх професійних обов'язків, спостерігається зниження стійкості психічних функцій та загальної працездатності.

Вчений М. Берєбін вказує на те, що для педагогічної професії характерні соціально-дезадаптивні фактори, а саме: низька соціальна захищеність і престиж, блокування соціальних потреб, багатофункціональна соціально-відповідальна діяльність в умовах інформаційних перевантажень та потреба у професійній міжособистісній взаємодії в конфліктних ситуаціях. Педагогічна робота характеризується високою психологічною напруженістю, і здатність до співпереживання визнається однією з важливих професійних якостей вчителів та вихователів [7; 19].

М. Боднар провів дослідження, в якому зазначив, що 73,6% вчителів відчувають порушення в емоційній сфері, що проявляється в погіршенні настрою, дратівливості та труднощах у саморегуляції емоційного стану. У 52% вчителів спостерігаються проблеми з пам'яттю та увагою, а у 43,5%

погіршується розумова та фізична активність та інтелектуальні функції в цілому [1].

Згідно з дослідженням, яке провела Г. Зайцева, лише 9,6% вчителів відчувають себе здоровими і мають високий рівень активності в професійній діяльності, водночас у 34,6% вчителів переважають негативні тенденції в їхньому здоров'ї. Більшість з їхніх проблем пов'язані з нервово-психічними розладами, переважною, погіршенням зору, болями у різних ділянках хребта, а також серцево-судинними захворюваннями та алергічними реакціями. 80% педагогів мають хронічні захворювання, серед яких найпоширенішими є - психічні розлади та хвороби нервової системи [14, с. 19].

Синдром "професійного вигорання" є одним із можливих проявів професійної дезадаптації вчителів. Це явище найчастіше спостерігається у людей після 35-40 років, коли накопичено достатньо досвіду та очікується підйом у професійній діяльності. Однак у багатьох вчителів навпаки відбувається спад ентузіазму та ресурсів, та бажання наснаги до професійної діяльності, що призводить до втоми, негативного ставлення та втрати інтересу до професії. Це може призвести до того, що талановитий педагог стає неефективним і може навіть змінити свою професію, що призводить до втрати талановитих вчителів у системі освіти [10].

Г. Сельє інтерпретує професійне вигорання як дистрес (тобто негативним впливом стресу, які матиме негативні наслідки), або третьою стадією загального синдрому, відомого як стадія виснаження, вона характеризується вираженим зниженням енергетичного тону та ослабленням нервової системи. За думкою автора, емоційний та механізм психологічного захисту, у формі вигорання є невід'ємною частиною особистості.

Вчений Р. Кочюнас «синдром вигорання» характеризує, як складне психофізіологічне явище, що супроводжується емоційним, когнітивним та фізичним виснаженням через тривале емоційне перевантаження.

В. Орел, Т. Ронгінська, Л. Китаєва-Смік та Н. Булатевич, які є провідними дослідниками у галузі вивчення професійного вигорання. Вони розглядають це явище як стан фізичного, емоційного та розумового виснаження у професійній сфері, зосереджуючись на індивідуальних та організаційних чинниках, які його спричиняють.

Т. Ронгінська розглядає процес вигорання як складний феномен, що охоплює різні аспекти особистості, включаючи соціально-психологічний, особистісний, мотиваційний та регулятивно-ситуаційний рівні.

А дослідниця Л. Китаєва-Смік зазначає, що низький рівень психологічної культури та навичок комунікації може призводити до соматичних та нервово-психічних захворювань серед педагогів.

Н. Булатевич розглядає професійне вигорання як результат саме професійної дезадаптації, пов'язаної з особливостями поведінкового стилю. Можна поспостерігати, що у вивченні та трактуванні даного поняття різними вченими, виділяються три основних компоненти професійного вигорання, а саме: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень.

На основі їхніх підходів було сформульовано розуміння професійного вигорання педагога як негативного явища, яке виникає та розвивається внаслідок професійної діяльності, проявляється в емоційному виснаженні, деперсоналізації та редукції професійних досягнень, призводить до зниження ефективності та порушення взаємодії у професійній сфері.

Робота педагога є емоційно складним та напруженим процесом який безпосередньо має зв'язок з людьми, які мають відмінності, за віком та соціальним статусом, тощо. Педагог повинен мати не лише необхідні знання та педагогічні вміння, але й певні особистісні якості. Навіть при наявності певних особистісних рис емоційне напруження не можна повністю уникнути. Існує кілька факторів, які можуть викликати професійне вигорання у педагогів:

1) Специфіка педагогічного спілкування: педагоги мають багато навантажених контактів у суб'єкт-суб'єктній взаємодії, що може викликати високий ступінь емоційного напруження;

2) Обмежені очікування: педагоги мають обмежені очікування щодо досягнень своїх студентів, що може призводити до розчарування та стресу;

3) Постійне оновлення матеріалу: педагоги повинні постійно оновлювати та вдосконалювати свої знання та навички, що може викликати тривогу та стрес;

4) Складність педагогічних ситуацій: непередбачуваність педагогічних ситуацій може викликати стрес та навіть конфлікти;

5) Публічний характер професії: педагоги працюють у публічній сфері, де великі очікування можуть викликати емоційне навантаження;

6) Фізичні та емоційні навантаження: робота педагога вимагає значних фізичних та емоційних зусиль, що може вести до виснаження.

Психологічне та емоційне перенавантаження у роботі педагогів може призвести до професійного вигорання, що проявляється у збільшенні кількості конфліктів, байдужості до переживань інших, втраті відчуття цінності життя та впевненості у власних силах та ресурсах [8, с. 31].

Щодо соціально-психологічних чинників, важливо враховувати взаємозв'язок між ставленням співробітників школи до вихованців та поведінкою самих учнів. Вчителі, які обирають в своїй роботі керівні, репресивні та ситуативні стратегії спілкування з учнями, є більш схильними до професійного вигорання. Атмосфера в учнівському колективі та їхнє ставлення до навчання та вчителя також мають великий вплив на виникнення та розвиток вигорання у вчителя. Саморегуляція та самовладання грають ключову роль у професії вчителя. [12].

Питання професійної ідентичності стає надзвичайно важливим для осіб, які займаються інтелектуальною діяльністю та професійним розвитком. Сформована професійна ідентичність педагога, наприклад, відображає його усвідомлення власних знань і вмінь. Розуміння власної компетентності та

цінності є ключовим для відчуття впевненості та професійної компетентності. Професійна ідентичність виступає як внутрішнє джерело розвитку професійної діяльності та особистісного становлення, що сприяє індивідуальному зростанню у будь-якій сфері діяльності. Ця якість є важливою як для педагогів, так і для інших фахівців.

Досі вважалося, що вигорання педагога виникає після тривалого виконання професійних обов'язків [17; 18]. Проте останні дослідження показують, що емоційне вигорання може стосуватися і молодих вчителів також, навіть дане явище спостерігається і в студентів, які лише здобувають освіту, і не мають значного досвіду педагогічної роботи [14; 20; 22; 23]

Останнім часом було проведено порівняльний аналіз основних джерел стресу у вчителів різних країн, як високорозвинених, так і в країнах з низьким рівнем економічного розвитку. Серед цих чинників економічні умови (наприклад, застаріле навчальне обладнання, переповнені класи, робота у декілька змін, низька соціальна визнаність педагогічної професії та низька заробітна плата) виявилися менш значущими, ніж очікувалося. Наприклад, вчені з Туреччини Y. Demirel, N. Güler, A. Toktamis виявили, що вчителі з Туреччини, які працюють у менш сприятливих умовах, мають навіть нижчі показники професійного вигорання порівняно з вчителями з розвинених країн, таких як США, Канада, Франція, Нідерланди, Італія, Емірати та Греція [22].

Ці результати викликали питання щодо впливу ситуаційних факторів на вигорання педагога, і автори поставили гіпотезу про можливий вплив низької якості освітньої підготовки вчителів, спричинену їх низьким матеріальним станом, як одного з релевантних чинників вигорання. Це свідчення вказує на необхідність подальшого дослідження та розгляду інших можливих пояснень цих результатів.

Дослідження німецьких вчених свідчать, що у 40% молодих вчителів вже на етапі підготовки до педагогічної діяльності спостерігаються зміни у поведінці, які можуть негативно вплинути на їхнє психічне здоров'я. Ці зміни

пояснюються недостатньою вмінням передавати знання та низьким задоволенням від навчальної діяльності, коли у вчителя ще немає додаткових обов'язків [6, с. 49].

Дослідження Т. В. Зайчикової, також підтверджують цю тенденцію. Низький рівень професійної майстерності, особливо рівень професійної компетентності (знання предмету та методики викладання) та брак педагогічних навичок, можуть призвести до емоційного вигорання [7].

Н. В. Перегончук з'ясував, що педагог, який відчуває, на собі «професійне вигорання», може намагатися подолати ситуацію, наприклад уникаючи колег і учнів, фізично, емоційно та навіть дуками уникати їх . Уникнення та віддалення можуть проявлятися по різному. Так, вчитель може часто бути відсутнім на роботі. Він може спілкуватися безособовими способами з вчителями й учнями, але при цьому зменшувати власну контактність з ними. Педагог, врешті-решт, впадає в депресію й починає сприймати ситуацію як «безнадійну». Хочеться усамітнитись, тому що набагато приємніше спілкування з тваринами і природою, ніж з людьми. Він може залишити свою посаду чи взагалі змінити професію [4, с. 42]

Професійне вигорання у вчителів, за думкою Т. Форманюк, зумовлене рядом факторів: 1) особистісні, що включають внутрішню мотивацію та специфічні способи реакції на стресові ситуації, а також інші індивідуальні особливості; 2) рольові, пов'язані з рольовою невизначеністю вибором ролі в конфліктній ситуації; 3) організаційні, що включають загальну організацію праці, характеристику професійних завдань і ступінь відповідальності. Додатково розглядається гіпотетична ідея про можливий вплив зниження престижності професії на виникнення цього синдрому.

Можна поспостерігати, що дуже важливим фактором і в системі освіти загалом є психічне здоров'я вчителя, але не завжди і не всі організації в освіті цього дотримуються, аби досягти для вчителя психічного здоров'я. А працюють часто, на досягнення найкращих результатів в предметах, викладання, олімпіади, конкурси учнів і тд, які конкурують з іншими

школами. Також як вже зазначалось вище одним з найважливіших аспектів психічного здоров'я вчителів є позитивне ставлення до себе, спосіб розвивати свою особистість та досягнення самоактуалізації. Психологічний клімат в колективі та підтримка зі сторони керівництва можуть створити емоційно-позитивну атмосферу у колективі. Однак постійне емоційне напруження та страхи можуть спричинити стресові реакції, які впливають на якість роботи вчителя.

Здоров'я педагога слід розглядати як необхідну умову для стійкого і гармонійного розвитку сучасного суспільства, не лише як освітню цінність. Відповідно до визначення Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), здоров'я має включати: фізичне, психічне та соціальне благополуччя людини - це принцип триєдиного уявлення про здоров'я. Професія педагога, як зазначав В. О. Сухомлинський, вимагає "роботи серця і нервів". Також парадоксальним є те що, ті самі педагоги, які присвячують своє життя роботі, одні з тих які найчастіше підпадають під ризик емоційного вигорання. Особливо вразливі до цього стану стають викладачі через їхню надмірну ідентифікацію зі своєю професією. На перших етапах розвитку синдрому емоційного вигорання професійна діяльність стає головним пріоритетом. Аналізуючи етапи, фактори та фази даного синдрому, можна спостерігати, що сильна залежність від роботи призводить до повного виснаження.

Сучасний вчитель повинен мати різнобічну компетентність і володіти сучасними освітніми технологіями. Психоемоційний стан викладача значно впливає на його продуктивність, тому важлива профілактика синдрому вигорання серед викладачів та вчителів включаючи індивідуальні консультації, групові тренінги і методи самодопомоги.

1.3 Вплив досвіду роботи на появу та прояви професійного вигорання вчителів

Професійне вигорання та синдром професійного вигорання серед вчителів стало досить поширеним явищем у сучасних навчальних закладах. Раніше зустрічалась таке наукове припущення, що «вчителі з багаторічним стажем, які працюють понад 10-15 років, утворюють групу ризику щодо розвитку синдрому професійного вигорання», але зараз все більше надається припущень, що все більше вчителів з стажем роботи до 10 років, або ж зовсім не маючи досвіду роботи, бо ще навчаються частіше набувають синдрому професійного вигорання. Багато педагогів, які перебувають на цьому етапі своєї вчительської діяльності, не лише відчують втому, але й проявляють більшість симптомів психологічного вигорання. Більшість з них не розуміють, що з ними відбувається і не знають, як уникнути цього синдрому або як подолати його наслідки

Основні виклики у роботі вчителя пов'язані з постійним напруженням і відповідальністю за навчання та виховання учнів. Спочатку вчителі витрачають багато енергії, маючи позитивну установку на свою професійну діяльність. Однак з часом з'являється втомленість, розчарування і втрата інтересу до роботи. Синдром емоційного вигорання проявляється у великій відповідальності, стресі та психосоматичних симптомах. Це може призвести до негативних емоцій, відчуття безнадійності, апатії та інших психологічних проблем. Вчительська діяльність може стати основним і єдиним значущим аспектом життя, що призводить до відчаю та пустки. Незадоволення від роботи та невідповідність винагороди можуть викликати перші ознаки емоційного вигорання. Це може призвести до втрати інтересу до професії та віддалення від гуманних відносин, загрожуючи особистому розвитку вчителів.

Робота вчителя є надзвичайно важливою, але вона також супроводжується великим навантаженням і стресом. Цей стрес може виникнути через постійний приплив нової інформації, яка перевантажує

вчителя. У такому стресовому стані вчитель може втратити ефективність реагування на ситуації, не впоратися з їх вирішенням і приймати неправильні рішення. Педагоги мають більше стресу порівняно із працівниками інших сфер, наприклад, банківською сферою або менеджерами.

Серед педагогічних працівників в системі освіти є значний ризик розвитку невротичних розладів, який є найвищим порівняно з іншими професійними групами. Вчителі не лише стикаються з нервово-психічними розладами, але й можуть долати соматичні розлади. Також вигорання впливати розвиток індивідуальних властивостей вчителя.

Вчитель в якого проявляється професійне вигорання зустрічає складнощі у набутті та систематизації професійних знань, умінь та навичок, які потрібні для розвитку необхідних професійних здібностей. Це пов'язано із соціально-дезадаптивними факторами, наприклад як низька соціальна захищеність та соціальний статус професії, необхідність професійної взаємодії у конфліктних ситуаціях, інформаційні навантаження та багатофункціональність, і звичайно соціальна-відповідальність діяльності [14, с. 65].

Особливості вигорання впливають на загальну спрямованість особистості. Це може проявлятися також у втраті соціальної та емоційної зрілості, гуманізму та професійних ідеалів, підвищенні емоційної відчуженості та редукції професійних обов'язків. Вчитель який відчуває емоційну та особистісну віддаленість, та бажає усамітнитись від інших, втрачає інтерес до професії та переживає розчарування в собі та своїй роботі. Це може призводити до втрати контролю над робочою ситуацією та утруднювати ухвалення рішень, пов'язаних з роботою.

Професійне вигорання також впливає на комунікативні якості педагога, викликаючи відчуття гніву, дратівливості та підозрливості, може мати труднощі з контролем уваги над класом та здатністю передбачати наслідки своїх дій у навчальному процесі. Його сприйняття та мислення можуть стати більш жорсткими та нездатними до об'єктивної оцінки ситуацій та прийняття рішень.

Вигорання серйозно впливає на різні аспекти особистості педагога і його професійну діяльність. Вчителі, які стикаються з цим синдромом, мають складнощі у спостереженні за учнями, визначенні їхніх помилок та оцінці їхніх вчинків. Емоційне вигорання також впливає на чіткість та зрозумілість викладання вчителя. Він починає переживати певні переживання та невпевненість в своїх можливостях в професійній діяльності, не завжди здатний контролювати свої емоції, що може призвести до нестриманості та неврівноваженості. також, такі компоненти як саморегуляція, терпіння та самоконтроль..

Певні прояви вигорання мають негативний вплив, також і на дидактичні здібності вчителя, його здатність передавати інформацію учням, розподіляти увагу та виражати свої думки. Також при таких проявах можлива менша активність, невеликі прояви певної ініціативи, або взагалі її відсутність, та прояви пасивності.

Дж. Грінберг розглядає емоційне вигорання педагогів як п'ятиступеневий процес, який постійно прогресує:

1. Перша стадія – "медовий місяць". Працівник задоволений своєю роботою, зберігає ентузіазм. Проте зі зростанням навантаження та стресу ентузіазм зменшується, і робота приносить все менше задоволення.

2. Друга стадія – "відсутність пального". Ознаками, які є характерними для цієї стадії: апатія, швидка втомлюваність та проблеми зі сном. Виникають при відсутності стимуляції до роботи, привабливості роботи, ефективності до робочої діяльності знижується. Можливі порушення трудової дисципліни, а саме відстороненість від роботи. Тобто, якщо не має мотивації, особистість ще скоріше може отримати професійне вигорання.

3. Третя стадія -"Хронічні симптоми". Відсутність відпочинку може призвести в результаті до: схильності до певних захворювань, виснаженості, відчуття пригніченості, загостреної злості, хронічної роздратованості, відчуття "загнаності в кут".

4. Четверта стадія – "криза". Розвиваються хронічні захворювання, частково (або повністю) втрачається працездатність. Погіршуються якість життя та власна неефективність.

5. "Пробивання стіни". Психічні та фізичні проблеми переходять в гостру стадію перебігу (навіть можуть загрожувати життю, спричиняючи небезпечні захворювання). Через велику кількість проблем кар'єра педагога перебуває під загрозою. [14, с. 61]

Вчені спрямовують увагу на те, що більшість вчителів перебувають на другій стадії емоційного вигорання - "резистенції" (опору) за О.В. Мізонувою, вона проводячи дослідження зв'язку між розвитком емоційного вигорання та педагогічним стажем, встановила взаємозв'язок:

Існує взаємозв'язок між вигоранням та педагогічним стажем [9, с. 11].

1. Криза першого року стажу (0-9 років педагогічного стажу, вік 23-29 років): Педагоги, які тільки починають свою професійну діяльність, стикаються з не виправданими очікуваннями та фрустрацією, виникають певні стресові події, пов'язаний з великими очікуваннями та бажаннями досягти певних прикладів наставників, та також важка адаптація та здатність в новому колективі та вирішувати нові виклики.
2. Криза 5-7 років робочого стажу (10-19 років педагогічного стажу, вік 30-39 років): На цьому етапі педагоги вже досягли певних успіхів у своїй професії та отримали визнання від колективу. Проте, їхня самовимогливість може підвищитися, що призводить до стресу пов'язаного з бажанням підтримувати високі стандарти та вражати інших.
3. Криза 12-15 років (більше 20 років педагогічного стажу, вік 40 років і більше): На цьому етапі педагоги стикаються із заниженою самооцінкою своєї професійної діяльності, погіршенням фізичного та психологічного здоров'я. Вони можуть відчувати роздратування та агресію у зв'язку із новими правилами, документами та інноваціями, а також панічний страх перед проходженням атестації. [16].

Отже аналізуючи дану класифікацію, можна зазначити, що все ж таки існує взаємозв'язок між вигоранням та педагогічним стажем [9, с. 11].

Дані вище зазначені «кризи» відіграють важливу роль у професійному становленні педагогів, адже вони також можуть впливати на емоційний стан вчителя. Зазначені етапи педагогічного стажу можуть бути особливо важливими для розвитку протистояння в стресових ситуаціях.

Досвід роботи може мати значущий вплив на появу та прояви професійного вигорання вчителів. Професійне вигорання – це стан психічної та емоційної втоми, та фізичної втоми, які можуть виникати внаслідок тривалого стресу, тривалої праці, яка викликає фрустрацію, не має гідної оплати праці та невдоволеності роботою. Досвід роботи може впливати на професійне вигорання вчителів:

1. В вчителів з великим стажем роботи може з'являтися відчуття одноманітності та повторення. Постійне повторення одних і тих самих дій, можуть викликати втрату інтересу до роботи, що може сприяти проявам вигорання;

2. Постійні зміни які відбуваються в сучасній системі освіти, нові методи до навчання та нові виклики та вимоги можуть викликати стрес та труднощі серед вчителів з великим стажем роботи, оскільки вони вимушені постійно адаптуватися до нових викликів та вимог.

3. Також педагогічні працівники з великим стажем роботи можуть відчувати достатньо велику відповідальність перед учнями, батьками, адміністрацією, та колегами, що може мати вплив на появу стресу та тривоги щодо власної продуктивності та впливу на учнів;

4. Якщо працівник довгий період часу не отримує відзнаки за свою роботу, або його робота не має позитивної оцінки, це може призвести до відчуття невдоволеності та безпорадності, що теж може сприяти вигоранню;

5. Не отримуючи певної підтримки від колег навіть у формі позитивних реакцій, від адміністрації, батьків, учнів, може призвести до того, що робота

для вчителя стає набагато важчою, також якщо він зіткнувся з труднощами у навчанні або вихованні учнів.

Для того аби запобігти професійному вигоранню вчителів потрібно створювати умови для їхньої підтримки, для аби забезпечити професійне зростання, стимулювати уяву та креативність і запроваджувати ці нові способи в практичній діяльності.

РОЗДІЛ II. ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Етапи проведення емпіричного дослідження та характеристика вибірки

Дослідження проводилось на базі Глибочківської гімназії та Опорного закладу Сторожинецький ліцей. Дослідження було поділено на три етапи:

I етап відбувався з вересня по грудень 2023 року. Під час проведення цього етапу, визначався вибір теми дослідження, формування наукового апарату, визначення та підбір батареї методик, та підбір літератури.

II етап здійснювався протягом січня-червня 2023 року. Виконувався пошук респондентів для проведення емпіричного дослідження, та його проведення.

III етап дослідження проводився з червня по листопад 2023 року. Під час здійснення даного етапу відбувалась обробка, аналіз та опис отриманих результатів.

В дослідженні прийняло участь 50 респондентів – досліджуваних вчителів. Було опитано 50 вчителів денної форми навчання, 25 вчителів стаж роботи яких 10 років, та 25 вчителів стаж роботи яких складав 20 років. Стать, та посада не були важливими. Завданням досліджуваних було пройти дану батарею методик, відповісти на всі питання.

2.2. Опис методик для діагностики

У даному емпіричному дослідженні було використано п'ять методик, а саме:

Методику «Визначення психічного вигорання» автор О. Рукавішніков;

1. Дана методика була розроблена вченим О. Рукавішніковим, та представлена до широкого використання спеціалістами у 2001 році. Дана методика містить 72 твердження, за допомогою яких можна дослідити прояви професійного вигорання за трьома показниками. А саме: психоемоційне виснаження це - процес зменшення резерву емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів особистості, що працює з людьми, проявляється у хронічній емоційній та фізичній втомі, певній байдужості та «холоднокровності» по відношенню в ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості; (позначається як ПМ, при обрахунку); особистісне віддалення (при обрахунку, позначається ОВ); та показник професійна мотивація (при обрахунку за ключем позначається ПМ).

2. Методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В. Бойка Метою даної методики є: дослідження проявів симптомів професійного вигорання, також фаз емоційного вигорання. В опитувальнику досліджуваним потрібно надати відповідь на 84 питання, кожне з яких відповідає одному з провідних симптомів "вигорання", а вони в свою чергу, мають відношення до одних і трьох фаз вигорання, а саме: 1) напруження, 2) резистенція, 3) виснаження. Перша фаза: напруження проявляється відчуттям емоційної виснаженості, емоційної та фізичної втоми, викликаної внаслідок діяльності якою займається людина. . Друга фаза: резистенція - проявляється в більш надмірному емоційному виснаженні, що викликає прояв певних захисних реакцій, які в свою чергу можуть робити людину закрито, та, яка проявлятиме певну байдужість та відстороненість від виконання певних професійних обов'язків.

Третя фаза компонент: виснаження – проявляється та фізичній та психологічній перевтомі людини, спустошеністю, знеціненням власних

досягнень, порушенням професійного спілкування, розвитком цинізму ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися стосовно з робочих питань. Відповідно до "ключа" рахуються: 1) сума балів окремо для кожного з 12 симптомів "вигорання"; 2) сума показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування "вигорання"; 3) підсумковий показник синдрому "емоційного вигорання" – сума показників усіх 12-ти симптомів. За показником виразності кожного симптому визначається фаза сформованості "емоційного вигорання": від 0 до 9 балів - симптом не сформований; від 10 до 15 балів - симптом на стадії формування; від 16 і більше балів - симптом сформований.[7; с.13]

3. Методика діагностика професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон адаптації Н. Е. Водоп’янової); .

Метою даної методики є визначення ступенів професійного вигорання, і також визначення проявленні різних шкал професійного вигорання. Даний опитувальник містить 22 запитання, які допоможуть при інтерпретації визначити прояви різних шкал професійного вигорання. А саме шкали: емоційне виснаження, деперсоналізація; та редукція особистісних досягнень. [18. С. 38-39]

4. Тест Дослідження «синдрому професійного вигорання» Дж. Грінберга;

Метою даної методики можна назвати дослідження рівня професійного вигорання. Дана методика містить 20 запитань. Досліджуваному потрібно обрати для кожного питання тільки одну відповідь: "згоден" або "не згоден". Інтерпретація результатів проводиться шляхом аналізу загальної суми балів за рівнями "вигорання", такі як: низький , середній та високі рівні.

5. Методика діагностики «мотивація успіху і боязнь невдачі» (А. А. Реан)

Дана методика дозволяє визначити, і її метою є: визначення, якою в особистості є переважаючим прагнення – мотивація. А саме: прагнення на досягнення успіху, чи більшим є мотивація уникнути невдачі. Дана методика опитувальник містить 20 питань, за допомогою інтерпретації на, які можна

визначити виражений полюс мотивації на досягнення успіху, чи переважаючим є мотивація на уникнення невдачі. Чи наприклад отримані показники не мають чіткого полюса вираження мотивації. Але можна проінтерпретувати, до якої мотивації є більшим прагнення, тобто до якого полюса є більша схильність, мотивації уникнення невдач, чи до прагнення досягти успіху. [25, с. 8]

Розділ III. АНАЛІЗ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ОТРИМАНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

3.1 Особливості психічного вигорання у вчителів з різним стажем роботи за методикою «Визначення психічного вигорання» О. О. Рукавішнікова

Загалом участь в дослідженні прийняли 50 досліджуваних. А саме вчителів з різним стажем роботи. Вчителі з стажем роботи 10 років та вчителі з стажем роботи 20 років. В даному дослідженні нами було використано критерій U – критерій Манна – Уїтні, непараметричний критерій. За допомогою якого можна виміряти чи певні ознаки між двома вибірками перевірити чи відрізняються певні показники, саме якісно.

Досліджуючи психічне вигорання ми використали методику А. Рукавішнікова «Визначення психічного вигорання», за допомогою якої можна визначити за трьома шкалами психічне вигорання. Які позначаються ПВ, ОВ, ПМ. Нижче наведені данні по результатах порівняння по вказаному критерію.

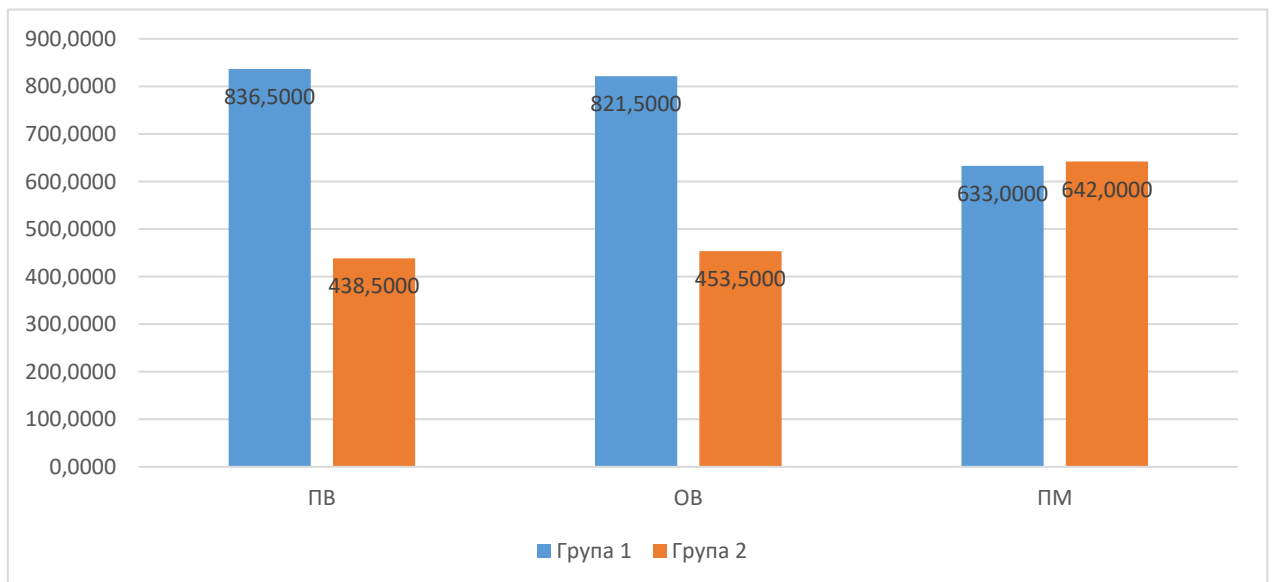


Рис. 3.1.1 Показники по шкалах психічного вигорання: ПВ; ОВ; ПМ

Дана методика надала нам можливість дізнатися, дослідити за допомогою методики в якій міститься 72 питання, виміряти на трьох рівнях вигорання. А саме ПВ, яке характеризується як вичерпання емоційних, фізичних та енергетичних ресурсів особистості, яка спілкується з людьми. Виснаження

може проявлятися в хронічній як емоційній так і фізичній втомі, в байдужому ставленні до оточуючих, і можливо з ознаками депресії та роздратованості.

В рисунку 3. 1. 1, наведено дані, які позначені група 1 – це вчителі з стажем роботи 10 років. А група 2 позначається як – вчителі з стажем роботи 20 років. Порівняння проводилось в групі, а саме між групою 1 та групою 2, які вже були зазначені раніше. За показником ПВ в групі 1 показник: 836, 5000. А в групі 2: 438, 500, що показує за якісним обчисленням, Можна побачити виражену відмінність, між групами і також проінтерпретувати, оскільки досліджували вчителів з різним стажем роботи, що стаж роботи в професійній діяльності вчителі має безпосередній вплив на психічне вигорання. Також переважає в 1 групі досліджуваних показник по опитувальнику ОВ – який характеризується за ключем як певна специфічна форма соціальної дезадаптації людини в її професійній діяльності, яка працює з людьми. Саме особистісне віддалення характеризується значним зменшенням комунікації з оточенням, підвищенням роздратованості і нетерплячості під час комунікації, та проявом негативізму стосовно до інших. Також додатково ознайомитись з тим, що є значна різниця по показниках, які переважають, та виділені жирним шрифтом за критерієм Манна-Уїтні(додаток А). Також в вказаному додатку, можна поспостерігати, що дані результати є достовірними, за показником p – level. А от показник психічного вигорання ПМ – який за ключем до методики характеризується як – мотивація та ентузіазм до особистості, до професійної діяльності. Також інтерпретується, як мотивація до професійної діяльності, яка безпосередньо включає в себе комунікацію з людьми. Показник ПМ в групі є: 633, 000 за критерієм Манна-Уїтні, а от в групі 2: 642, 000. Тобто з трьох показників цей показник є першим, який є переважаючим над першою групою, але не суттєво, навіть в статистиці (додаток А), ми бачимо, що показник не є виділеним.

Отже, вже за результатами проведеного експерименту, тільки першої методики, вже бачимо, що є різниця в отриманих результатах, яка суттєво відрізняється в групах досліджуваних з різним стажем роботи. І показники

вигорання в групі з меншим стажем роботи, є значно вищими, і при цьому прояви мотивації є меншими, про, що одним з факторів, серед інших може бути саме стаж роботи.

3.2 Особливості проявів емоційного вигорання в вчителів за методикою «Емоційне вигорання» за В. В. Бойком

Також за допомогою методики В. В. Бойка, яка дає змогу детально дослідити симптоми проявів емоційного вигорання більш детально. Досліджуваним пропонувалось дати відповідь на 84 питання опитувальника. А саме за їх результатами, можна інтерпретувати результати та побачити, які симптоми проявляються найбільше, які найменше. Тому, що після цього, можна визначити яка фаза емоційного вигорання є переважаючою, тобто чіткіше вказати домінантною на даний період, і в яких симптомах вона проявляється. Нижче пропонується діаграма отриманих даних саме по симптомах вигорання та загальному показнику емоційного вигорання. По групі 1- досліджувані якої є вчителі з стажем роботи 10 років. Та група 2 вчителі з стажем роботи – 20 років.

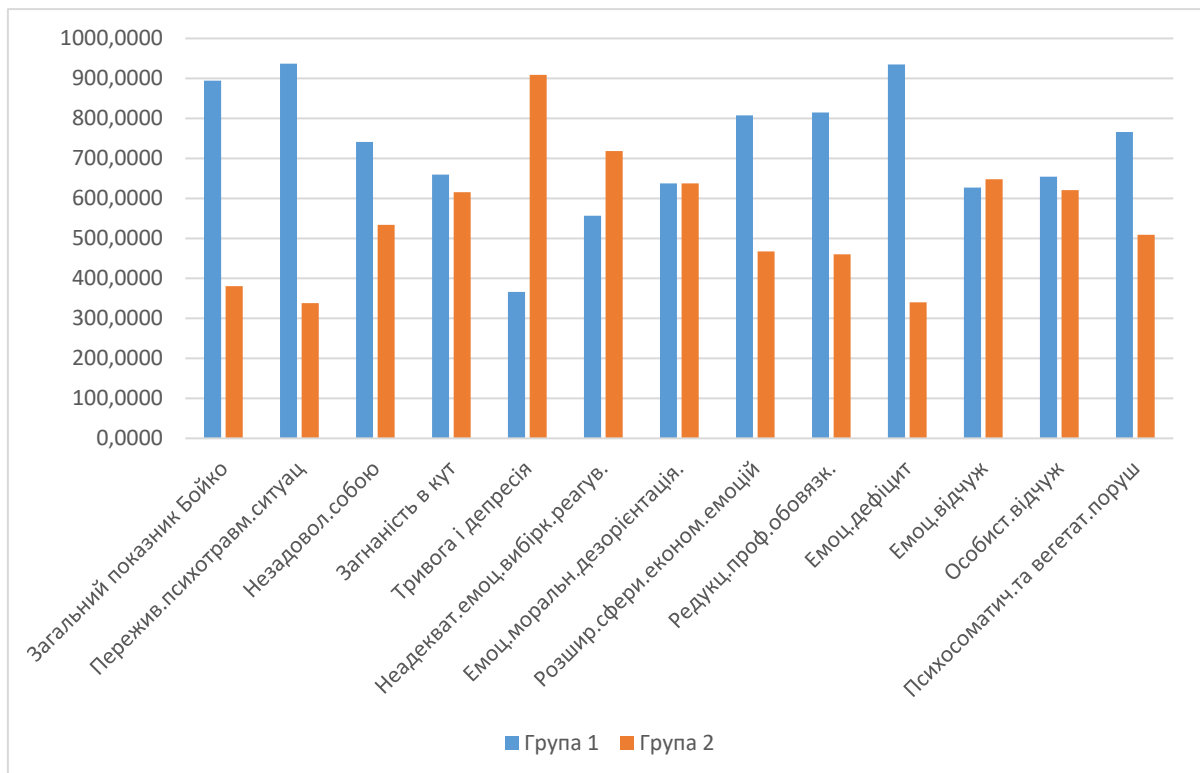


Рис. 3.2.1 Показники симптомів емоційного вигорання, та загальний показник емоційного вигорання За В. В. Бойком

Можна побачити, що загальний показник емоційного вигорання значно переважає в групі 1, а саме є: 894, 500. А в групі 2: 380, 500. Тобто в групі 1 загальний показник емоційного вигорання є значно виразнішим, ніж в групі 2 і значно більше проявляється.

Далі більш детально розглянуто саме симптоми емоційного вигорання, а саме переживання психотравмуючих ситуацій, тільки спочатку проглянувши дану діаграму вже можна побачити, що даний симптом є одним з провідних в першій групі досліджуваних. В першій групі результат за порівняльним критерієм є: 937, 0000, а в другій групі: 338, 000, тобто орієнтуючись на інтерпретацію методики, можна зробити припущення, що досліджуванні першої групи значно «гостріше» та болючіше сприймають надані їм умови праці, та міжособистісну комунікацію на роботі. А на ці данні стаж роботи також може впливати. Більш детально з кількісними результатами можна ознайомитись в додатках.(додаток А)

Симптом незадоволеності собою також значно відрізняється в групі досліджуваних 1 показник: 741, 000 за результатами рангового порівняння Манна Уїтні, а в групі 2: 534, 0000. Тобто в обох групах даний показник є вираженим, але в першій групі більше. Отже вчителі з стажем роботи 10 років, відчують значно більшу незадоволеність собою, та своєю професійною діяльністю.

Симптом загнаності в кут не є яскраво вираженим та виділеним між групами, тому детально не розглядатиметься, а переглянути кількісні показники можна в додатках(додаток А).

А от симптом який проявляється в тривозі та депресії є найбільш вираженим в 2 групі досліджуваних, та і серед двох груп загалом. В першій групі за результатами порівняння значно менші ніж в другій групі а саме: 366,0000; а в другій групі:909, 0000. Він проявляється в розвитку тривожності та нервозності в професійній діяльності, вчителів, які можуть переростати в

депресивні настрою та депресію. Що також може свідчити, що саме стаж роботи в професійній діяльності вчителя впливає на професійне вигорання, адже як відомо, адже розвиток депресії це довготривалий процес.

Неадекватне емоційне вибіркоче реагування за критеріями порівняння не є значно виділеними один від одного в результаті порівняння між групами, тому, переглянути данні результати в таблиці можна в додатку А.

За результатами дослідження і порівняння прояву симптому емоційно моральної дезорієнтації, також суттєвої різниці не виявленні данні в результати загалом в обидвох групах є однаковими а саме: 637, 5000.

Симптом розширення сфери економії емоції, який проявляється як небажання комунікувати та певну емоційну замкненість та відчуженість від інших більше має прояв в групі досліджуваних вчителів з стажем роботи 10 років: 807, 5000. Та менші, але також суттєві прояви в групі вчителів з стажем роботи 20 років: 467, 5000.

Далі розглянемо симптом редукції професійних обов'язків, який проявляється як, прагнення як найменше проводити часу на роботі, займатися професійною діяльністю та витратити час на виконання своїх професійних обов'язків. Зайняли такі результати. Група 1: 815, 000, а група 2: 460, 0000, що є тими, які кардинально мають різницю між групами.

Симптом емоційного дефіциту, який проявляється як: емоційна нечутливість на фоні виснаження особистості та прагнення звести на мінімум своє вкладення в роботу та професійну діяльність. Саме прояв цього симптому є найбільш вираженим на рисунку 3.2.1 , в групі 1: 935, 000, та найменш вираженим при обрахунку в групі 2: 340, 0000, при розрахунку рангових критеріїв.

Симптоми емоційного та особистого відчуження не, є виділеними при орахунку, тому детальніше їх розглянути можна в додатку А.

І ось останній з дванадцяти симптомів емоційного вигорання яке має назву «психосоматичні та вегетативні порушення, яке характеризується порушенням фізичного стану особистості та внаслідок психосоматичних порушень та психовегетативних порушень, які проявляються наприклад в головних болях, порушеннях сну, тощо. Аналізуючи результати можна сказати, що виразність даного симптому можлива і через емоційне вигорання також, адже через постійну професійну виснаженість та емоційну, з часом починає страждати і фізичне. А на емоційну виснажливність, пізніше страждає фізичне. А на емоційну виснажливність наприклад одним з факторів, які впливають може бути саме стаж роботи. З результатами показників можна ознайомитись в додатках. Нижче на рисунку 3.2.2 пропоную коротко ознайомитись безпосередньо з фазами емоційного вигорання.

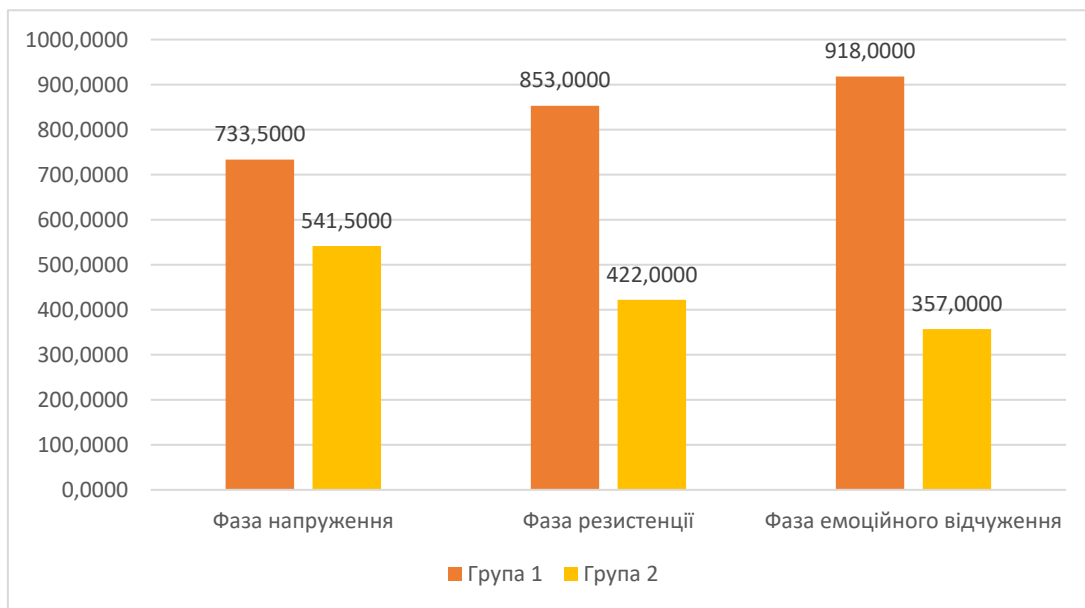


Рис. 3.2.2 Показники фаз емоційного вигорання за методикою В. В. Бойка

За результатами порівняння в рангах фази напруження, яка характеризується відчуттям емоційної виснаженості, яка викликана власною професійною діяльністю проявляється у таких симптомах, які вже описувались раніше та є складовими даної фази -компоненту: - переживання психотравмуючих обставин; незадоволеність собою; загнаність у ;тривога та депресія - розвиток

тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивних настроїв. Оскільки зазначені результати не є тими, які за результатами порівняння в рангах не виділені, детальніше пропонуємо знову ж таки ознайомитись в додатках та наочно на рисунку.

Фаза-компонент резистенції, яка характеризується сильним емоційним виснаженням, яке може провокувати виникнення та розвиток захисних реакцій, які можуть емоційно закрити людину, та зробити її відстороненою, байдужою, а будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викличе в людини відчуття сильної перевтоми, і проявлятиметься у таких симптомах: неадекватне вибіркове емоційне реагування; емоційно-моральна дезорієнтація; емоційна замкненість; редукція професійних обов'язків. В групі 1 діагностовано такі результати за порівнянням критерію Манні Уїтні: 853, 000. Та група 2: 422, 0000.

І ось найбільш виділена фаза-компонент, та яка найбільше має різницю між групами, а саме в групі 1: 918, 0000, та в групі під номером 2: 357, 0000. Вона проявляється в психофізичній перевтомі людини, і також проявляється в спустошеності, нівелюванням, тобто знеціненні власних професійних досягнень, порушенням професійної комунікації, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися під час професійної діяльності, розвитком психосоматичних порушень проявляється в таких симптомах: емоційний дефіцит; емоційне відчуження; особистісне відчуження (деперсоналізація); психосоматичні та психовегетативні порушення.

Отже така змістовна інформація отримана внаслідок проведення даного опитування, надає ще додаткові підтвердження гіпотези, що на професійне вигорання впливає саме стаж роботи, адже вони можуть мати в більшості випадків вплив на симптоми та компоненти професійного вигорання загалом.

3.3 Особливості діагностики професійного вигорання в вчителів за методикою «Професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон адаптації Н. Е. Водоп’янової)

Також нами для кращого розуміння та дослідження вигорання було використано методику для діагностики «професійного вигорання» авторами, якої є К. Маслач та С. Джексон, в адаптації вченої Н. Е. Водоп’янової. Нижче наведено в рисунку результати даного опитування після обрахунку, та статистичної обробки. Результати в таблиці представлені тільки в рангових критеріях Манна-Уїтні, а додатку А, можна більш детально ознайомитись .

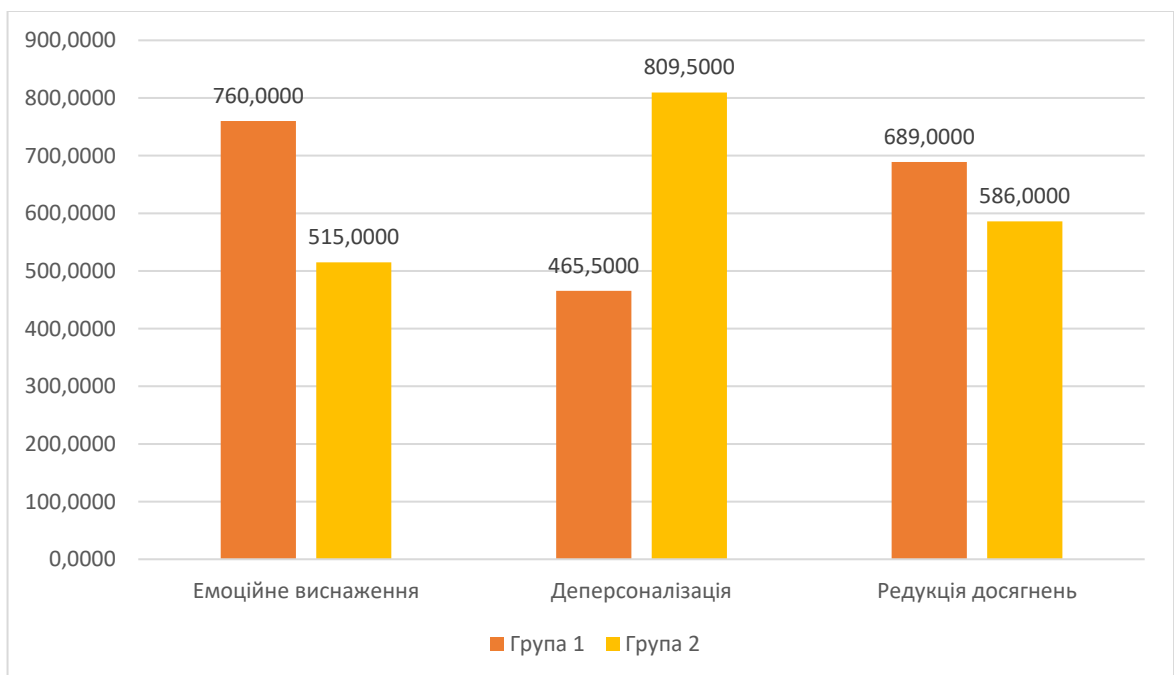


Рис. 3.3.1 Показники результатів субшкал професійного вигорання за методикою «Професійне вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп’янової)

За результатами якісного порівняння між групами, виявлено, що показник субшкали методики під назвою «емоційне виснаження», в групі 1 значно переважає, та є відмінними. А саме група 1, має такий показник: 760, 0000, а в групі 2: 515, 0000. Дана субшкала проявляється та розглядається як основна складова «професійного вигорання» та має прояви зниженого емоційного фону, можливі прояви байдужості або ж навпаки емоційного перенасичення. На жаль поспостерігати певні прояви емоцій під дослідження, не було

можливості адже опитування проходило онлайн. Також даний показник може мати прояв в фізичному плані, які призводять до порушення сну, зниження імунітету, проблем із концентрацією уваги. Також проявлятиметься бажання інтелектуально та емоційно тримати дистанцію з професійною діяльністю. Також проявлятиметься негативізм та цинізм в професійній діяльності, відірваність від колективу, відсутність мотивації, негативне сприйняття реальності. Зниження професійної ефективності: внаслідок чого розвиватиметься відчуття неспроможності, з'являтимуться сумніви у власних здібностях та компетентності.

А от за показником деперсоналізації, який також вказаний на рисунку 3.3.1 в розділі 3. Який характерний проявами у деформації комунікації особистості з іншими людьми, тобто зниженням. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших - буде характерним зростання негативізму, цинізму щодо інших людей (наприклад учнів, колег, підлеглих). Емоції можуть притуплюватися, а от концентрація уваги та пам'ять погіршуватися. Характерною рисою є усвідомлення порушеного сприйняття реальності, що нерідко супроводжується реакцією тривоги. Дана шкала є найбільш переважаючою та виділеною, що зображено, як на рисунку так і в додатку А. Результати групи 1: 465, 5000, а групи 2: 809, 5000. Що свідчить, що дана субшкала є більш вираженою та більше проявляється в групі 2. Що також на це може впливати, стаж роботи вчителя. Адже він постійно знаходиться в системі «людина – людина», а в залежності від цієї довго тривалості та інших факторів, серед можливий вплив саме стажу роботи вчителя.

А от третя субшкала за методикою, яка має назву «редукція особистісних досягнень» характеризується тенденцією до негативного оцінювання себе, та своїх професійних досягнень і успіхів, негативізмі щодо професійної гідності та своїх можливостей, Коротко описуючи можна зазначити, що - редукція особистих досягнення – це поява у людини негативного ставлення до самого

себе. Це можна описати як низьку самооцінку, низьку оцінку ефективності своєї роботи і загальне негативне сприйняття власних можливостей. Незважаючи на всі свої досягнення, людина все одно незадоволений своєю продуктивністю праці. не є між двома даними групами вибірки, значно виділеною, а отже більш детально розглянути результати можна в додатках.

Інтерпретуючи отримані результати можна зазначити, що найбільш значимими та вираженими, в субшкалах вигорання «емоційного виснаження» та «деперсоналізації» в обидвох групах вибірки. Показники емоційного виснаження переважаючими є групі досліджуваних вчителів з стажем роботи 10 років, а от показник деперсоналізації є переважаючим в групі 2.

3.4 Особливості дослідження «Синдрому професійного вигорання» за методикою Дж. Грінберга

Також для дослідження гіпотези, що стаж роботи впливає на професійне вигорання нами було використано методика для діагностики синдрому професійного вигорання Дж. Грінберга. Яка після отримання результатів, та інтерпретації надає змогу зрозуміти, на якому саме рівні знаходиться професійне вигорання. На високому, середньому чи низькому. Для подальшої роботи, щоб наприклад в професійній практичній діяльності психологу розуміти, які методи обрати для подальшої роботи, що скорегувати, тощо.

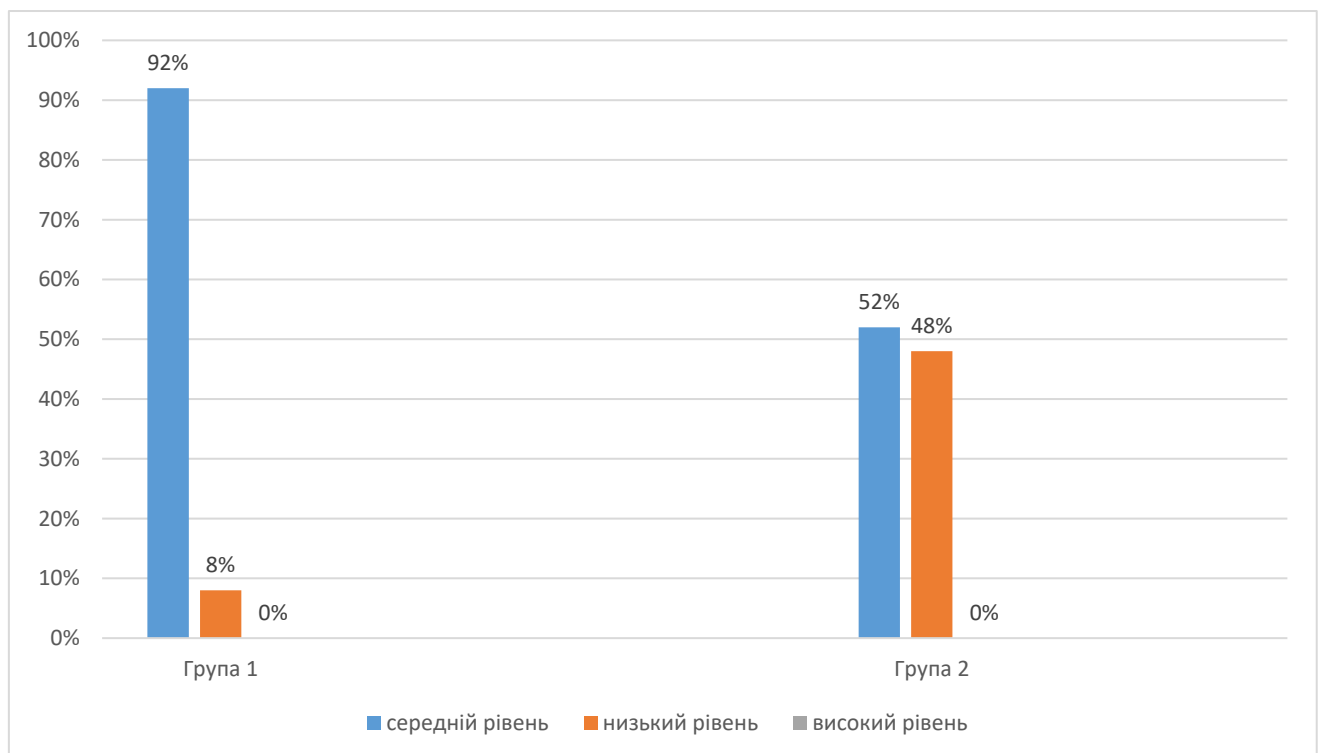


Рис. 3.4.1 Показники отриманих результатів за методикою «Діагностика професійного вигорання» за Дж. Грінбергом в відсотковому співвідношенні

В рисунку 3.4.1 наведеному вище, ми навели результати обробки отриманих даних саме в відсотковому співвідношенні, порівнюючи дві підгрупи досліджуваних, з загальної вибірки загалом п'ятдесят досліджуваних. Отже група досліджуваних номер один це досліджувані вчителі з стажем роботи 10 років. Нами було отримані такі цікаві результати, що в досліджуваних x

стажем роботи 10 років відсутній високий рівень професійного вигорання, але при цьому сильно переважаючий з обох підгруп середній рівень професійного вигорання, а саме 92%. І при цьому на низькому відсотковому рівні знаходиться показник низького рівня професійного вигорання, а саме 8%.

В групі досліджуваних номер 2, а це вчителі з стажем роботи 20 років також відсутній високий професійного вигорання взагалі, і також виявлена невелика різниця в відсотковому співвідношенні між середнім рівнем професійного вигорання, а саме 52%. І також низький рівень: 48%.

Також нижче на рисунку 3.4.2 представлені результати даного дослідження в ранговому співвідношенні.

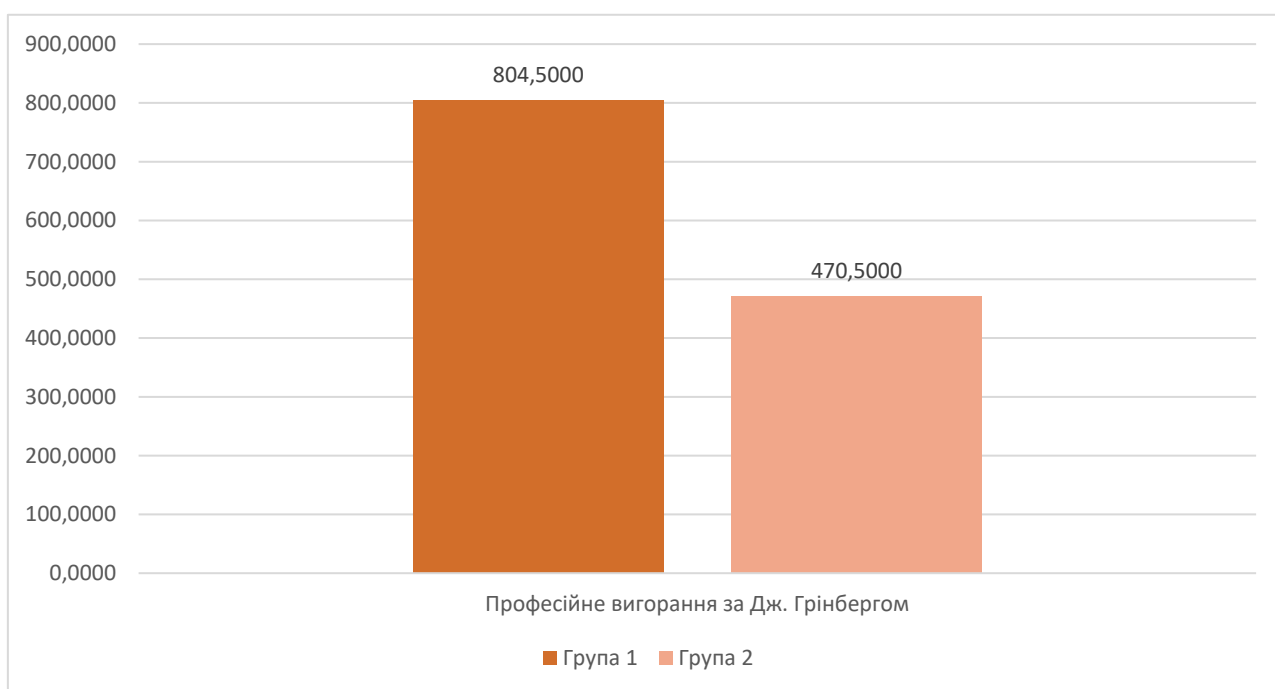


Рис. 3.4.2 Показники отриманих результатів за методикою «Діагностика професійного вигорання» за Дж. Грінбергом в порівнянні в рангах

За допомогою статистики ми змогли побачити, та зобразити таблиці рисунку вище результати. Які свідчать про те, що показники професійного вигорання значно різняться між вчителями з стажем роботи десять років, та вчителями з стажем роботи двадцять років. Тобто в досліджуваних респондентів з стажем роботи десять років показники професійного вигорання значно більше

проявлятимуться, і вже є наявними ніж в вчителів з стажем роботи двадцять років, але в них також присутнє професійне вигорання, просто виявлене на більш низькому рівні, і тому не є значно вираженим.

3.5 Особливості діагностики в вчителів «Мотивації успіху і боязні невдачі» (А. А. Реана)

Для того, щоб визначити мотиваційний полюс досліджуваних нами було використано методику «Мотивації успіху і боязні невдачі», автором якої є А. А. Реан.

За допомогою цієї методики ми дізналися для початку в відсотковому співвідношенні, які полюса мотивації виражені в вчителів: мотивація на невдачу тобто острах отримати невдачу в професійній діяльності, чи мотивація на успіх. І також є ще третій варіант інтерпретації, коли мотиваційний полюс взагалі не виражений.

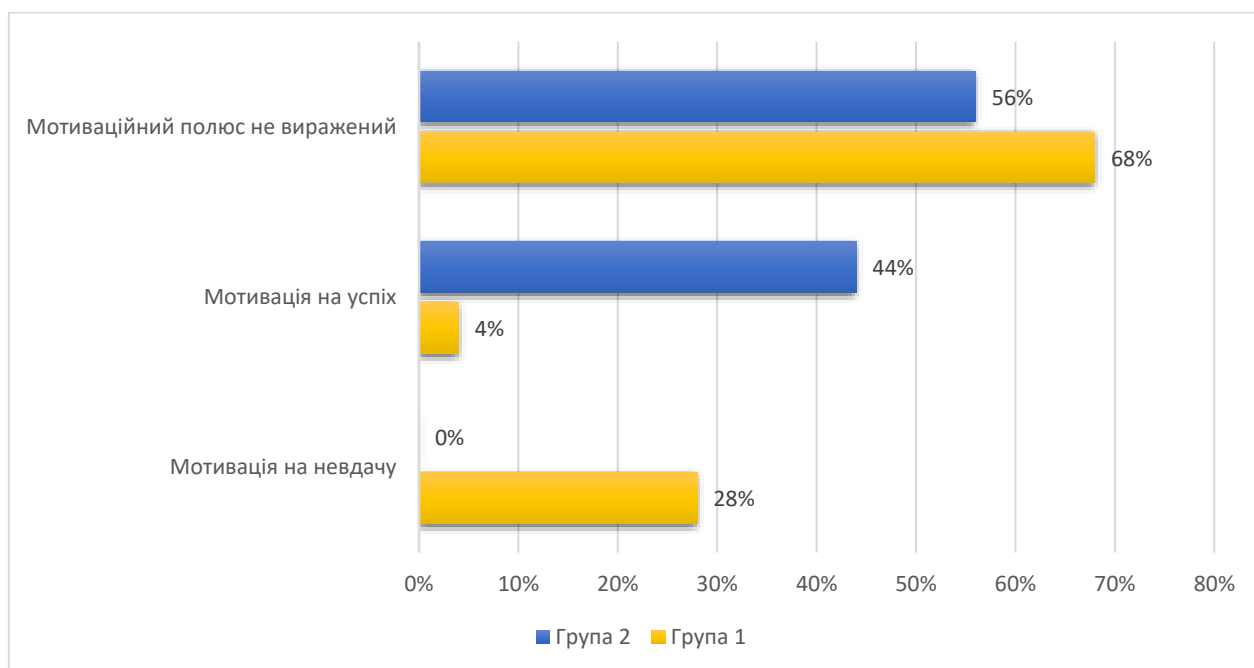


Рис. 3.5.1 Показники отриманих результатів «Мотивації успіху і боязні невдачі» (А. А. Реана) в відсотковому співвідношенні

За отриманими результатами можна побачити, що в досліджуваних вчителів з стажем роботи десять років найбільшим є відсотковий показник між двома підгрупами і своїй групі між іншими показниками, що мотиваційний полюс не виражений. Тобто цей показник матиме тенденцію як і до «позитивної» мотивації так і негативної, дивлячись як інші показники особистості змінюватимуться. Їх можна було б скорегувати як і до позитивного так і

негативного. Але і в групі 2 тобто досліджуваних з стажем роботи двадцять років, мотиваційний полюс також має досить великий відсоток не вираженості: 56%, але є меншим ніж в першій групі. На, що також матиме на мою думку вплив стаж роботи, адже на мотивацію впливатиме і комунікація, і заохочення і особистісні риси особистості, тощо. Скоріше можна зробити, було б припущення що вчителі з більшим стажем роботи більш стійкі до подразнюючих чинників, і в них менше буде виражатись синдром професійного вигорання, бо вони вже ніби «пройшли» цей етап.

Також цікавим є те, що мотивація на успіх в респондентів 2 групи є на достатньому рівні, а саме 44%, тоді як в респондентів 1 групи тільки: 4%. В особистості якої виражена мотивація на успіх коли починатиме певну справу, буде очікувати чогось конструктивного, позитивного результату. В її активності спостерігатиметься надія на успіх та мотивація в його досягненні. Зазвичай такі люди часто проявлятимуть ініціативність, активність, впевненість в собі, у власних силах та братимуть на себе відповідальність, і не будуть її так остерігатись. Їх відзначатиме наполегливість у досягненні цілей і цілеспрямованість. Якщо перед людиною виникатиме проблема, буде мислити позитивно та на досягнення позитивного результату щодо успішного розв'язання цієї проблеми і досягнення успіху.

А от мотивація на, те, щоб отримати невдачу в групі два, зовсім не вивоєна. А в групі один, аж на 28 %. Що буде свідчити про, що досить часто активність людини буде пов'язана з потребою уникнути зриву певної справи, та страх отримати осудження оточуючих та невдачі. В основі даної мотивації лежить ідея уникати негативних очікувань, а не прожити їх, чи спробувати певними способами полегшити їх, чи банально бути готовим. Починаючи якусь професійну задачу, така людина заздалегідь боїтиметься можливої невдачі, буде думати про шляхи уникнення, а не вирішення.



Рис. 3.5.2 Показники отриманих результатів статистики в рангах «Мотивації успіху і боязні невдачі» (А. А. Реана)

Також після обробки статистично, ми отримали такі дані, які наведені на рисунку 3. 5. 2, які показують наочно, що загалом мотивація вираженою в загальному результаті по групах в групі респондентів під номером два, а саме вчителів з стажем роботи двадцять років, тобто вони загалом є більш мотивованими ніж представники групи номер один вчителів з стажем роботи десять років.

Отже, вплив можуть мати багато факторів на мотивацію вчителів, це як і емоційний стан, так і становище в колективі, так і готовність до праці, матеріальне забезпечення, тощо. Але також як, ми бачимо великий вплив може мати і стаж роботи вчителя, на його мотивацію.

3.6 Результати та інтерпретація кореляційного аналізу

Також за допомогою статистичної обробки, нами було використано кореляційний аналіз Спірмена. Для того, аби дізнатися чи є взаємозв'язок між показники отриманими під дослідження. Спочатку ми розглянули кореляцію між отриманими даними в групі, один. А саме вчителів з стажем роботи десять років.

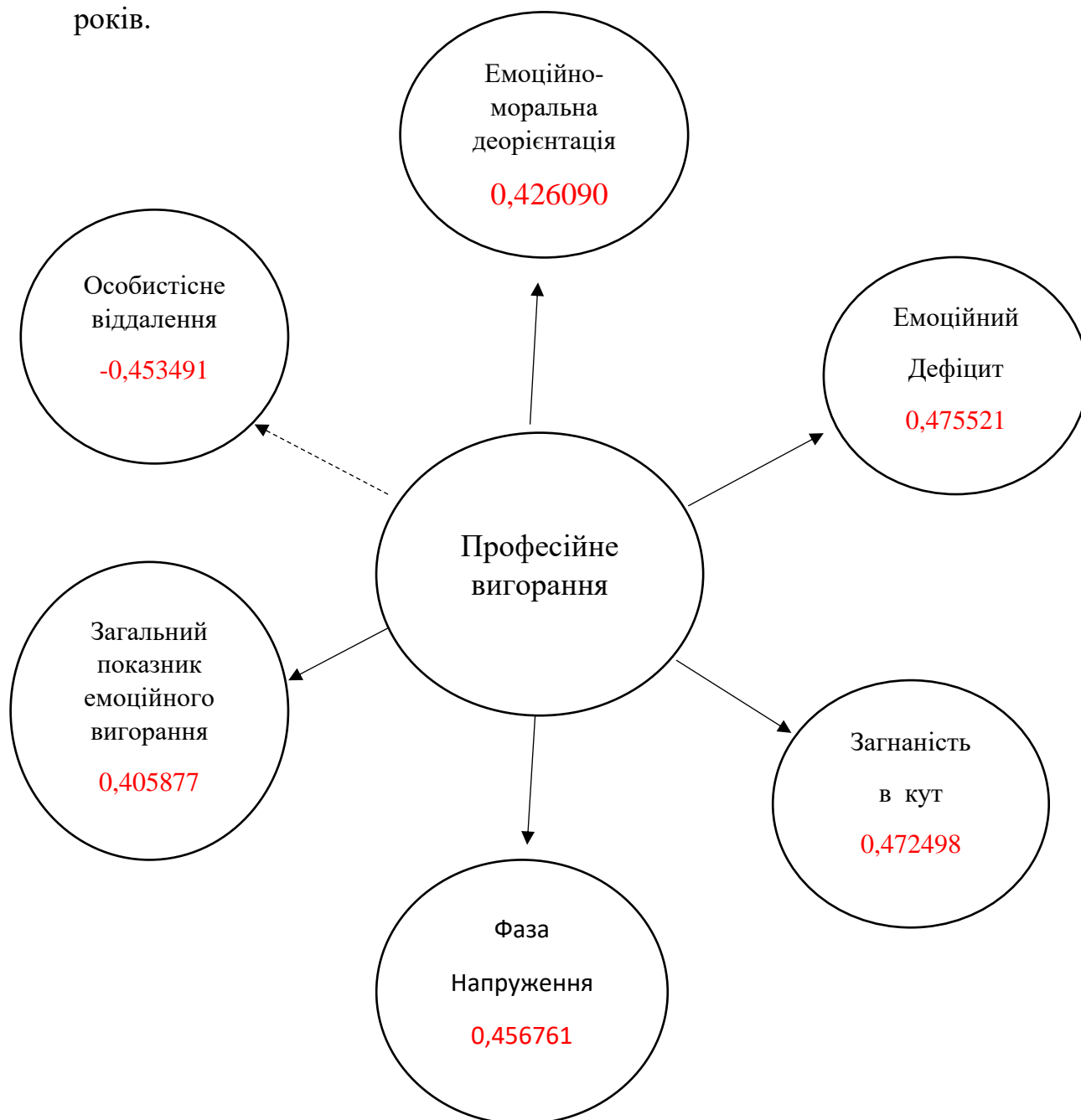


Рис. 3.6.1 Кореляція Спірмена між показниками професійного вигорання в вчителів з стажем роботи десять років

На даному рисунку зображено результати кореляційного аналізу, між показниками використаних нами опитувальників, а саме: методика визначення психічного «вигорання» (А. А. Рукавішнікова); методику діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В. Бойка; та тест дослідження «синдрому професійного вигорання» Дж. Грінберга; На зображеному рисунку ми зобразили данні результати тільки з трьох методик, тому, що за результатами показників з іншими не виявлено значного взаємозв'язку, чи протилежними показників, які б показували великузначущість, тому з результатами кореляції по групі 1, можна детальніше ознайомитись в таблиці додатку Б, (значимі показники зображені жирним шрифтом).

Основним показником для нас є професійне вигорання, і бажання дізнатися, які ж фактори на нього впливають, найбільше, які найменше, тобто ті, які не мають взаємозв'язку, і не впливають на професійне вигорання, і «рухатимуться» в протилежному напрямку. Кореляційно значущими виявилися такі показники: емоційно-моральна дезорієнтація, загнаність в кут, емоційний дефіцит, фаза напруження та загальний показний емоційного вигорання (за методикою В. В. Бойка), та особистісне віддалення (показник психічного вигорання за Ф. Ф. Рукавішніковим).

Тобто можна зробити певні припущення згідно результатів, що з'являтиметься спочатку симптом загнаності в кут- людина відчуватиме безвихідь, сумніви, з'являтиметься бажання змінити роботу, чи навіть взагалі напрямок професійної діяльності. Разом з тим буде присутній емоційний дефіцит, особистість все менше буде «проживати» будь, які емоції, та вносити певну емоційну забарвленість при спілкуванні в своїй професійній діяльності, що свідчатиме про прояв показника емоційно-моральної дезорієнтації. Разом з тим зростатиме ваза напруження в емоційному вигоранні, тобто вже емоційна виснаженість. І в загальному виразний показник емоційного вигорання.

Тобто ми можемо зазначити, що чим більше проявлятиметься показник загнаності в кут, емоційного дефіциту, разом з ним емоційно-моральної

дезорієнтації, тим більшою буде фаза напруження, яка може пізніше перейти в фазу резистенції. А з тим все більше зростатиме загальний показник емоційного вигорання.

Але також є показник –особистісного віддалення, який є достатньо вираженим, але з мінусовим значенням. Який характеризується для людини, як певна форма соціальної дезорієнтації, намаганням зменшити контакти. Виникає певна дилема, якщо ж в вчителя емоційне виснаження, то чому показник особистісного віддалення рухатиметься в протилежному напрямку, тобто зменшуватиметься. А пояснення в тому, що це все відбуватиметься скоріш за все на фазі напруження. Тому оскільки людина, не буде геть емоційно виснажена, тому і не уникатиме кардинально соціальних контактів, не стане себе кардинально відгороджувати. А тільки зменшить своє емоційне «забарвлення», але не позбавлятиметься до кінця комунікації і з іншими своїми колегами в професійній діяльності. А якщо емоційне вигорання, збільшуватиметься, то відповідно особистісне віддалення зменшуватиметься, хоч і вчитель буде емоційно виснаженим.

Отже, в вчителів з стажем роботи десять років, показники загнаності в кут, емоційного дефіциту, емоційно-морального дефіциту, фази напруження та загального показника емоційного вигорання, професійного вигорання є взаємопов'язаними, та взаємо значущими один для одного. Тобто, якщо відчуття загнаності в кут, емоційного дефіциту, емоційно- моральної напруженості, тощо. Будуть зростати, то і професійне вигорання зростатиме, в одному напрямку- тобто на збільшення. А особистісне віддалення навпаки зменшуватиметься, та буде менш значущим.

Також в даній роботі пропонуємо розглянути другу групу досліджуваних з загальної вибірки, а саме кореляційний аналіз отриманих результатів в вчителів з стажем роботи двадцять років.

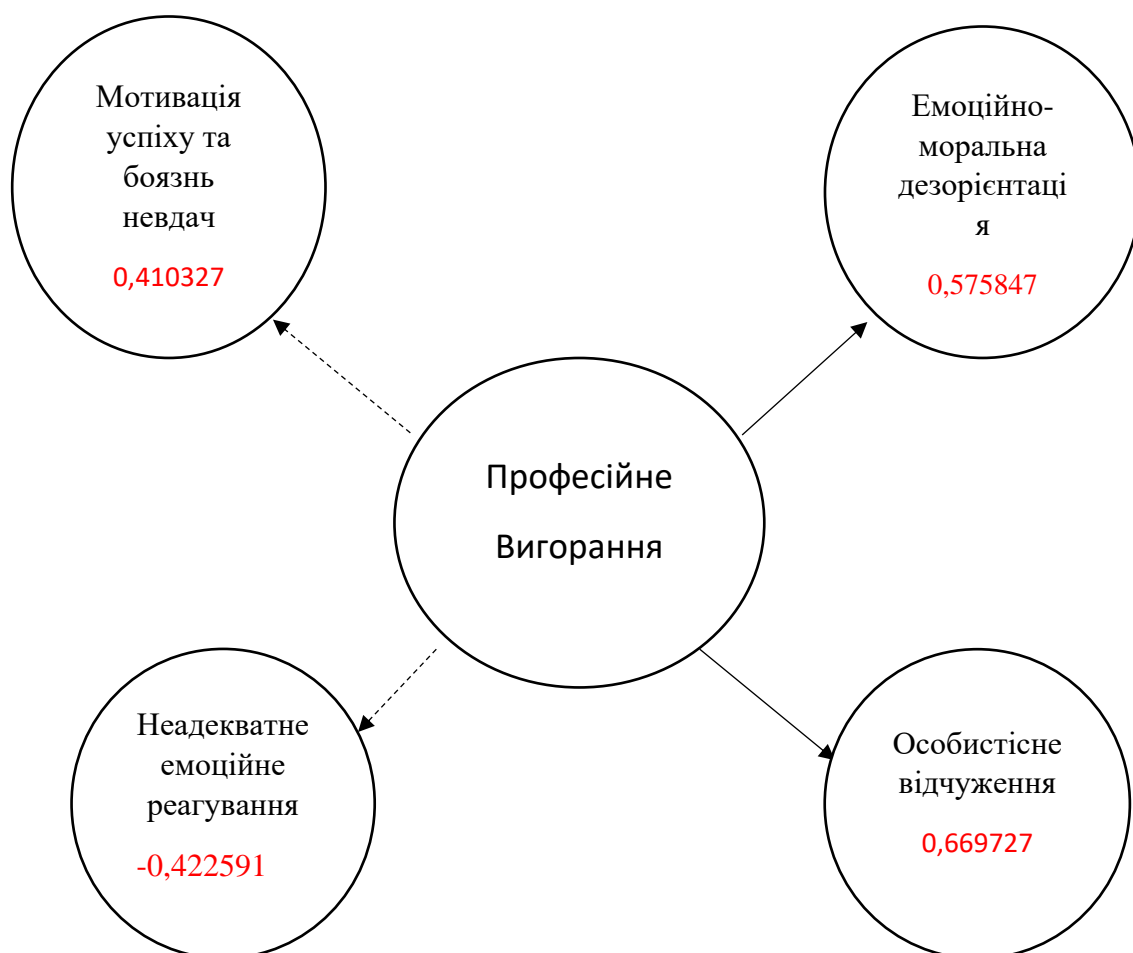


Рис. 3.6.2 Кореляція Спірмена між показниками професійного вигорання в вчителів з стажем роботи двадцять років

А от на рисунку 3.6.2 зображено результати кореляційного аналізу, між показниками використаних нами опитувальників, а саме: методика визначення методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В. Бойка; та тест дослідження «синдрому професійного вигорання» Дж. Грінберга; також методика діагностики «мотивація успіху і боязнь невдачі» (А. А. Реана). На зображеному рисунку ми зобразили данні результати тільки з трьох методик, тому, що за результатами показників з іншими методиками не виявлено значимого взаємозв'язку, чи протилежними показників, які б показували велику значущість, тобто зв'язки є, але не значимо виділеними, на інші показники, тому з результатами кореляції по групі 2, можна більш детальніше

ознайомитись в таблиці додатку В, (значимі показники зображені жирним шрифтом).

При даному кореляційному аналізі ми бачимо, цікавий результат, тобто показники наприклад методик: Методика визначення психічного «вигорання» (А. А. Рукавишников) та діагностики професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон адаптації Н. Е. Водоп’янової), не виявилися кореляційно значущими, тому відповідно в рисунку 3.6.2 їх детально не розглянуто, детально ознайомитись можна в (додатку В). Цікавим, є те, що з першою групою є спільні значущі показники емоційно-моральної дезорієнтації, яка характеризується як безпосередній розвиток байдужості в професійній діяльності. Також ми бачимо найбільш кореляційно значущий показник особистісної відчуженості, який може проявлятися в вчителя як більш цинічне ставлення до людей з якими відбувається комунікація під час професійної діяльності та виконання професійних обов’язків, певна байдужість. Також показники неадекватного емоційного реагування, який характеризується такими проявами, неконтрольований вплив емоцій на оточуючих, зображений з мінусовими значеннями, тобто розвивається на зменшення, при збільшенні інших показників, які є взаємопов’язаними з професійний. Як власне і показник спрямований на мотивацію успіху та боязні невдач, також при кореляції виділений з мінусовими значеннями.

Отже, в вчителів з стажем роботи 20 років кореляційно значимими є менше показників, ніж в групи 1. Також ці показники відрізняються, за своїми характеристиками. Коли показники особистісного відчуження та емоційно-моральної дезорієнтації, разом з показником професійного вигорання рухатимуться в напрямку збільшення, тобто якщо збільшуватиметься один, з ним, збільшуватиметься і інший, тому, що вони є кореляційно значущими один для одного, та взаємопов’язаними. А от показники мотивації успіху та боязні невдач, навпаки не є кореляційно взаємопов’язаними, та взаємо значущими з особистісним відчуження, професійний вигоранням, та емоційно-моральною дезорієнтацією. Тому коли професійне вигорання, особистісне відчуження, та

емоційно-моральна дезорієнтація буде збільшуватись, то показник неадекватного емоційного реагування та мотивація спрямована на успіх навпаки будуть зменшуватись. Так само відбуватиметься навпаки, якщо показники з мінусовим значенням збільшуватимуться, то показники з плюсовими значеннями зменшуватимуться.

Висновки

Отже проаналізувавши наукову літератури ми мали змогу розкрити поняття феномену професійного вигорання, та емпірично дослідити вплив стажу роботи вчителів на їх професійне вигорання.

1. Професійне вигорання супроводжується також емоційним вигоранням, енергії, апатією, втратою інтересу до роботи, виникненням особистісного відчуження. Вчителі та інші працівників освіти зазнають майже постійного надмірного психоемоційного навантаження через постійні контакти з великою кількістю людей - учнями, батьками, колегами, а також через високі вимоги та відповідальність, постійні підвищення кваліфікації, які супроводжують їхню професійну діяльність, все це в комплексі може призвести до професійного вигорання, яке може впливати не тільки на самопочуття вчителів, але і на якість навчання та виховання учнів. Стаж роботи вчителя має значущий вплив на появу та прояви професійного вигорання. Адже постійні завдання та виклики перед педагогом, непросте спілкування та знаходження спільної мови з учнями, батьками та колегами також матимуть вплив на фактори професійного вигорання, та мотивацію вчителя.

2. Також в даній роботі було визначено, що одного та єдиного визначення професійного вигорання не має. Але в усіх підходах є спільні риси, тобто емоційна виснаженість, постійні стреси, несправедливе покладання обов'язків, та проблеми в подальшому з фізичним здоров'ям. Також за О. В. Мізоною визначили, що більшість вчителів перебувають на другій стадії професійного вигорання - "резистенції" (опору), яка провела дослідження та встановила зв'язок між розвитком емоційного вигорання та стажем роботи, встановила взаємозв'язок. Що психологічні якості, вчителя та довготривалий стрес та емоційне навантаження, та виснаження впливатимуть на фізичний стан вчителя. З емоційним та професійним

Тобто, що не тільки встановлені інші зовнішні фактори впливу, так як ставлення керівництва, стосунки з колегами, учнями, батьками, певне забезпеченість матеріалами, покладання обов'язків на вчителя, тощо.

Матимуть вплив на професійне вигорання та його прояви, але і стаж роботи також, адже часто педагоги в яких є значний досвід роботи страждатимуть професійним вигоранням.

3. На етапі емпіричного дослідження, ми дослідили, що в вчителів з стажем роботи десять років, значно вищі показники емоційного вигорання, прояви симптомів вигорання, але менші показники мотивації. При порівнянні показників психічного вигорання, чітко виявлені вищі показники психічного вигорання в досліджуваних вчителів з стажем 10 років, ніж в вчителів з стажем роботи 20 років, але показники психомотивації в досліджуваних другою групою, були незначно, але все ж більшими ніж в першій групі.

При дослідженні симптомів емоційного вигорання між двома групами загальної вибірки, загального показника емоційного вигорання та фаз емоційного вигорання. Було отримано такі результати, що і вчителів з стажем роботи десять і в вчителів з стажем роботи двадцять років присутнє емоційне вигорання. Та в вчителів з десятима роками стажу показники симптомів емоційного є значно високими, та переважають над другою групою. Тільки показник наявності тривоги та депресії переважає в вчителів з стажем роботи двадцять років. Що може свідчити, про, що на всі симптоми може впливати професійна діяльність вчителя, різні зовнішні подразники, які включають і стаж роботи також. Також за допомогою цього ж опитування, нами було отримані дані результати, що в вчителів стажом роботи десять років домінуючою фазою перебігу є – резистенція. А в вчителів другої групи – фаза емоційного відчуження. Тобто представники вчителів з десятима роками стажу, частіше переживатимуть фазу емоційного вигорання резистенцію, а вчителі з стажем роботи двадцять вже проживатимуть фазу емоційного вигорання – емоційного відчуження. Але не можна відкидати таке припущення, що в вчителів які на даний момент мають, десять років стажу, через десять років в професійній діяльності не будуть перебувати на стадії емоційного вигорання. Що ще раз дає підтвердження того, що стаж роботи впливатиме на професійне вигорання.

Також за показниками субшкел професійного вигорання, в групі 1 переважаючим є емоційне виснаження, а в 2 групі деперсоналізація. Що означатиме, що дані показники будуть визначаючими при стажі роботи та професійним вигорання. А показник редукції особистісних досягнень, не матиме особливого впливу тому, що між двома групами не було знайдено, великою значимості. Тобто в представників з різним стажем роботи, даний показник не матиме впливу.

За діагностикою професійного вигорання за Дж. Грінбергом, що в обох групах відсутні високі рівні професійного вигорання. Але в першій найбільш вираженим є високий рівень, в другій майже однакові показники середнього та високо рівня. З чого можна зробити висновок, що стаж роботи вчителя впливатиме не тільки на окремі прояви вигорання, але і на загальний рівень вигорання, що з меншим стажем роботи не тільки більші прояви окремих симптомів вигорання будуть, але і матимуть залежність від стажу роботи.

Також дослідили, що в вчителів які мають десять років стажу сбалансована виражена мотивація на успіх, нижче середнього показники мотивації на невдачі, та найбільший відсоток невизначеного мотиваційного полюсу. А в вчителів 2 групи взагалі не виявлений показник мотивації на невдачі, вищі показники мотивації на успіх ніж в першій групі. Та менші відсоткові показники невизначеного мотиваційного полюсу. Отже стаж роботи матиме вплив на мотиваційну визначеність вчителів, в вчителів з більшим стажем роботи, будуть вищі показники мотивації на успіх та менша мотивація на невдачі.

Отже за результатами дослідження нами було дослідження, що стаж роботи матиме вплив на психічне, та емоційне вигорання в вчителів з меншим стажем роботи будуть вищі показники емоційного, психічного та професійного вигорання. В вчителів з більшим стажем роботи професійне вигорання також буде, але будуть менші показники емоційного, психічного, та професійного вигорання. Але в вчителів стажем роботи десять років буде менший показник мотивації на успіх, а вчителів з більшим стажем роботи буде менший прояв та

рівень професійного вигорання, та вищі показники мотивації, які будуть спрямовані на успіх.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Боднар А. Я. Емоційне вигорання як внутрішньо особистісний конфлікт / А. Я. Боднар // Конфліктологічна експертиза: теорія та методика: XVIII міжнародна науково-практична конференція. К., 2019. С. 8–12.
2. Главацька О. Н. Особливості професійного вигорання соціальних працівників // *Social Work and Education*, 2017. № 4 (2) С. 46-62
4. Главацька О. Л. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників // *Науковий вісник Ужгородського національного університету: збірник наукових праць*. Сер. Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород: Говерла, 2019. № 2 (45). С. 41–46.
5. Грицук О. В. Основні принципи та підходи в дослідженні синдрому емоційного вигорання у зарубіжній психології / О. В. Грицук // *Актуальні проблеми психології*. 2012. Т. 1, Вип. 35. С. 30-33.
6. Грубі Т.В. Взаємозв'язок між особистісними чинниками та складовими професійного вигорання працівників Державної фіскальної служби України. Організаційна психологія. Економічна психологія. № 2–3 (5–6). 2016. С. 46–53.
7. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації./ Укладачі: творча група практичних психологів: Коняхіна А.В., Гаврик І.Л, Гриценко Н.В., Гутенко Д.М., Коропченко Н.М., Обравит О.М., Полякова В.С., Сухомлин Л.Г., Усик Ю.С., Чорний О.І. – Суми: методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016.- 60
8. Зайчикова Т. В. Психологічні особливості прояву синдрому емоційного вигорання у студентів / Т. В. Зайчикова // *Психологічна теорія і технологія навчання. Актуальні проблеми психології*. № 8 (2). / за ред. С. Д. Максименка, М. Л. Смульсон. К.: «Міленіум», 2016.
9. Знанецька О. М. Психологічні особливості розвитку синдрому емоційного вигорання у медичних працівників / О. М. Знанецька // *Вісник Дніпропетровського університету ім. О. Гончара*. 2013. № 8. С. 80–87.

10. Кириленко О.А. Психологічні детермінанти професійного стресу у представників професії типу "людина - людина": Автореферат дисертації канд. психологічних. наук: 19.01.03 / Кириленко О.А. К., 2011. 20 с.
11. Коновчук Н.С. Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів / Коновчук Н.С. // *Правничий вісник університету "КРОК"*. 2012. Вип. 14. С. 91-95.
12. Мащак С. О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема, С. О. Мащак // *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012. Вип. 2 (1). С. 444-452.
13. Мірошниченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: навчально-методичний посібник. О. Мірошниченко. Житомир: Вид-во ЖДУ імені І. Франка, 2013. 155 с.
14. Міщенко М. С. Феномен емоційного вигорання особистості – теоретичний аналіз проблеми / М. С. Міщенко // *Проблеми сучасної педагогічної освіти: зб. наук. праць*. Вип. 36, ч. 2: Серія: Педагогіка і психологія. Ялта: РВВ КГУ, 2012. С. 212-216.
15. Мирончук Н. М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії // Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи: зб. наук.-метод. праць / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир: Вид-во Євенок О.О., 2017. С. 62-67.
16. Носенко В.В. Проблема емоційного вигорання студентської молоді в екзистенційній психології, 2013. С. 187-188.
17. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів / І. В. Олійник // *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля*. Серія : Педагогіка і психологія. 2017. № 1. С. 118–125. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vduep_2017_1_20.

18. Олійник М. Дослідження синдрому вигорання. КПТорієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні /УКРАЇНСЬКИЙ ІНСТИТУТ КОГНІТИВНО ПОВЕДІНКОВОЇ ТЕРАПІЇ. М. Олійник, Львів, 2021. 51 с.
19. Рурик Г. Л. Запобігання виникненню синдрому професійного вигорання та синдрому емоційного вигорання – шлях до збереження психічного здоров'я: методичні рекомендації / Г. Л. Рурик. Миколаїв, 2020. 41 с.
20. Сіроха Л. В. Професійне вигорання працівників правничих професій у період їхнього професійного становлення // *Теорія і практика сучасної психології*. 2019., № 2 (1). С. 129-133.
21. Старовойт О. Невпевненість і емоційне вигорання особистості як бар'єри інноваційної діяльності / О. Старовойт // *Вісник Інституту розвитку дитини*. Серія: Філософія, педагогіка, психологія. 2014. Вип. 36. С. 50-57
22. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій / під кер. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. К.: Міленіум, 2014. 264 с.
23. Титаренко Т. М., Лепіхова Л. А., Кляпець О. Я. Формування в молоді настанов на здоровий спосіб життя: Методичні рекомендації / Т.М.Титаренко, Л.А.Лепіхова, О. Я. Кляпець, К.: Міленіум, 2016. 124 с.
24. Хоріна О.І., Ходієнко Л.В. Ситуаційні і середовищні чинники професійного вигорання працівників комунальної сфери. *Наукові студії із соціальної та політичної психології* : зб. статей / НАПН України, Ін-т соціальної та політичної психології; К.: Міленіум, 2013. Вип. 32 (35). С. 184-197.
25. Чудакова В. П, «Спрямованість мотивації показник сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності й конкурентоздатності особистості І частина, початок, продовження у наступних номерах. Наукові семінари-практикуми. Освіта та розвиток обдарованої особистості. № 9-10 (28-29) /09-10/2014. С. 92- 105.

26. Шулдик А. В. Професійне вигорання викладачів вищої школи / А. В. Шулдик // *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки*. 2017. Вип. 1(1). С. 138-142.

27. Шульга Л. І., Количева Т. В. Проблема стресу та емоційного вигорання в умовах життя сучасної молоді. Фармацевтична наука та практика: проблеми, досягнення, перспективи розвитку. *Pharmaceutical science and practice : problems, achievements, prospects* : матер. ІІ наук. - практ. інтернет - конф. з міжнар. участю, м. Харків, 27 квітня 2018 р. Х.: НФаУ, 2018. С. 424-426.

ДОДАТКИ

Додаток А

| Порівняння по групі | | | | | | | | | | | |
|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------------|---------------|-----------------|--|
| | Rank Sum Group | Rank Sum Group | U | Z | p-level | Z adjusted | p-level | valid N Group | valid N Group | *1sided exact p | |
| ПВ | 836,5000 | 438,5000 | 113,5000 | 3,86117 | 0,000113 | 3,90424 | 0,000095 | 25 | 25 | 0,000056 | |
| ОВ | 821,5000 | 453,5000 | 128,5000 | 3,57012 | 0,000357 | 3,59858 | 0,000320 | 25 | 25 | 0,000221 | |
| ПМ | 633,0000 | 642,0000 | 308,0000 | -0,08731 | 0,930423 | -0,08787 | 0,929984 | 25 | 25 | 0,938697 | |
| Емоційне | 760,0000 | 515,0000 | 190,0000 | 2,37685 | 0,017462 | 2,39831 | 0,016472 | 25 | 25 | 0,016982 | |
| Деперсон | 465,5000 | 809,5000 | 140,5000 | -3,33729 | 0,000846 | -3,46636 | 0,000528 | 25 | 25 | 0,000599 | |
| Редукція | 689,0000 | 586,0000 | 261,0000 | 0,99925 | 0,317676 | 1,02131 | 0,307109 | 25 | 25 | 0,325399 | |
| ПВ Грінбе | 804,5000 | 470,5000 | 145,5000 | 3,24028 | 0,001194 | 3,29672 | 0,000978 | 25 | 25 | 0,000887 | |
| Мотиваці | 467,5000 | 807,5000 | 142,5000 | -3,29848 | 0,000972 | -3,32761 | 0,000876 | 25 | 25 | 0,000702 | |
| Фаза нап | 733,5000 | 541,5000 | 216,5000 | 1,86267 | 0,062509 | 1,87032 | 0,061440 | 25 | 25 | 0,062121 | |
| Фаза рези | 853,0000 | 422,0000 | 97,0000 | 4,18131 | 0,000029 | 4,19645 | 0,000027 | 25 | 25 | 0,000011 | |
| Фаза емо | 918,0000 | 357,0000 | 32,0000 | 5,44250 | 0,000000 | 5,45548 | 0,000000 | 25 | 25 | 0,000000 | |
| Загальний | 894,5000 | 380,5000 | 55,5000 | 4,98653 | 0,000001 | 4,98989 | 0,000001 | 25 | 25 | 0,000000 | |
| Пережив.г | 937,0000 | 338,0000 | 13,0000 | 5,81115 | 0,000000 | 5,86835 | 0,000000 | 25 | 25 | 0,000000 | |
| Незадово. | 741,0000 | 534,0000 | 209,0000 | 2,00819 | 0,044623 | 2,05176 | 0,040194 | 25 | 25 | 0,044985 | |
| Загнаніст | 659,5000 | 615,5000 | 290,5000 | 0,42686 | 0,669480 | 0,44255 | 0,658093 | 25 | 25 | 0,672140 | |
| Тривога і | 366,0000 | 909,0000 | 41,0000 | -5,26787 | 0,000000 | -5,38283 | 0,000000 | 25 | 25 | 0,000000 | |
| Неадеква | 556,5000 | 718,5000 | 231,5000 | -1,57163 | 0,116037 | -1,62917 | 0,103278 | 25 | 25 | 0,116639 | |
| Емоц.мор | 637,5000 | 637,5000 | 312,5000 | 0,00000 | 1,000000 | 0,00000 | 1,000000 | 25 | 25 | 1,000000 | |
| Розшир.с | 807,5000 | 467,5000 | 142,5000 | 3,29848 | 0,000972 | 3,33700 | 0,000847 | 25 | 25 | 0,000702 | |
| Редукц.п | 815,0000 | 460,0000 | 135,0000 | 3,44401 | 0,000573 | 3,45765 | 0,000545 | 25 | 25 | 0,000399 | |
| Емоц.деф | 935,0000 | 340,0000 | 15,0000 | 5,77235 | 0,000000 | 5,80604 | 0,000000 | 25 | 25 | 0,000000 | |
| Емоц.відч | 627,0000 | 648,0000 | 302,0000 | -0,20373 | 0,838565 | -0,21244 | 0,831767 | 25 | 25 | 0,847517 | |
| Особист.е | 654,5000 | 620,5000 | 295,5000 | 0,32985 | 0,741515 | 0,33837 | 0,735083 | 25 | 25 | 0,743700 | |
| Психосом | 766,0000 | 509,0000 | 184,0000 | 2,49327 | 0,012658 | 3,24844 | 0,001161 | 25 | 25 | 0,012100 | |

Додаток Б

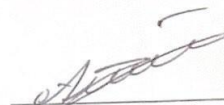
| | |
|--|-----------------|
| Група 1 | |
| | ПВ Грінберга |
| ПВ | -0,307395 |
| ОВ | -0,453491 |
| ПМ | 0,239598 |
| Емоційне виснаження | -0,412673 |
| Деперсоналізація | -0,359484 |
| Редукція досягнень | 0,402424 |
| ПВ Дж. Грінберга | 1,000000 |
| Мотивація успіху і боязнь невдачі (А. А. Реан) | 0,239770 |
| Фаза напруження | 0,456761 |
| Фаза резистенції | 0,044110 |
| Фаза емоційного відчуження | 0,230691 |
| Загальний показник емоційного вигорання Бойко | 0,405877 |
| Переживання психотравмуючих ситуацій | 0,247601 |
| Незадоволення собою | 0,344992 |
| Загнаність в кут | 0,472498 |
| Тривога і депресія | -0,061873 |
| Неадекватне емоційне вибіркове реагування. | -0,112562 |
| Емоційно-моральна дезорієнтація. | 0,426090 |
| Розширення сфери економії емоцій | 0,058275 |

| | |
|---|-----------------|
| Редукція професійних обов'язків | 0,014054 |
| Емоційний дефіцит | 0,475521 |
| Емоційне відчуження | -0,121148 |
| Особисте відчуження | -0,138731 |
| Психосоматичні та вегетативні порушення | 0,228049 |

| | |
|--|------------------|
| Група 2 | |
| | ПВ Грінберга |
| ПВ | -0,001601 |
| ОВ | 0,040368 |
| ПМ | 0,341989 |
| Емоційне виснаження | 0,272762 |
| Деперсоналізація | 0,326155 |
| Редукція досягнень | -0,246801 |
| ПВ Дж. Грінберга | 1,000000 |
| Мотивація успіху і боязнь невдачі (А. А. Реан) | -0,410327 |
| Фаза напруження | -0,085155 |
| Фаза резистенції | -0,086160 |
| Фаза емоційного відчуження | 0,226570 |
| Загальний показник емоційного вигорання Бойко | -0,091959 |
| Переживання психотравмуючих ситуацій | -0,048447 |
| Незадоволення собою | -0,080984 |
| Загнаність в кут | 0,040553 |
| Тривога і депресія | -0,039220 |
| Неадекватне емоційне вибіркоче реагування | -0,422591 |
| Емоційно-моральна дезорієнтація. | 0,575847 |
| Розширення сфери економії емоцій | 0,325783 |

| | |
|---|-----------------|
| Редукція професійних обов'язків . | -0,209971 |
| Емоційний дефіцит | -0,207695 |
| Емоційне відчуження | 0,005120 |
| Особисте відчуження | 0,669727 |
| Психосоматичні та вегетативні порушення | 0,024327 |

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень.
Використання ідей, результатів і текстів наукових досліджень інших авторів
мають посилання на відповідне джерело.


(підпис) 