

**Міністерство освіти і науки України
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
Кафедра психології**

**ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ
ПІД ЧАС ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ**

**Дипломна робота
Рівень вищої освіти – другий (магістерський)**

Виконала:
Студентка 6 курсу, 612 групи
спеціальності 053 «Психологія»
Місько Христина Віталіївна
Керівник: док.філол.н, проф. Зварич І.М.
Рецензент: кан.псих.н., асист. Гайснюк Н. А.

До захисту допущено:

Протокол засідання кафедри № _____

від «__» _____ 20__ р.

зав. Кафедри _____ доц. Андрєєва Я. Ф.

Зміст

Вступ 3

РОЗДІЛ І. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ ПІД ЧАС ДИСТАНЦІЙНОГО 5

1.1 Поняття вигорання, його основні симптоми 5

1.2 Вигорання як процес 14

1.3 Фактори та причини вигорання 21

1.4 Профілактика, лікування та поради при симптомах вигорання 30

РОЗДІЛ ІІ. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ ПІД ЧАС ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ 37

2.1 Методичне забезпечення та організація дослідження 37

2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження 50

2.2.1 Опис середніх значень зв'язка між професійним вигоранням вчителів та їх особистісними характеристиками. 50

2.2.2 Опис кореляційних зв'язків між професійним вигоранням вчителів та їх особистісними характеристиками 62

Висновки 69

Список використаної літератури 71

ВСТУП

Актуальність проблеми. Професійне або емоційне вигорання є феноменом сучасності, як наслідок активності у професійній діяльності, зростання інформаційних, комунікаційних, емоційних навантажень при дефіциті рухової активності і порушення гармонійного способу життя сучасної людини. Одним із суттєвих проявів професійної деформації педагогів є синдром емоційного вигорання. Синдром вигорання являє собою процес поступової втрати емоційної, когнітивної і фізичної енергії, що проявляється у симптомах емоційного, розумового виснаження, фізичної втоми, особистісного відсторонення і зниження задоволення від виконуваної роботи. Він розглядається як результат невдало вирішеного стресу на робочому місці.

Виділяють три ключові ознаки синдрому емоційного вигорання: граничне виснаження, відстороненість від (клієнтів, пацієнтів, учнів, студентів) і від роботи, відчуття неефективності і недостатності своїх досягнень.

Виявлено п'ять ключових груп симптомів характерних для синдрому вигорання: фізичні, емоційні, поведінкові, соціальні симптоми, інтелектуальний стан. Досліджуючи цю проблему науковці дійшли висновку, що суттєву роль в професійному вигоранні відіграють такі основні фактори: особистісний; рольовий; організаційний.

В магістерській роботі розглядаються діагностичні критерії і методи профілактики синдрому, які є вкрай важливими для представників усіх професій, особливо тих, що входять до групи ризику. Серед тих, хто досліджував феномен професійного вигорання можна виділити таких вчених, як: С. Maslach, Н. Водоп'янова, В. Орел, Л. Дика, Л. Китаєв-Смик, В. Бодров, А. Леонова, W.B. Schaufeli, D.V. Dierendonck, M.P. Leiter та ін. На сьогоднішній день

психологічній літературі, присвяченій синдрому професійного вигорання, вказується на значне розширення сфер діяльності, схильних до небезпеки «вигорання».

Об'єктом дослідження особистісні характеристики вчителів під час дистанційного навчання.

Предметом дослідження особливості професійного вигорання вчителів під час дистанційного навчання.

Метою дипломної роботи є теоретичне та емпіричне вивчення особливостей професійного вигорання вчителів під час дистанційного навчання та їх особистісними характеристиками.

Завдання дипломної роботи

1. Проаналізувати, літературу, джерела даної проблеми;

1.1 Здійснити теоретичний аналіз літератури з проблеми професійного вигорання вчителів молодших класів.

2. Емпірична частина:

2.1 Провести емпіричне дослідження особливостей професійного вигорання вчителів під час дистанційного навчання та їх особистісними характеристиками.

2.2 Встановити зв'язок професійного вигорання вчителів та їх особистісними характеристиками.

2.3 Сформувати рекомендації щодо профілактики професійного вигорання вчителів під час дистанційного навчання.

Гіпотеза дипломної роботи:

Зв'язок між професійним вигоранням вчителів та їх особистісними характеристиками.

Структура курсової роботи: Складається з вступу, 2-ох розділів, висновків та списку використаних джерел (61 позиції). Загальний обсяг роботи становить, 76 сторінок комп'ютерного друку. Основний зміст роботи охоплює 69 сторінок. У роботі наявні рисунків.

РОЗДІЛ I. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ ПІД ЧАС ДИСТАНЦІЙНОГО

1.1 Поняття вигорання, його основні симптоми

Історія терміну «синдром емоційного вигорання» починається з 1974 року, коли американський психіатр Н.І. Freudenberger вперше звернув увагу на цей феномен і описав його як «порадку, виснаження або зношення, що відбувається з людиною внаслідок різко завищених вимог до власних ресурсів і сил». А вже термін «професійне вигорання» з'явився у літературі з психології у 1974 році для характеристики психічного стану здорових людей, які інтенсивно спілкуються з пацієнтами, клієнтами і постійно перебувають в емоційно навантаженій атмосфері під час надання професійної допомоги.

Вигорання не зникає само по собі. Швидше, це може погіршитися, якщо ви не вирішите основні проблеми, які його викликають. Якщо ви проігноруйте ознаки виснаження, це може завдати ще більшої шкоди вашому фізичному та психічному здоров'ю в майбутньому. Ви також можете втратити здатність і енергію ефективно відповідати вимогам вашої роботи, що може вплинути на інші сфери вашого життя.

Вигорання - це реакція на тривалий або хронічний стрес на роботі. Він характеризується трьома основними вимірами: виснаженням, цинізмом (менше ототожнення з роботою) і відчуттям зниження професійних здібностей. Простіше кажучи, якщо ви відчуваєте себе виснаженим, починаєте ненавидіти свою роботу і починаєте відчувати себе менш здібними на роботі, ви демонструєте ознаки вигорання. [5]

Більшість людей проводять більшу частину часу неспання на роботі. Отже, якщо ви ненавидите свою роботу, боїтеся ходити на роботу і не отримуєте задоволення від того, що робите, це може серйозно вплинути на ваше життя. Це проявляється через симптоми вигорання.

Незважаючи на те, що вигорання є поширеним, його часто неправильно розуміють, стигматизують і дорого обходяться як здоров'ю та добробуту працівників, так і продуктивності роботодавців. [8]

Вигорання - це стан емоційного, фізичного та психічного виснаження, спричинений надмірним і тривалим стресом. Це відбувається, коли ви відчуваєте себе перевантаженими, емоційно виснаженими та неспроможними задовольняти постійні вимоги. Коли стрес продовжується, ви починаєте втрачати інтерес і мотивацію, які спонукали вас взяти на себе певну роль. [15]

Вигорання знижує продуктивність і забирає вашу енергію, змушуючи вас почуватися все більш безпорадним, безнадійним, цинічним і ображеним. Згодом ви можете відчути, що вам більше нічого дати.

Негативні наслідки вигорання поширюються на всі сфери життя, включаючи дім, роботу та соціальне життя. Вигорання також може спричинити довгострокові зміни у вашому тілі, які роблять вас вразливими до таких хвороб, як застуда та грип. Через численні наслідки важливо негайно впоратися з вигоранням.

Вигорання – це поступовий процес. Це не відбувається відразу, але це може підкратися до вас. Ознаки та симптоми спочатку незначні, але з часом стають гіршими. [16] Сприймайте ранні симптоми як сигнали про те, що щось не так, що потрібно вирішити. Якщо ви будете уважні та активно зменшите свій стрес, ви зможете запобігти серйозному зриву. Якщо ви ігноруйте їх, ви зрештою згорите.

Більшість людей переживають періоди, коли вони відчувають втому або незадоволення на роботі. Однак, якщо ваша робота змушує вас відчувати себе

емоційно виснаженим, за межами піклування або нездатністю нормально функціонувати, можливо, ви відчуваєте виснаження.

Вигорання є поширеною проблемою, яка може торкнутися майже будь-кого на будь-якій роботі. Дослідження показують, що в деяких країнах близько 18% людей страждають від високого рівня виснаження, і набагато більше людей перебувають у групі ризику. У той час як вигорання зазвичай є проблемою, пов'язаною з роботою, воно може виникнути в інших середовищах, таких як спорт і навчання. [56]

Якщо на це не звернути увагу, виснаження може призвести до серйозних труднощів, зокрема проблем із психічним і фізичним здоров'ям, роботою чи функціонуванням у повсякденному житті. Якщо ви вигоріли в минулому, ви можете хвилюватися, що це повернеться. Хороша новина полягає в тому, що вигорання можна вирішити багатьма різними способами, незалежно від того, працюючи на рівні окремої людини, команди чи організації. Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ) є ефективним психологічним методом лікування, який може допомогти вам подолати цю проблему. [26]

«Вигорання» описує те, що відбувається, коли ми відчуваємо себе настільки виснаженими через стрес роботи, яку нам важко виконувати. Ми можемо відчувати себе емоційно виснаженими, немотивованими та неефективними.

Вигорання — це не те, що відбувається миттєво — зазвичай воно спричинене накопиченням стресових подій, які відбуваються на роботі (а іноді й поза нею).

Вигорання – це синдром постійної втоми, емоційного виснаження, який посилюється з часом. Особливо схильними до вигорання на роботі є люди, які працюють в сфері «людина- людина», тобто ті, чия робота пов'язана з постійним спілкуванням. Це психологи, педагоги, лікарі, соціальні працівники, менеджери, волонтери, керівники різних сфер та інші. Треба постійно бути на зв'язку, вислуховувати інших і говорити самому, стежити за

важливими новинами, давати вказівки підлеглим або навпаки виконувати доручення керівництва, намагатися виправдати чиїсь очікування, перевершити конкурентів, продемонструвати хороші показники — все це призводить до того, що в якийсь момент у людини просто «сідають батарейки». [28]

Синдром професійного вигорання – особливий стан людини, який виникає як відповідна реакція на дію хронічних стресорів, які пов'язані з професійною діяльністю. Найчастіше та найбільш яскраво цей синдром проявляється в соціально-орієнтованих, комунікативних професіях, системи «людина-людина»: соціальні працівники, поліцейські, психологи, психіатри, лікарі, вчителі, консультанти, менеджери, працівники сервісних служб тощо, - всіх, чия діяльність неможлива без спілкування.

Коли ви просто втомилися, то можете привести себе в норму за кілька днів. Досить просто виспатися, провести вихідні з вимкненим телефоном, щоб відпочити від постійних дзвінків, переключитися на хорошу книгу, сходити в спортзал або прийняти гарячу ванну, і ось, ви знову сповнені сил і енергії.

Якщо у вас емоційне вигорання, його не позбутися просто так. Більш того, з часом все тільки погіршується. Нервові напруження і стреси призводять до погіршення сну, підвищена дратівливість провокує конфліктні ситуації на роботі, негаразди в професійній сфері відбиваються на сім'ї та особистих стосунках. [43]

Симптоми емоційного вигорання

Згідно з вооз, існує три основних симптоми емоційного вигорання:

- ✓ Почуття виснаження або втоми:
 - призводить до порушення сну,
 - зниження імунітету,
 - проблем із концентрацією.
- ✓ Інтелектуальна й емоційна дистанція з роботою:
 - відчуття негативу та цинізму відносно ситуацій,

- пов'язаних із роботою,
- відірваність від колективу,
- відсутність мотивації,
- негативне сприйняття реальності.

✓ Зниження професійної ефективності:

- внаслідок цього розвивається відчуття неспроможності,
- з'являються сумніви у власних здібностях і компетентності.

Давайте розглянемо детально основні симптоми:

Психофізичні симптоми:

- Відчуття постійної втоми не лише ввечері, а і вранці;
- Відчуття емоційного і фізичного виснаження;
- Частий безпричинний головний біль, постійні розлади шлунково-кишкового тракту;
- Різке збільшення ваги або різка втрата;
- Повне або часткове безсоння;
- Постійний загальмований, млявий стан і бажання спати протягом усього дня;
- Задишка або порушення дихання за фізичного або емоційного навантаження;
- Помітне зниження зовнішньої і внутрішньої сенсорної чутливості: погіршення зору, слуху, нюху і дотику, втрата внутрішніх тілесних відчуттів.

Соціально-психологічні симптоми:

- Байдужість, нудьга, пасивність і депресія;
- Підвищена дратівливість на незначні події;

- Часті нервові зриви (спалахи невмотивованого гніву або відмова від спілкування, замкненість у собі);
- Постійне переживання негативних емоцій, для яких немає причин;
- Відчуття неусвідомленого неспокою і підвищеної тривожності;
- Відчуття гіпервідповідальності і постійне почуття страху;
- Загальна негативна установка на життєві і професійні перспективи.

Поведінкові симптоми:

- Відчуття, що робота стає дедалі важчою і що виконувати її дедалі важче;
- Співробітник помітно змінює свій робочий режим (збільшує або скорочує час роботи);
- Постійно й без необхідності бере роботу додому, але і вдома її не робить;
- Керівникові важко ухвалювати рішення; відчуття даремності, зневіра, що справи поліпшаться, зниження ентузіазму у ставленні до роботи, байдужість до її результатів;
- Невиконання важливих, пріоритетних завдань і «заціклення» на дрібних деталях;
- Дистанційність від співробітників і клієнтів, підвищення неадекватної критичності;
- Зловживання алкоголем, різке зростання викурених за день цигарок, вживання наркотичних засобів.

Факторами, що впливають на вигорання є індивідуальні особливості нервової системи і темпераменту. Скоріше вигорають працівники із слабкою нервовою системою і ті, індивідуальні особливості яких не поєднуються з вимогами професій типу «людина-людина». Згідно з макетом синдрому «вигорання», яка була запропонована американськими дослідниками-жінками christina maslach та susan e. Jackson, «професійне вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізація і редукція особистих досягнень. [33]

Також вигорання можна помітити фізично. Коли ви відчуваєте виснаження, ваше тіло часто демонструє певні ознаки. Дослідження показують, що деякі з найпоширеніших симптомів фізичного вигорання включають такі **симптоми фізичного вигорання:**

- Шлунково-кишкові проблеми
- Високий кров'яний тиск
- Погана імунна функція (частіше хворіють)
- Повторні головні болі
- Проблеми зі сном

Оскільки вигорання спричинене хронічним стресом, корисно також знати, як цей стрес загалом впливає на організм. Хронічний стрес може проявлятися фізично у вигляді посилення болю, зниження рівня енергії та зміни апетиту. [24]

Усі ці фізичні ознаки вказують на те, що ви можете відчувати виснаження.

Симптоми психічного вигорання

Вигорання також впливає на вас психічно та емоційно. Ось деякі з найпоширеніших психічних симптомів вигорання:

- Проблеми з концентрацією
- Пригнічений настрій
- Почуття нікчемності
- Втрата інтересу або задоволення
- Суїцидальні думки

Вигорання проти депресії

Вигорання має спільні симптоми з деякими психічними захворюваннями, такими як депресія. Симптоми депресії також включають втрату інтересу до

речей, відчуття безнадійності, когнітивні та фізичні симптоми, а також думки про самогубство.

Люди з депресією відчують негативні почуття та думки про всі аспекти життя, а не лише про роботу. Якщо ви відчуваєте це, вам може допомогти спеціаліст із психічного здоров'я. Звернення за допомогою є важливим, оскільки люди, які відчувають виснаження, можуть мати вищий ризик розвитку депресії. [35]

Фактори ризику для симптомів вигорання

Стресова робота не завжди призводить до вигорання. Якщо добре контролювати стрес, ви можете не відчувати цих негативних наслідків. Але деякі люди (і ті, хто займається певними професіями) мають більший ризик розвитку симптомів вигорання, ніж інші.

Наприклад, Національний звіт про вигорання лікарів, депресію та самогубства за 2019 рік показав, що 44% лікарів відчувають вигорання. Звичайно, не тільки лікарі вигорають. Працівники будь-якої галузі на будь-якому рівні піддаються потенційному ризику. [52]

Нерозумний тиск часу. Співробітники, які стверджують, що мають достатньо часу для виконання своєї роботи, на 70% менше схильні до сильного вигорання, тоді як люди, які не можуть отримати більше часу (наприклад, парамедики та пожежники), мають вищий ризик вигорання.

Відсутність спілкування та підтримки з боку керівництва. Підтримка менеджера пропонує психологічний буфер проти стресу. Співробітники, які відчувають сильну підтримку з боку керівника, на 70% рідше відчувають симптоми вигорання на регулярній основі. [53]

Відсутність чіткості ролі. Лише 60% працівників знають, чого від них очікують. Коли очікування схожі на рухомі мішені, співробітники можуть виснажуватися, просто намагаючись зрозуміти, що вони повинні робити.

Непідйомне навантаження. Коли робоче навантаження здається нестерпним, навіть найоптимістичніші працівники відчуватимуть безнадійність. Почуття перевтоми може швидко призвести до симптомів вигорання.

Несправедливе ставлення. Співробітники, які відчувають, що на роботі з ними поводяться несправедливо, у 2,3 рази частіше відчувають високий рівень вигорання. Несправедливе ставлення може включати такі речі, як фаворитизм, несправедлива компенсація та погане поводження з боку колеги. [1]

Стрес, який сприяє вигоранню, може виникати в основному через вашу роботу, але стресори з інших сфер життя також можуть підвищити цей рівень. Риси особистості та моделі мислення, такі як перфекціонізм і песимізм, наприклад, можуть сприяти стресу, який ви відчуваєте.

Відчуження від трудової діяльності. Люди, які відчувають виснаження, вважають свою роботу стресовою та розчарувальною. Ви можете стати цинічними щодо умов праці та людей, з якими працюєте. Ви також можете емоційно дистанціюватися і почати відчувати заціпеніння щодо своєї роботи. [4]

Емоційне виснаження. З часом неліковані симптоми вигорання можуть спричинити відчуття емоційного виснаження та нездатності впоратися.

Знижена продуктивність. Вигорання впливає на повсякденні завдання на роботі або вдома, якщо ваша основна робота включає догляд за членами сім'ї. Люди з симптомами вигорання негативно ставляться до завдань, їм важко зосередитись і часто їм бракує креативності. Разом це призводить до зниження продуктивності. [9]

1.2 Вигорання як процес

«Кожна людина має схильність до емоційного вигорання» - такий висновок зробили австралійські вчені М. Пірс і Дж. Моллоу (1990). вони повідомляють, що рівень «вигорання» не пов'язаний з освітою, рівнем інтелекту чи зарплатою. чутливі та емоційні люди рано помічають його симптоми, але інтенсивність процесу не залежить ні від психічної організації, ні від особистого анамнезу. важлива лише ситуація на роботі та ставлення до неї професіонала. Термін «опіковий синдром» походить від грец. синдром – «поєднання» та англійське burn-out – «припинення горіння». її автор, американський психіатр Х. Фройденбергер використовував концепцію вигорання, щоб описати поступове емоційне виснаження, втрату мотивації та зниження відданості в громадській клініці Святого Марка в Іст-Віллідж, штат Нью-Йорк, яку він спостерігав як консультант. психіатр. він помітив, що цей процес тривав близько року і супроводжувався низкою фізичних і психічних симптомів: головними болями, розладами кишечника, безсонням, втомою, дратівливістю, гнівом тощо. [22]

Аналогія, що «люди, як і будівлі, іноді горять». під тиском важких ситуацій, якими насичене наше життя, внутрішні ресурси людини виснажуються, ніби спалені вогнем, залишаючи всередині велику порожнечу,

хоча зовнішня оболонка може залишатися більш-менш незмінною. він описує професійне вигорання як «демона, що вкорінився в суспільстві та часах, у яких ми живемо, нашої постійної боротьби за пошук сенсу нашого життя». Ч. Фройденбергер підкреслює, що професійне вигорання не є "станом, який слід ігнорувати. І це не сором. Навпаки, це проблема, народжена з добрими намірами".

Концептуальними передумовами для формування теорії професійного вигорання вважаються роботи Г. Сельє, який вважав, що стрес, або загальний адаптаційний синдром, є фізіологічною реакцією організму людини, що виникає внаслідок впливу фізичні, хімічні та органічні фактори. [36]

Автор виділяє три стадії стресу:

- 1) стадія тривоги, коли організм людини готується до зустрічі з небезпекою. при цьому організм мобілізує ресурси і включає механізми саморегуляції захисних процесів. якщо останній ефективний, тривога зникає і організм повертається до нормальної діяльності.
- 2) стадія резистентності виникає при тривалій дії стресора, коли організм потребує захисних сил. Організм намагається протистояти небезпеці та збалансувати адаптаційні резерви за рахунок зовнішніх умов, адекватних функціональних систем на фоні стресу це етап максимальної адаптації та успішного повернення душевної рівноваги. якщо не спрацює захисний механізм, людина переходить на третю стадію.
- 3) стадія виснаження виникає при дуже сильному і тривалому впливі стресора. при цьому різко знижуються адаптаційні резерви людини і опірність організму, виникає відчуття спустошеності, вразливості до втоми, фізичних проблем, які можуть спричинити захворювання і навіть загибель організму. одним із найсерйозніших наслідків тривалого стресу є синдром «професійного вигорання». За Сельє, вигорання можна віднести до третьої стадії, якій передує стійкий і тривалий рівень збудження. [2,3]

Отже як розвивається процес вигорання:

1. У той момент, коли з'являється ейфорія у вигляді «запаморочення від успіхів» у роботі (проект вдався, приніс хороший прибуток і т.д.), людина часто прагне працювати більше, щоб наступного разу вийшло ще краще. Іноді на шкоду особистому життю, дружбі, відпочинку. Адже вони не приносять прибутку та задоволення від них надто буденно. Першу стадію вигорання називають так само «закоханість» або «медовий місяць», людина настільки захоплена новою роботою, «загорівся» новою ідеєю, що вона не може думати ні про що інше, говорить тільки про це, всю душу вкладає в новий проект. У цей період імунна система мобілізується, людина практично не хворіє, виникає відчуття польоту «не ходить, а ширяє над землею».

2. На другій стадії, яку називають «робоча» або «недолік палива» людина продовжує напружено працювати, але в неї вже з'являється втома, підвищена стомлюваність, але поки що додатковий відпочинок допомагає її усунути. За відсутності додаткової мотивації та стимулювання у працівника починає знижуватися інтерес до трудової діяльності. Але на другому етапі людина може швидко привести себе в робочий стан, наприклад, випивши чашку міцної кави або чаю.

- починається приглушення емоцій, згладжується гострота почуттів та свіжості переживань;
- фахівець несподівано зауважує: начебто все поки нормально, але... нудно і порожньо на душі;
- виникають непорозуміння з клієнтами (учнями, пацієнтами), професіонал у колі своїх колег починає з зневагою говорити про деякі з них.
- друзі та рідні ображаються, що ви раптом меншу увагу стали їм приділяти.

3. На третій стадії емоційного вигорання, яку називають «виснаження», власне і відбувається поступове емоційне вигорання, якщо не вжити термінових заходів

профілактики. Людина продовжує напружено працювати, але тепер робота вже не приносить радості (ентузіазм, який був на першій стадії, поступово зникає). Людина все робить повільніше, на ту ж роботу потрібно набагато більше часу, ніж на першій стадії. Втома, що накопичилася, притупляє емоції, і привести себе в робочий стан, наприклад, за допомогою міцної кави або чаю ставати практично неможливо. Організм вимагає відпочинку, але навіть вихідні (відпустка) не здатні привести людину до робочого стану, з'являється почуття хронічної втоми. [16]

На третій стадії:

- погіршується настрій - людина почувається дратівливою (і це роздратування перевищує причину, що її викликала) і їй стає важче стримувати негативні почуття у спілкуванні з людьми, підвищується конфліктність;
- зникають позитивні емоції, з'являється деяка відстороненість у відносинах із членами сім'ї;
- звужується спектр емоційних відчуттів (так зване сплюснення афекту), коли ніщо не приносить радості, насолоди. Як за анестезії: втрачається яскравість, відзначається емоційне отупіння;
- ворожість починає поступово виявлятися в присутності клієнтів (учнів, пацієнтів) — спочатку це важко стримувана антипатія, а потім і спалахи роздратування. Подібна поведінка професіонала - це неусвідомлюваний ним самим прояв почуття самозбереження при спілкуванні, що перевищує безпечний для організму рівень;
- така людина за звичкою може ще зберігати зовнішню респектабельність і деякий апломб, але його очі втрачають блиск інтересу до чого б то не

було, і майже фізично відчутний холод байдужості поселяється в його душі;

- зникає оптимізм, бажання будувати довгострокові плани;
- притуплюються уявлення про цінності життя, емоційне ставлення до світу «сплощується», людина стає небезпечно байдужою до всього, навіть до власного життя;
- відносини з близькими погіршуються, і це не просто сварки, а глибоке емоційне відчуження і, як наслідок, обмежується простір для відновлення душевних сил. Адже, коли ви були зайняті роботою, ви не відчували, що віддаляєтеся від близьких, і тепер ви стали для них далеким;
- з'являється стан тривожності, незадоволеності; повертаючись додому, все частіше хочеться сказати: «Не лізьте до мене, дайте спокій!»;
- людині здається, що її недооцінюють, він вклав у роботу «всю душу», але не відчуває жодного відгуку, йому здається, що всі його заслуги на роботі ніхто не помічає. Можливі конфлікти з колегами, може з'явитися заздрість і почуття суперництва по відношенню до успішних колегам. Усі успіхи колег сприймаються негативно «вискочками», можливі конфлікти з керівництвом. З'являються думки: «Чи не час змінити роботу», ноги на роботу «не йдуть». Ноги начебто стають ватними, колишня легкість ходи, яка була на першій стадії, поступово зникає.
- на третій стадії дуже гостро відчувається порушення балансу між давати та брати. Для того, щоб зберегти і фізичне та психо-емоційне здоров'я, цей баланс не повинен порушуватися. Скільки фізичних та емоційних сил людина вклала в роботу – стільки ж має і отримати назад:
- у вигляді відпочинку, де немає думок про роботу, а є улюблене хобі, або якесь улюблене заняття: йога, медитація, масаж, тренажерний зал, лазня, зустріч з друзями, нехай навіть, комп'ютерна гра, головне, щоб людина могла повністю розслабитися і відволіктися від думок про роботу. Не забувайте, що при тривалому стресі м'язи постійно напружені і для

збереження здоров'я організму потрібне розслаблення. Один день на тиждень потрібно повністю присвятити собі (має бути особистий простір, де ви почуватиметеся комфортно і фізично та емоційно);

- у вигляді позитивної оцінки своєї праці – похвали, захоплення, просто слів

підтримки. Якщо слів підтримки від колег не дочекаєтеся – забудьте про гординю і запитайте у керівництва прямо «чи сподобалося їм, як ви втілили в життя останній проект, чи задоволені вони вашою роботою в цілому». Згадайте як поводить кішка, коли хоче, щоб її погладили, не відійде від людини, поки не отримає свою порцію позитивних емоцій. Навчайтеся у кішки! Повірте, краще напроситися на комплімент, ніж місяцями жити з почуттям, що вас недооцінюють, і ваші старання ніхто не помічає, адже ви не просто працювали за зарплату, а вкладали в роботу всю свою душу, і повинні знати, як цю роботу оцінюють з боку. інші. При цьому не забувайте хвалити себе за кожен маленький крок уперед: «Я зробив це! Я молодець! У мене вийшло! Я супер!!!», не даремно кажуть: «Сам себе не похвалиш – ніхто тебе не похвалить!». Можна зробити собі подарунок, наприклад, у вигляді шопінгу, походу в салон краси, поїздки на природу, на море - головне щоб емоційний відгук дорівнював витраченим емоційним зусиллям, тоді баланс між «давати і брати» можна зберегти і емоційне вигоряння не настане і можна повернутися на другу чи навіть першу стадію. [6]

4. Якщо людина на третій стадії не вживає жодних заходів профілактики, настає четверта стадія вигоряння, яку називають «криза» або «спустошення», коли стрес, що накопичився за тривалий період часу, проявляється вже на рівні тіла - з'являються тілесні симптоми – безсоння, втрата апетиту, проблеми з серцем або шлунком, імунна система стає настільки ослабленою, що людина постійно відчуває різні нездужання. Можливі не лише проблеми зі здоров'ям, а й тривала затяжна депресія. Нерідко на цій стадії відбувається розрив відносин

із близькими, розлучення. При цьому на емоційному рівні переживань за роботу меншає. Працювати стає простіше, але будь-яка робота виконується вже механічно, без душі, тому що людина на цій стадії вже «емоційно вигоріла». Людина просто висиджує на роботі належний час, прагнути по можливості піти раніше, взяти лікарняний. [7]

На четвертій стадії людина не отримує від роботи жодного задоволення, ходить на роботу як на каторгу, не згоден затриматися після роботи ні на хвилину (хоча на першій стадії легко затримувався на годинник і навіть брав роботу додому). Тут згадується прислів'я: «Від кохання до ненависті один крок» і цей крок зроблено... Є бажання терміново змінити роботу, а краще одразу «піти на пенсію». На четвертій стадії людина не здатна виявляти співчуття та розуміння до людей, вона може ці почуття лише емітувати, з'являється почуття цинізму. До клієнтів людина відчуває нехтування, фахівця на цій стадії здається, що клієнт сам винен у всіх своїх проблемах, і він, безумовно, на них заслуговує. По суті людина, яка допомагає професії на четвертій стадії, стає професійно непридатною. [10] І тут коло замкнулося: якщо довгий час не підтримувати стосунки (з дружиною, дітьми, друзями, самим собою поза роботою), вони не розвиваються. Людина позбавляється будь-якого простору, в якому він відчувається комфортно та безпечно, крім роботи. Але тепер саме робота стає джерелом негативу: чим більше роботи, тим глибше і ширше спустошення. [7]

1.3 Фактори та причини вигорання

Важливий фактор, що взаємодіє з вигоранням, - ступінь самостійності та незалежності співробітника у своїй діяльності та можливість приймати важливі рішення. Практично всі дослідження підтверджують негативну кореляційну залежність між зазначеними змінними та вигоранням, хоча зазначається, що зв'язок між останньою змінною тісніший. [11]

«Згоряння» пов'язане з тим, що робота може бути: багатогодинною, яка не оцінюється належним чином, має складний зміст, що вимагає виняткової продуктивності або відповідної підготовки (тренування), або з тим, що характер керівництва з боку вищих не відповідає змісту роботи. Розвитку «згоряння» також сприяє невизначеність чи нестача відповідальності. Адміністрація може пом'якшити розвиток «згоряння», якщо забезпечить працівникам можливість професійного зростання, налагодить соціальні та інші позитивні моменти, що підтримують, що підвищують мотивацію. Адміністрація може чітко

розподілити обов'язки, продумавши посадові інструкції. Керівництво може організувати здорові стосунки співробітників. [27]

Один із найважливіших серед соціально-психологічних факторів, що розглядаються в контексті вигоряння, соціально-психологічні взаємини в організації як по вертикалі, так і по горизонталі. Вирішальну роль у цьому відіграє соціальна підтримка з боку колег і людей, які стоять вище за своє професійне і соціальне становище, а також інших осіб (сім'ї, друзів тощо).

Практично у всіх дослідженнях, присвячених цій проблемі, відзначається негативна залежність між вигорянням та соціальною підтримкою у представників практично всіх професій, пов'язаних із наданням професійної допомоги людям. [31]

Найбільш значущою для працівників є підтримка від супервізорів та адміністрації, що відзначається рядом авторів. Понад те, деякі дослідники підкреслюють, що інтраперсональні конфлікти групи працівників (тобто. по горизонталі) набагато менше психологічно небезпечні, ніж конфлікти з людьми, які займають вищу професійне становище. У деяких дослідженнях зазначається, що соціальна підтримка може бути своєрідним буфером між стресорами та результатами їхньої діяльності та показниками стану. Працівники, які отримують цю підтримку, можуть краще чинити опір стресовим впливам і тим самим бути менш схильні до вигоряння.

З питань, що стосуються інших особливостей соціально-психологічної взаємодії у колективі з вертикалі, є кілька досліджень, присвячених вивченню впливу стилю керівництва на тенденцію до вигоряння у підлеглих. Наголошується незначна кореляція між цими двома змінними, причому демократичний стиль керівництва меншою мірою сприяє виникненню вигоряння. [60]

Рольовий фактор. Зміст і професійна діяльність соціального працівника як чинники, які суттєво впливають на професійну деформацію особистості спеціаліста. Зміст сприяє формуванню професійної компетенції, світогляду. [6]

У процесі професійного становлення у фахівця виникає специфічна, професійна мова (професійна мова) – сленг, професійні мислення, уява, пам'ять. Невипадково люди однієї професії розуміють одне одного з півслова. Окремі слова, фрази їм мають глибокий професійно орієнтований зміст і зміст, яке зводиться до передачі специфічного словникового запасу. У його освоєння закладається основа професійної діяльності — досвід (знання, вміння і навички).

На фахівця формування його професійної мови істотно впливає і так званий «суб'єктивний фактор» середовища професійної діяльності, соціуму. Кожен соціум характеризується чимось своїм, особливим, що відрізняє його від інших, що знаходить прояв у своєрідності мікроклімату, настрою, взаємодопомоги. [47]

Сама професійна діяльність також значно впливає на розвиток особистості. У ході її з'являються професійні вміння та навички, розвиваються професійно важливі якості особистості, набувається відповідного досвіду діяльності. Саме професійна діяльність сприяє самовдосконаленню фахівця, зростанню його професіоналізму, позитивній зміні особистості, виникненню професійної культури. Залежно від індивідуальності працівника та середовища професійної діяльності у нього розвиваються професійно важливі якості, певна особистісно зумовлена позиція самопрояву, індивідуальний стиль професійної діяльності та поведінки.

Існує й інший підхід до визначення факторів, що впливають на емоційне вигоряння фахівців. М. А. Берєбін розділив фактори, що впливають на «емоційне вигоряння» на дві групи: зовнішні та внутрішні. [42]

Зовнішні чинники, які провокують «вигоряння», є такими:

Хронічна напружена психоемоційна діяльність. Така діяльність пов'язана з інтенсивним спілкуванням, точніше, з цілеспрямованим восприятієм партнерів і впливом на них. Професіоналу, що працює з людьми, доводиться постійно підкріплювати емоціями різні аспекти спілкування: активно ставити та вирішувати проблеми, уважно сприймати, посилено запам'ятовувати та швидко інтерпретувати візуальну, звукову та письмову інформацію, швидко зважувати альтернативи та приймати рішення. [54]

Дестабілізуюча організаційна операція. Основні її ознаки загальновідомі: нечітка організація та планування праці, нестача обладнання, погано структурована та розпливчаста інформація, наявність у ній «бюрократичного шуму» - дрібних подробиць, протиріч, завищених норм контингенту, з яким пов'язана професійна діяльність. До цього слід враховувати, що обстановка, що дестабілізує, викликає багаторазовий негативний ефект: вона позначається на самому професіоналі, на суб'єкті спілкування - клієнта, споживача, пацієнта тощо, а потім на взаємини обох сторін; [48]

Підвищена відповідальність за виконувані функції та операції. Представники масових професій зазвичай працюють у режимі зовнішнього та внутрішнього контролю. Насамперед, це стосується медиків, педагогів, вихователів, охоронців громадського порядку, обслуговуючого персоналу. Процесуальний зміст своєї діяльності у тому, що треба входити і бути у стані суб'єкта, з яким здійснюється спільна діяльність. Треба вдивлятися, вслухатися, вчуватися у нього, співчувати, співчувати, співчувати; передбачати його слова, настрої, вчинки. А головне, постійно доводиться приймати він енергетичні розряди партнерів. [50]

Для всіх, хто трудиться з людьми та з відвертістю ставиться до своїх обов'язків, лежить моральна та юридична відповідальність за благополуччя довірених ділових партнерів – замовників, пацієнтів, учнів, клієнтів, пасажирів, покупців. Особливо висока відповідальність за здоров'я та життя людини.

Будь-який професіонал у сфері міжособистісних відносин перебуває під постійним пресингом спеціальних соціальних інститутів, покликаних спонукати до відповідальності за виконувани функції та операції. Серед таких інститутів жорсткі та конкретні рольові приписи, права особистості та споживача, закони ринку та конкуренції, ліцензування та безробіття. У міру розвитку в нашому суспільстві цих визнаних інститутів ще більше підвищуватиметься зовнішній та внутрішній контроль за виконуваною діяльністю і, отже, загострюватиметься проблема емоційного вигоряння. [18]

Невдала психологічна атмосфера професійної практики.

Така визначається двома основними обставинами: конфліктністю по вертикалі, у системі «керівник-підлеглий», і з горизонталі, у системі «колега-колега». Нервозна обстановка спонукає одних витратити емоції, а інших шукати способи економії своїх психічних ресурсів. Швидше чи пізніше обережна людина з міцними нервами схилитиметься до тактики емоційного вигоряння: триматися від усього і всіх подалі, не приймати все близько до серця, берегти нерви; — психологічно важкий контингент, з яким має справу професіонал у сфері спілкування. У лікарів це важкі та вмираючі хворі. У педагогів та вихователів — діти з аномаліями характеру, нервової системи та із затримками психічного розвитку. У керівника чи командира — підлеглі з акцентованими характерами, неврозами, ознаками психопатії, порушники дисципліни, безвідповідальні працівники, які непомірно п'ють. [17]

Обслуговуючий персонал має примхливі та грубі клієнти. У співробітника міліції – злісні порушники громадського порядку. Якщо ви працюєте з людьми, то майже щодня трапляється клієнт або пацієнт, який «зіпсує вам нерви» або «доведе до жару». Мимоволі ви починаєте випереджати подібні випадки і вдаєтеся до економії емоційних ресурсів, переконуючи себе за допомогою формули: «не слід звертати увагу...». Залежно від статистики своїх спостережень, ви додаєте, кого саме треба емоційно ігнорувати: невихованих, розбещених, нерозумних, примхливих чи аморальних. Механізм

психологічного захисту знайдений, але емоційна відстороненість може бути використана недоречно, і тоді ви не включаетесь до потреб і вимог цілком нормального партнера по діловому спілкуванню. На цьому ґрунті виникають непорозуміння та конфлікт — емоційне вигоряння виявилось своєю дисфункціональною стороною. [38]

Внутрішні фактори, що зумовлюють емоційне вигоряння: схильність до емоційної ригідності. Природно, емоційне вигоряння як психологічного захисту виникає швидше в тих, хто менш реактивний і сприйнятливий, більш емоційно стриманий. Навпаки, формування симптомів «вигоряння» проходитиме повільніше у людей імпульсивних, які мають рухливі нервові процеси. Підвищена вразливість і чутливість можуть повністю блокувати механізм психологічного захисту, що розглядається, і не дозволяє йому розвиватися. Життя багаторазово підтверджує сказане. [53]

Нерідко трапляється так, пропрацювавши «у людях» до пенсії, людина, проте, не втратила чуйність, емоційну залученість, здатність до співучасті та співпереживання;

Інтенсивна інтеріоризація (сприйняття та переживання) обставин професійної діяльності.

Дане психологічне явище виникає у людей з підвищеною відповідальністю за доручену справу, яку виконує роль. Досить часто трапляються випадки, коли за молодістю, недосвідченістю і, можливо, наївністю, фахівець, який працює з людьми, сприймає все надто емоційно, віддається справі без залишку. Кожен стресогенний випадок із практики залишає глибокий слід у душі. Доля, здоров'я, добробут суб'єкта діяльності викликає інтенсивну співучасть і співпереживання, болісні роздуми та безсоння. Поступово емоційно-енергетичні ресурси виснажуються, і виникає необхідність відновлювати їх або берегти, вдаючись до тих чи інших прийомів психологічного захисту. [14]

Часто буває, що у праці професіонала перемежуються періоди інтенсивної інтеріоризації та психологічного захисту. Часом сприйняття несприятливих сторін діяльності загострюється, і тоді людина дуже переживає стресові ситуації, конфлікти, помилки. Наприклад, лікар, який, начебто, звик виявляти витримку, спостерігаючи смерть хворих, періодично переживає сильні негативні емоції. Натомість нерідкі моменти, коли він ловить себе на думці, що йому все байдуже і ніщо вже не хвилює. Педагог, який навчився спокійно реагувати на аномалії характерів підліткового віку, раптом «зривається» у спілкуванні з певною дитиною, обурений її нетактовними витівками та грубістю. Але трапляється — той же вчитель розуміє, що треба виявити особливу увагу до учня та його сім'ї, проте не в змозі взяти відповідних кроків. Емоційне вигоряння обернулося байдужістю та апатією. [61]

Слабка мотивація емоційної віддачі у професійній діяльності. Тут є два аспекти. По-перше, професіонал у сфері спілкування не вважає для себе необхідним або чомусь не зацікавленим виявляти співучасть та співпереживання суб'єкту своєї діяльності.

Відповідне умонастрій стимулює як емоційне вигоряння, а й його крайні форми — байдужість, байдужість, душевну черствість. По-друге, людина не звикла, не вміє заохочувати себе за співпереживання та співучасть, що виявляється по відношенню до суб'єктів професійної діяльності. Систему самооцінок він підтримує іншими засобами – матеріальними чи позиційними здобутками.

Альтруїстична емоційна віддача для такої людини нічого не означає, і вона не потребує її, не відчуває від неї задоволення. [13]

Звичайно, «вигоряти» йому легко і просто. Друга справа особистість із альтруїстичними цінностями. Для неї важливо допомагати та співчувати іншим. Втрату емоційності у спілкуванні вона переживає як показник моральних втрат, як втрату людяності.

Моральні дефекти та дезорієнтація особистості. Мабудь, професіонал мав моральну ваду ще до того, як почав трудитися з людьми, або придбав у процесі діяльності. Моральний дефект зумовлений нездібністю включати у взаємодію Космосу з діловими партнерами такі моральні категорії, як совість, чеснота, доброчесність, чесність, повага до прав та гідності іншої особистості. [40]

Моральна дезорієнтація пробуджується іншими мотивами - невмінням відрізнити добре від поганого, благо від шкоди, що завдається особистості.

Однак як у разі морального дефекту, так і за наявності моральної дезорієнтації формування емоційного вигоряння полегшується. Збільшується ймовірність байдужості до суб'єкта діяльності та апатії до виконуваних обов'язків.

Ці групи чинників пов'язані між собою. Зазвичай причина «вигоряння» - це комбінація цілого ряду факторів, але індивідуальна ситуація професійного розвитку може посилювати чи згладжувати їхній вплив. [32]

Ризик виникнення емоційного вигоряння особистості фахівця у соціальній роботі може збільшуватися у таких випадках:

- монотонності роботи, особливо якщо її сенс видається сумнівним;
- вкладання в роботу великих особистісних ресурсів за недостатності визнання та позитивної оцінки;
- роботи з важкими клієнтами, які постійно опираються зусиллям допомогти їм, та незначними, важко відчутними результатами такої роботи;
- напруженості та конфліктності у професійному середовищі, недостатньої підтримки з боку колег та їх зайвого критицизму;
- нестачі умов для самовираження особистості на роботі, коли не заохочуються, а пригнічуються експериментування та інновації;
- нерозв'язаних особистісних конфліктів спеціаліста;

- незадоволеності професією, яка ґрунтується на усвідомленні неправильності її вибору, невідповідності своїх здібностей вимогам професії, результативності своєї праці.

Як і різні ознаки професійного вигорання, існують різні причини вигорання. Загалом кожна причина призводить до центральної переломної точки: коли стрес або тиск, пов'язані з роботою, стають занадто сильними або тривають надто довго. Це призводить до вигорання. [58]

Зокрема, ви можете ризикувати вигоранням, якщо:

- ✓ Практично не контролюйте своє робоче навантаження.
- ✓ Визнання добре виконаної роботи майже не визнається.
- ✓ Нечіткі очікування щодо роботи.
- ✓ Невиправдані або надмірно вимогливі очікування від роботи.
- ✓ Робоче середовище з високим тиском.
- ✓ Забагато роботи, особливо коли це призводить до того, що ви витрачаєте менше часу на те, що вам подобається поза роботою. [45]

Хороша новина полягає в тому, що хороше керівництво може запобігти або усунути багато поширених причин вигорання. Ось тут і вступаєте ви. Розуміння ознак вигорання — це лише одна частина головоломки — якщо ви очолюєте команду, ви можете застосувати це розуміння до дій. [21]

Причинами вигорання є тривалі процеси емоційного виснаження та вичерпування ресурсів індивідуума, під впливом довготривалого стресу, без можливості адекватного відновлення вичерпаних ресурсів. Також, за результатами досліджень встановлено циклічний зв'язок між стресом та вигоранням: емоційне виснаження призводить до зростання стресу, а стрес призводить до зростання емоційного виснаження.

Групи ризику. П'ять груп працівників, які схильні до синдрому вигорання: [19]

- 1.Співробітники-інтроверти, індивідуально-психологічні особливості яких не узгоджуються з професійними вимогами комунікативних професій.
- 2.Люди, які відчують постійний внутрішній конфлікт у зв'язку з роботою.
- 3.Жінки, що переживають внутрішню суперечність між роботою і сім'єю, а також тиск у зв'язку з необхідністю постійно доводити свої професійні можливості в умовах жорсткої конкуренції.
- 4.Працівники, професійна діяльність яких проходить в умовах гострої нестабільності і хронічного страху втрати робочого місця.
- 5.Працівники, професійна діяльність яких проходить в екстремальних умовах та пов'язана з ризиком для життя та здоров'я.

1.4 Профілактика, лікування та поради при симптомах вигорання

Хоча термін «вигорання» передбачає, що це може бути постійний стан, він є оборотним. Якщо ви відчуваєте, що вигоріли, вам, можливо, доведеться внести деякі зміни у своє робоче середовище.

Звернення до відділу кадрів щодо проблем, які у вас виникають, або розмова з керівником може бути корисним, якщо компанія інвестує у створення

більш здорового робочого середовища. У деяких випадках може знадобитися зміна посади або взагалі нова робота, щоб почати одужувати від виснаження. Якщо ви не можете змінити роботу, це може допомогти принаймні змінити завдання. [49]

Також може бути корисно розробити чіткі стратегії, які допоможуть вам керувати стресом. Стратегії самообслуговування, такі як здорове харчування, багато фізичних вправ і здоровий сон, можуть допомогти зменшити деякі наслідки стресової роботи. [23]

Насамперед, визнати, що вони є. Важко зізнатися самому собі: «я страждаю на професійне вигорання». Тим більше, що у важких життєвих ситуаціях включаються внутрішні несвідомі механізми захисту. Серед них – раціоналізація, витіснення травматичних подій, «скам'янення» почуттів та тіла.

Люди часто оцінюють ці прояви невірно як ознака власної «сили». Деякі захищаються від своїх власних важких станів і проблем за допомогою догляду за активністю: вони намагаються не думати про них і повністю віддають себе роботі, допомоги іншим людям. Допомога іншим дійсно на деякий час може принести полегшення. Однак лише на деякий час. Адже надактивність шкідлива, якщо вона відволікає увагу від допомоги, якої ви потребуєте самі. [30]

Пам'ятайте: блокування своїх почуттів та активність, виражені надмірно, можуть уповільнити процес відновлення.

Прийоми антистресового захисту: [57]

1. Відволікайтеся:

- ✓ Багато користі може принести п'ятихвилинна прогулянка на природі. Залишайтеся переключити свої думки на інший предмет.
- ✓ Огляньте навколо і уважно огляньтеся.

- ✓ Звертайте увагу на найдрібніші деталі.
- ✓ Повільно, не поспішаючи, подумки «переберіть» усі предмети один за одним у певній послідовності. Говоріть подумки самому собі: "Коричневий письмовий стіл, зелені фіранки і т.п."

2. Знижуйте значущість подій:

- ✓ Слід пам'ятати, що справжньою причиною стресу є не люди, не розчарування, не помилки, бо як ви до цього ставитеся.
- ✓ Використовуйте принцип позитивності у всьому з установками, на кшталт: «не дуже й хотілося», «головне в житті не це, не варто ставитись до того, що трапилося, як до катастрофи», тощо;
- ✓ «Нічого себе накручувати», «вистачить драматизувати»;
- ✓ Хто хвилюється раніше, ніж належить, той хвилюється більше, ніж належить.

3. Дійте:

- ✓ Будь-яка діяльність, особливо фізична праця – у стресовій ситуації виконує роль громовідведення;
- ✓ Стрес є дуже сильним джерелом енергії. Розрядитися можна найпростішим способом:
 - наведіть порядок вдома чи робочому місці;
 - влаштуйте прогулянку або швидку ходьбу;
 - пробігайте;
 - побийте м'яч чи подушку тощо.

4. Творіть:

Будь-яка творча робота може зцілювати від переживань:

- малюйте;
- танцюйте;
- співайте;

- ліпіть;
- шийте;
- конструйте тощо.

5. Виражайте емоції:

Заганяти емоції всередину, намагатися приховувати їх, дуже шкідливо! Вчіться показувати емоції, «виплескувати» їх без шкоди для оточуючих. Емоційна розрядка необхідна для збереження здоров'я (фізичного та психічного), Вміння розповісти про свої проблеми допоможе налагоджувати контакти з оточуючими, розуміти самого себе.

- зображуйте емоції за допомогою жестів, міміки, голосу;
- мніть, рвіть папір;
- кидайте предмети на ціль на стіні;
- спробуйте намалювати своє почуття, потім розфарбуйте його, зробіть смішним або порвіть;
- поговоріть з ким-небудь, наголошуючи на своїх почуттях («Я засмучений..», «Мене це образило..»).

6. Рефреймінг (Слово 'рефреймінг' походить від англійського слова 'фрейм' (рамка), так що буквально його можна перекласти як переобрамлення. Зміни погляду, ставлення до чогось, без зміни самої ситуації):

Візьміть собі за правило щонайменше тричі проводити рефреймінг:

- ✓ Щоразу, коли відбувається щось негативне, постарайтеся знайти три позитивні наслідки або виграшу, які можна отримати з цієї неприємності.

7. Візуалізація ресурсного стану:

Група методів спрямованих розвиток здатності керувати своїм станом. Людина, у стані глибокого розслаблення викликає в себе якесь приємне враження: місце, час, звуки і запахи, вживається в цей стан, запам'ятовує його і тренує здатність

викликати його за бажанням. Цей стан називається ресурсним, і навчившись швидко викликати його, може включати цей стан у важкі хвилини.

8. Кінезіологічний комплекс вправ:

Одна долоня кладеться на потилицю, інша на чоло. Можна заплющити очі та подумати про будь-яку негативну ситуацію актуальну для вас. Глибокий вдих – видих. Уявіть собі ситуацію ще раз, але тільки в позитивному аспекті, обміркувати і усвідомити те, як можна було б цю проблему вирішити. Після прояву своєрідної «пульсації» між потиличною та лобовою частиною самокорекція завершується вдихом – видихом. [41]

Порада 1 щодо боротьби з вигоранням: зверніться до інших людей

Коли ви вигоріли, проблеми здаються непереборними, все виглядає похмуро, і важко зібратися з енергією, щоб піклуватися, не кажучи вже про те, щоб вжити заходів, щоб допомогти собі. Але ви маєте набагато більше контролю над стресом, ніж ви думаєте. Є позитивні кроки, які ви можете зробити, щоб впоратися зі стресом і повернути своє життя в рівновагу. Одним із найефективніших є звернення до інших.

Соціальний контакт — це природна протиотрута від стресу, а розмова віч-на-віч із хорошим слухачем — один із найшвидших способів заспокоїти нервову систему та зняти стрес. Людина, з якою ви розмовляєте, не обов'язково має вміти «виправляти» ваші стресові фактори; вони просто повинні бути хорошим слухачем, тим, хто буде уважно слухати, не відволікаючись і не висловлюючи судження. [39]

Зверніться до найближчих людей, наприклад до партнера, родини та друзів. Відкриття не зробить вас тягарем для інших. Насправді, більшість друзів і близьких буде лестити, що ви довіряєте їм настільки, щоб довіряти їм, і це лише зміцнить вашу дружбу. Намагайтеся не думати про те, що вас пече, і робіть час, проведений з близькими, позитивним і приємним.

Будьте більш товариськими зі своїми колегами. Розвиток дружби з людьми, з якими ви працюєте, може допомогти захистити вас від професійного вигорання. Коли ви робите перерву, наприклад, замість того, щоб зосередити увагу на своєму смартфоні, спробуйте залучити своїх колег. Або плануйте спільні світські заходи після роботи.

Обмежте спілкування з негативними людьми. Спілкування з негативно налаштованими людьми, які тільки скаржаться, тільки зіпсує ваш настрій і світогляд. Якщо вам доводиться працювати з негативною людиною, постарайтеся обмежити час, який ви проводите разом.

Зв'яжіться зі справою чи громадською групою, яка має для вас особисте значення. Приєднання до релігійної, соціальної групи чи групи підтримки може дати вам можливість поговорити з однодумцями про те, як справлятися зі щоденним стресом, і знайти нових друзів. Якщо у вашій сфері роботи є професійна асоціація, ви можете відвідувати зустрічі та спілкуватися з іншими, справляючись із тими ж вимогами на робочому місці. [55]

Знайди нових друзів. Якщо ви не відчуваєте, що вам є до кого звернутися, ніколи не пізно заводити нових друзів і розширювати свою соціальну мережу.

Сила дарування. Бути корисним іншим приносить величезне задоволення і може допомогти значно зменшити стрес, а також розширити ваше коло спілкування. Хоча важливо не брати на себе занадто багато, коли ви стикаєтесь із сильним стресом, допомога іншим не потребує багато часу чи зусиль. Навіть такі дрібниці, як добре слово чи дружня посмішка, можуть покращити самопочуття та зменшити стрес як для вас, так і для іншої людини.

Порада 2: змініть свій погляд на роботу

Незалежно від того, чи є у вас робота, яка змушує вас збиватися з ніг, чи монотонна та неповноцінна, найефективніший спосіб подолати професійне вигорання — це звільнитися та знайти роботу, яка вам подобається. Звичайно, для багатьох із нас зміна роботи чи кар'єри – це далеко не практичне рішення,

ми вдячні просто за те, що маємо роботу, яка оплачує рахунки. Якою б не була ваша ситуація, ви все одно можете зробити кроки, щоб покращити свій душевний стан.

Спробуйте знайти якусь цінність у своїй роботі. Навіть у деяких звичайних роботах ви часто можете зосередитися на тому, як ваша роль допомагає іншим, наприклад, або надає вкрай необхідний продукт чи послугу. Зосередьтеся на тих аспектах роботи, які вам подобаються, навіть якщо це просто спілкування з колегами за обідом. Зміна вашого ставлення до роботи може допомогти вам відновити відчуття мети та контролю. [46]

Знайдіть баланс у своєму житті. Якщо ви ненавидите свою роботу, шукайте сенс і задоволення в іншому місці свого життя: у сім'ї, друзях, хобі чи волонтерській роботі. Зосередьтеся на тих частинах свого життя, які приносять вам радість.

Завести друзів на роботі. Наявність міцних зв'язків на робочому місці може допомогти зменшити монотонність і протидіяти наслідкам вигорання. Наявність друзів, з якими можна поспілкуватися та жартувати протягом дня, може допомогти зняти стрес від невиконуваної чи вимогливої роботи, покращити ефективність вашої роботи або просто допомогти вам пережити важкий день.

Відпроситися. Якщо вигорання здається неминучим, спробуйте повністю відірватися від роботи. Піти у відпустку, використати лікарняні, попросити про тимчасову відпустку, будь-що, щоб усунути себе з ситуації. Використовуйте цей час, щоб зарядити енергію та скористатися іншими методами відновлення. [37]

Порада 3: переоцініть свої пріоритети

Вигорання є незаперечною ознакою того, що щось важливе у вашому житті не працює. Знайдіть час, щоб подумати про свої надії, цілі та мрії. Ви нехтуєте чимось, що для вас справді важливо? Це може бути можливістю знову відкрити для себе те, що справді робить вас щасливими, уповільнити темп і дати собі час відпочити, поміркувати та зцілитися. [34]

Встановити межі. Не перенапружуйтеся. Навчіться говорити «ні» проханням у свій час. Якщо вам це важко, нагадайте собі, що кажучи «ні», ви можете сказати «так». [51]

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ ПІД ЧАС ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАТТЯ

2.1. Методичне забезпечення та організація дослідження

В дослідженні взяли участь 50 вчителів різної вікової категорії.

Основними етапами проведення дослідження були:

1. Підготовчий етап.
2. Дослідницький етап.
3. Обробка даних дослідження.
4. Інтерпретація даних дослідження та формулювання висновків.

Для організації та проведення експериментального дослідження були використані наступні методи:

- вивчення літератури;
- тестування (Методика «Опитувальнику Роттера (Опитувальник УСК)», Методика «Професійне вигорання (педагогів)», Методика «Оцінка рівня ситуативної тривожності (Тест Спілбергера-Ханіна)», Методика «Індекс життєвого стилю (Опитувальник Плутчика-Каллермана-Конте)», Методика «П'ять рис характеру».

Методика «Опитувальнику Роттера (Опитувальник УСК)» [20]

Опитувальник УСК (рівень суб'єктивного контролю) Джуліана Роттера діагностує локалізацію контролю над значущими подіями, в інших словах - рівень особистої відповідальності. В основі його лежить розрізнення двох локусів контролю - інтернального і екстернального і, відповідно, двох типів людей - інтерналів і екстерналів.

Інтернальний тип. Людина вважає, що відбуваються з ним події залежать насамперед від його особистісних якостей (компетентності, цілеспрямованості, рівня здібностей тощо) і є закономірними наслідками його власної діяльності.

Екстернальний тип. Чоловік переконаний, що його успіхи і невдачі залежать насамперед від зовнішніх обставин - умов навколишнього середовища, дій інших людей, випадковості, везіння чи невезіння і т. д.

Будь-який індивід займає певну позицію на континуумі, що задається цими полярними локусами контролю.

Обробка результатів

Обробка результатів тесту включає кілька етапів.

1-й етап. Підрахунок «сирих» (попередніх) балів за шкалами.

Показники (шкали):

1. ІО - шкала загальної інтернальності;
2. ІД - шкала інтернальності в області досягнень;
3. ІН - шкала інтернальності в області невдач;
4. ІС - шкала інтернальності в сімейних відносинах;
5. ІП - шкала інтернальності у виробничих відносинах;
6. ІМ - шкала інтернальності в області міжособистісних відносин;
7. ІЗ - шкала інтернальності стосовно здоров'я і хвороби.

Підрахуйте суму балів по кожній з семи шкал, при цьому питання, вказані в стовпчику «+», беруться з тим же знаком бали, а питання, вказані в стовпчику «-» змінюють знак бали на зворотний.

У наведеній нижче таблиці вказані номери тверджень, які належать до відповідних шкалах.

1. ІО		2. ІД		3. ІН		4. ІС		5. ІП		6. ІМ		7. ІЗ	
+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-
2	1	12	1	2	7	2	7	19	1	4	6	13	3
4	3	15	5	4	24	16	14	22	9	27	38	34	23
11	5	27	6	20	33	20	26	25	10				
12	6	32	14	31	38	32	28	42	30				
13	7	36	26	42	40	37	41	36	26				
15	8	37	43	44	41			37	43				
16	9												
17	10												
19	14												
20	18												
22	21												
25	23												
27	24												
29	26												
31	28												
32	30												
34	33												
36	35												
37	38												
39	40												
42	41												
44	43												

2-й етап. Переведення «сирих» балів у стіни (стандартні оцінки) проводиться згідно з наведеною нижче таблицею. Стіни представлені в 10-бальною шкалою і дають можливість порівнювати результати різних досліджень.

Проаналізуйте кількісно і якісно показники УСК за сімома шкалами, порівнюючи результати (отриманий «профіль») з нормою. Нормальним вважається значення стіна, що дорівнює 5. Відхилення вправо (6 і більше стенів) свідчить про інтернальному тип рівня суб'єктивного контролю у відповідних ситуаціях, відхилення вліво (менше 4 стенів) свідчить про екстернальному типі.

Опис оцінених шкал

1. Шкала загальної інтернальності - ІО. Високий показник по цій шкалі відповідає високому рівню суб'єктивного контролю над будь-якими значущими ситуаціями. Такі люди вважають, що більшість важливих подій в їх житті є результатом їх власних дій, що вони можуть ними керувати, і, таким чином, вони відчувають свою власну відповідальність за ці події і за те, як складається їхнє життя в цілому. Низький показник за шкалою ІО відповідає низькому рівню суб'єктивного контролю. Такі люди не бачать зв'язку між своїми діями і значущими для них подіями життя, не вважають себе здатними контролювати цей зв'язок і думають, що більшість подій і вчинків є результатом випадку або дій інших людей.

2. Шкала інтернальності в області досягнень - ІД. Високі показники за цією шкалою відповідають високому рівню суб'єктивного контролю над емоційно позитивними подіями і ситуаціями. Такі люди вважають, що вони самі домоглися всього того хорошого, що було і є в їх житті, і що вони здатні з успіхом переслідувати свої цілі в майбутньому. Низькі показники за шкалою ІД свідчать про те, що людина приписує свої успіхи, досягнення і радості зовнішнім обставинам - везінню, щасливій долі або допомозі інших людей.

3. Шкала інтернальності в області невдач - ІН. Високі показники за цією шкалою говорять про розвинене почуття суб'єктивного контролю по відношенню до негативних подій і ситуацій, що проявляється у схильності

звинувачувати самого себе в різноманітних неприємностях і стражданнях. Низькі показники ІН свідчать про те, що людина схильна приписувати відповідальність за подібні події іншим людям або вважати ці події результатом невдачі.

4. Шкала інтернальності в сімейних відносинах - ІВ. Високі показники означають, що людина вважає себе відповідальною за події, що відбуваються в її сімейному житті. Низький ІС вказує на те, що суб'єкт вважає не себе, а своїх партнерів причиною значимих ситуацій, що виникають у його родині.

5. Шкала інтернальності в області виробничих відносин - ІП. Високий ІП свідчить про те, що людина вважає свої дії важливим чинником організації власної виробничої діяльності, у складних відносинах в колективі, у своєму просуванні і т. д. Низький ІП вказує на те, що людина схильний надавати більшого значення зовнішнім обставинам - керівництву, товаришам по роботі, везінню-невдачі.

6. Шкала інтернальності в області міжособистісних відносин - ІМ. Високий показник ІМ свідчить про те, що людина вважає себе в силах контролювати свої формальні і неформальні відносини з іншими людьми, викликати до себе повагу та симпатію. Низький ІМ, навпаки, вказує на те, що людина не може активно формувати своє коло спілкування і схильний вважати свої міжособистісні стосунки результатом активності партнерів.

7. Шкала інтернальності стосовно здоров'я і хвороби - ІЗ. Високі показники свідчать про те, що людина вважає себе багато в чому відповідальною за своє здоров'я: якщо вона хвора, то звинувачує в цьому самого себе і вважає, що одужання багато в чому залежить від його дій. Людина з низьким вважає здоров'я і хворобу результатом випадку і сподівається на те, що одужання прийде в результаті дій інших людей, насамперед лікарів.

Дослідження самооцінок людей з різними типами суб'єктивного контролю показало, що люди з низьким УСК характеризують себе як егоїстичних, залежних, нерішучих, несправедливих, метушливих, ворожих, невпевнених, нецирих, несамостійних, дратівливих. Люди з високим УСК вважають себе

добрими, незалежними, рішучими, справедливими, здатними, дружелюбними, чесними, самостійними, незворушними. Таким чином, УСК пов'язаний з відчуттям людиною своєї сили, гідності, відповідальності за те, що відбувається, з самоповагою, соціальною зрілістю і самостійністю особистості.

До інтерпретації

Коли люди говорять про свою (високої) відповідальності, вони частіше говорять про свою готовність пережити почуття провини. Будьте уважні, ваша висока відповідальність, якщо у вас вона поєднується з переживаннями за результат, стає не цілком благом і ставить вас перед вибором: або знижувати відповідальність, або відчуватися від звички переживати.

Методика «Професійне вигорання (педагогів)» [44]

Підраховуються бали за трьома шкалами:

- Емоційне виснаження: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.
- Деперсоналізація: 5, 10, 11, 15, 22.
- Редукція особистих досягнень: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Варіанти відповідей оцінюються наступним чином:

«ніколи» - 0 балів;

«дуже рідко» - 1 бал;

«іноді» - 3 бали;

«часто» - 4 бали;

«дуже часто» - 5 балів;

«кожен день» - 6 балів.

Рівні вигорання:

	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0-16	17-26	27 і більше
Деперсоналізація	0-6	7-12	13 і більше

Редукція особистих досягнень	39 і більше	38-32	31-0
------------------------------	-------------	-------	------

РЕЗУЛЬТАТИ

Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням. Почуття виснаження або втоми призводить до порушення сну, зниження імунітету, проблем із концентрацією. Інтелектуальна й емоційна дистанція з роботою: відчуття негативу та цинізму відносно ситуацій, пов'язаних із роботою, відірваність від колективу, відсутність мотивації, негативне сприйняття реальності. Зниження професійної ефективності: внаслідок цього розвивається відчуття неспроможності, з'являються сумніви у власних здібностях і компетентності.

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших - зростання негативізму, цинічності налаштувань і почуттів щодо інших людей (дітей, колег, підлеглих). Емоції можуть притуплюватися, а концентрація та пам'ять погіршуватися. Характерною рисою є усвідомлення порушеного сприйняття реальності, що нерідко супроводжується реакцією тривоги.

Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших. Редукція особистих досягнень – 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.

Наочні приклади редукції особистих досягнення:

1. Почуття безпорадності й безвиході,

2. Зниження впевненості в собі, пов'язане зі здатністю виконати завдання.

Інтерпретація даних згідно з моделлю синдрому «вигорання» К. Маслач і С. Джексона, «професійне вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

«Оцінка рівня ситуативної тривожності (Тест Спілбергера-Ханіна)» [12]

Тест Спілбергера-Ханіна належить до методик, за допомогою яких досліджують

психологічний феномен тривожності. Цей опитувальник складається з 20 висловлювань, які відносяться до тривожності як стану (стан тривожності, реактивна або ситуативна тривожність) і з 20 висловлювань на визначення тривожності як диспозиції, особливості особистості (властивість тривожності). Що розуміє Спілбергер під обома мірами тривожності видно з наступної цитати: "Стан тривожності характеризується суб'єктивними, свідомо сприйнятими відчуттями загрози і напруги, що супроводжуються або пов'язані з активацією або збудженням автономної нервової системи". Тривожність як риса особи, очевидно, означає мотив або набуту поведінкову диспозицію, яка зобов'язує індивіда до сприйняття широкого кола об'єктивно безпечних обставин, як таких, які несуть загрозу, спонукаючи реагувати на них станами тривоги, інтенсивність яких не відповідає величині реальної небезпеки.

Шкала реактивної і особистісної тривожності Спілбергера є єдиною методикою, яка дозволяє диференційовано вимірювати тривожність і як властивість особистості, і як стан. У нашій країні використовують тест у модифікації Ю. Л. Ханіна (1976).

Реактивна (ситуативна) тривожність - стан суб'єкта в даний момент часу, який характеризується емоціями, які суб'єктивно переживаються особою: напругою, занепокоєнням, заклопотаністю, нервозністю у цій конкретній ситуації. Цей стан виникає як емоційна реакція на екстремальну або стресову ситуацію і може бути різним за інтенсивністю та динамікою у часі.

Мета роботи : визначити рівень ситуативної тривожності; провести тестування, аналіз результатів, зробити порівняння з нормативами літературних даних.

Устаткування: бланк опитувальника.

Хід роботи :

1. Обстежуваному пропонується - " Уважно прочитайте кожне з наведених тверджень і закресліть відповідну цифру справа залежно від того, як ви себе почуваєте в даний момент. Над питаннями довго не замислюйтеся. Перша відповідь, зазвичай, яка приходить в голову, є найбільш правильною, адекватною Вашому стану".

2. Проводиться тестування з використанням опитувального бланка.

3. Показник ситуативної (реактивної) тривожності розраховується за формулою: $PT = \sum 1 - \sum 2 + 35$,

де $\sum 1$ – сума закреслених цифр по пунктах 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13,14, 17,18;

$\sum 2$ – сума закреслених цифр по пунктах 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20.

Якщо РТ не перевищує 30, то, особа, яку опитували, не відчуває особливої тривоги, тобто у неї в даний момент виявляється низька тривожність. Якщо сума знаходиться в інтервалі 31-45, то це означає помірну тривожність. При 46 і більше - тривожність висока.

Дуже висока тривожність (> 46) прямо корелює з наявністю невротичного конфлікту, з емоційними і невротичними зривами і з психосоматичними захворюваннями.

Низька тривожність (<12), навпаки, характеризує стан як депресивний, ареактивний, з низьким рівнем мотивацій. Але іноді дуже низька тривожність у показниках тесту є результатом активного витіснення особою високої тривоги з метою показати себе в "кращому світлі".

Методика «Індекс життєвого стилю (Опитувальник Плутчика-Каллермана-Конте)» [29]

Інструкція: Уважно прочитайте наведені нижче твердження, що описують почуття, поведінку і реакції людей в певних життєвих ситуаціях, і якщо вони мають до Вас відношення, то відзначте відповідні номери знаком «+».

Обробка результатів

С допомогою опитувальника Плутчика-Келлермана-Конте можна досліджувати рівень напруженості 8 основних психологічних захистів, вивчити ієрархію системи психологічного захисту і оцінити загальну напруженість всіх вимірюваних захистів (ОНЗ), тобто середнього арифметичного з усіх вимірів 8 захисних механізмів. За допомогою ключаопределяється напруженість захисту, яка дорівнює $n / N \times 100\%$, де n - число позитивних відповідей по шкалі даного захисту, N - число всіх тверджень, які стосуються шкалою. Тоді ОНЗ в цілому дорівнює $S_n / 92 \times 100\%$, де S_n - сума всіх позитивних відповідей за опитувальником. За допомогою даної методики можна підрахувати найбільш високий індекс напруженості кожної з захистів у респондентів однорідної групи, визначити наявність або відсутність кореляції між напруженістю окремих захистів і ОНЗ, а також порівняти дані показники з показниками іншої незалежної групи.

За твердженням деяких вчених (В.Г. Каменська, Р.М. Грановська і ін.), Наїболеєконструктивними психологічними захистами є компенсація і раціоналізація, а найбільш деструктивними - проекція і витіснення. Використання конструктивних захистів знижує ризик виникнення конфлікту або його загострення.

Ключ:

Назва шкал та номери тверджень:

- витіснення 6, 11, 31, 34, 36, 41, 55, 73, 77, 92
- регресія 2, 5, 9, 13, 27, 32, 35, 40, 50, 54, 62, 64, 68, 70, 72, 75, 84
- заміщення 8, 10, 19, 21, 25, 37, 49, 58, 76, 89
- заперечення 1, 20, 23, 26, 39, 42, 44, 46, 47, 63, 90

- проєкція 12, 22, 28, 29, 45, 59, 67, 71, 78, 79, 82, 88
- компенсація 3, 15, 16, 18, 24, 33, 52, 57, 83, 85
- гіперкомпенсація 17, 53, 61, 65, 66, 69, 74, 80, 81, 86
- раціоналізація 4, 7, 14, 30, 38, 43, 48, 51, 56, 60, 87, 91

Методику Life Style Index (LSI), описану в 1979 р на основі психоеволюційної теорії R. Plutchik і структурної теорії особистості Н. Kellerman, слід визнати найбільш вдалим діагностичним засобом, що дозволяє діагностувати всю систему МПЗ (механізми психологічного захисту), виявити як провідні, основні механізми, так і оцінити ступінь напруженості кожного.

При складанні опитувальника авторами використовувалися кілька джерел, включаючи психоаналітичні праці та роботи по загальній психопатології і психології. З цих джерел виділили передбачувані характеристики 16 механізмів захисту, які і склали основу захисту "Я". Потім був запропонований ряд тверджень з метою конструювання шкал. Передбачалося, що випробуваний, вибираючи для себе прийнятні затвердження опитувальника, що описують звичне для нього поведінку, відобразить певну модель захисту. Наприклад, заява: "Якщо я серджуся на свого товариша, я, ймовірно, зірву злість на комусь іншому" відображає МПЗ "заміщення". Пункти опитувальника були згруповані таким чином, щоб виявити кожен з 16 перерахованих механізмів захисту, і в сумі склали 224 затвердження. Після першого обстеження і статистичної обробки результатів основний текст був скорочений до 184 найбільш репрезентативних пунктів. В результаті факторного аналізу виявилось можливим скоротити число МПЗ до 8. Деякі з них тепер представляли сукупність кількох МПЗ (так, наприклад, компенсація включала твердження, що представляють ідентифікацію і фантазування). Остаточний варіант опитувальника включив в себе 92 пункти, які вимірюють 8 видів МПЗ: заперечення, витіснення, які заміщають, компенсацію, реактивне утворення (гіперкомпенсація"), проєкцію, раціоналізацію і регресію. Після завершення роботи по психометричним даними тесту були проведені дослідження по

отриманню нормативних даних і відмінностей на різних клінічних групах випробовуваних, які підтвердили діагностичні можливості методики.

Методика «П'ять рис характеру» [25]

Тест П'ять рис характеру було розроблено психологом С. Грачовим у 1982 році. За допомогою даної методики діагностуються п'ять основних рис характеру: замкнутість – товариськість, емоційна стійкість – нестійкість, практицизм – романтизм, розважливість – прямолінійність, самоконтроль та відсутність останнього. Тест призначений для осіб підліткового, юнацького віку та дорослих. Час проведення тесту 20-30 хв.

Інструкція для тестування. Вам буде запропоновано 30 тверджень щодо вашого характеру. Відповідайте, довго не роздумуючи, ви можете вибрати один із трьох варіантів відповідей: а, б, в.

Ключ до тестування.

Відповідь "б" завжди оцінюється в один бал. З 1 по 7 та з 23 по 30 питання варіант «а» приносить по 0 балів за кожну відповідь, а варіант «в» — два бали. З 8 по 22 питання бали нараховуються: за "а" - два бали, за "в" - нуль балів. Опрацювання результатів тесту.

Складіть загальну суму балів та почитайте кількість балів з 5 груп питань:

1) 1, 7, 9, 13, 19, 25

2) 2, 5, 8, 14, 20, 26

3) 3, 6, 15, 18, 21, 27

4) 4, 10, 16, 22, 24 та 28

5) 11, 12, 17, 23, 29, 30

Інтерпретація до тесту.

1. Замкнутість, товариськість Якщо сума балів, отримана за відповідей на запитання 1, 7, 9, 13, 19, 25, не перевищить восьми, то Ви не дуже потребуєте суспільства інших і за натурою не контактні. Цілком можливо, Ви скептично ставитеся до знайомих і досить суворо судить друзів. А це, як відомо, обмежує коло близьких друзів, із якими легко бути відвертим. Якщо сума балів понад вісім, то Ви – товариські та добродушні, відкриті та сердечні. Вам властиві природність і невимушеність, увага та м'якосердя до людей. Ви не дуже боїтеся критики. Вибираючи спеціальність, слід звернути увагу. Вам можна рекомендувати професії типу «людина – людина», які потребують постійного спілкування з людьми, колективних дій.

2. Емоційна стійкість, нестійкість. Про це свідчить сума балів, отримана за відповідей на 2, 5, 8, 14, 20, 26 питання. Якщо вона менше семи, то Ви схильні до почуттів і схильні до швидкої зміни настрою. Високі оцінки властиві людям витриманим, спокійним, чий погляд на речі реалістичніший.

3. Практицизм, романтизм Якщо сума, отримана при відповідях питання 3 ,6, 15, 18, 21, 27, менше семи, Ви людина практичний і сумлінний, легко слідуєте загальноприйнятим нормам і правилам поведінки, хоча, можливо, Вам властива деяка "заземленість". При оцінках вище семи – у Вас багата уява і як наслідок – високий творчий потенціал. Намагайтеся все ж таки не «витати в хмарах»! Будьте практичнішими!

4. Розважливість, прямолінійність Підрахуйте суму відповідей на питання 4, 10, 16, 22, 24 і 28. Якщо вона не перевищує п'яти, Вам властива розважливість, Ви досить проникливі, вмієте розумно і без «сентиментів» оцінювати людей та події. За низьких оцінок Вам, можливо, властиві прямолінійність, природність.

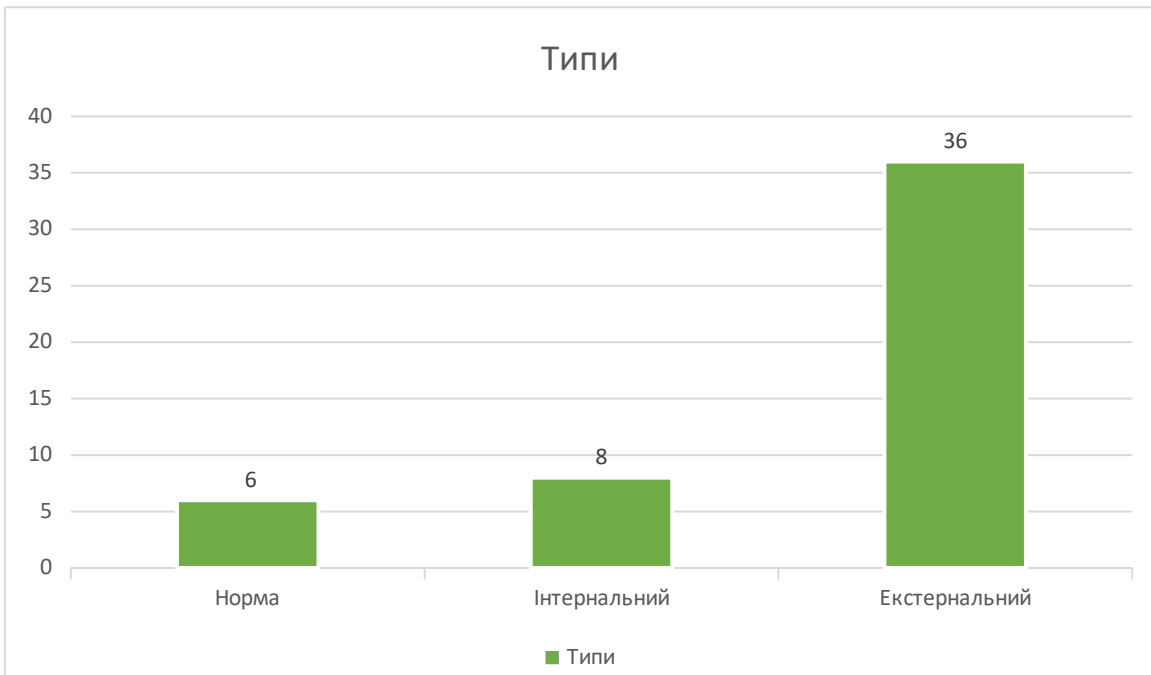
5. Самоконтроль За сумою відповідей менше шести на 11, 12, 17, 23, 29, 30 питання для Вас, швидше за все, характерна внутрішня конфліктність. При оцінках вище шести Вас можна охарактеризувати як цілеспрямовану людину,

яка добре контролює свої емоції і поведінку, яка легко підпорядковується загальноприйнятим правилам.

2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження

2.2.1 Опис середніх значень зв'язка між професійним вигоранням вчителів та їх особистісними характеристиками

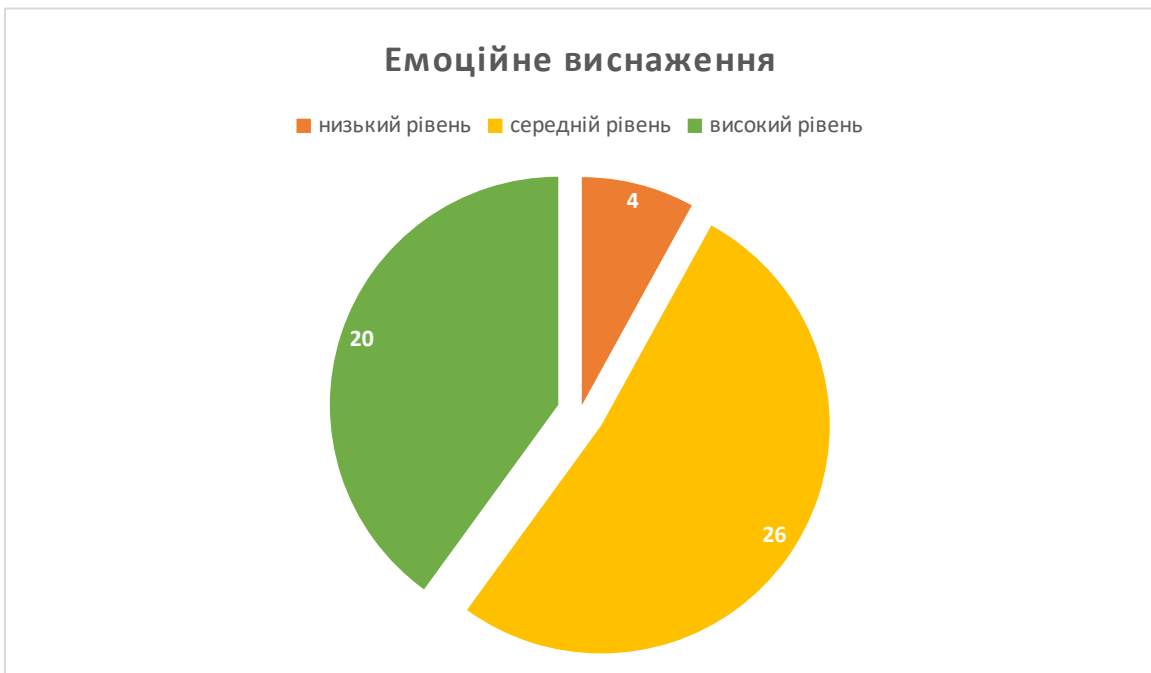
Показники по першій методиці показали, що більшість вчителів показали екстернальний тип, є лише декіка відхилень вправо що означає інтернальний тип та ще декільна показали норму.



Ось такі результат, ми отримали з першої методки.

Друга методика показала ось такі середні значення:

Емоційне виснаження показало такі результати:

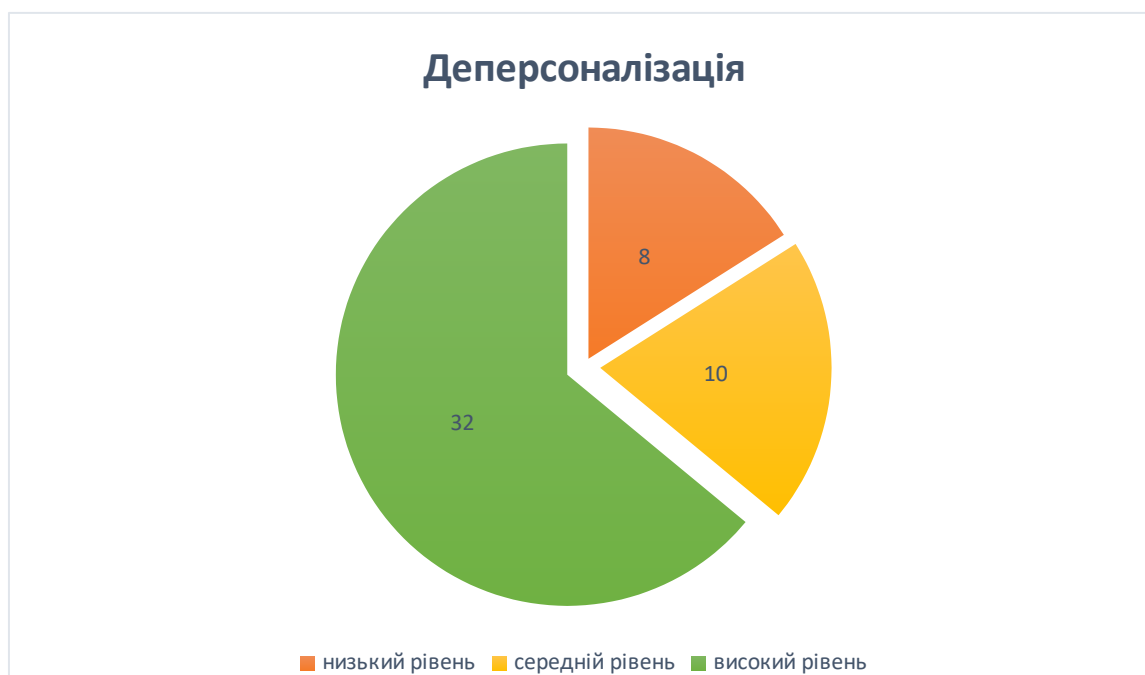


Почуття виснаження або втоми призводить до порушення сну, зниження імунітету, проблем із концентрацією. Інтелектуальна й емоційна дистанція з роботою: відчуття негативу та цинізму відносно ситуацій, пов'язаних із роботою, відірваність від колективу, відсутність мотивації, негативне

сприйняття реальності. Зниження професійної ефективності: внаслідок цього розвивається відчуття неспроможності, з'являються сумніви у власних здібностях і компетентності. А ще продимонструємо, як ми сирі бали перетворювали в стени:

X	2	17	18	23	24	26	28	29	31	32	33
P	4	6	3	7	3	7	3	3	4	3	7
F	4	10	13	20	23	30	33	36	40	43	50
F*	2	7	11,5	16,5	21,5	26,5	31,5	34,5	38	41,5	46,5
PR	4	14	23	33	43	53	63	69	76	83	93
стени	1	2	3	4	5	5,5	6	6,5	7	8	9

Деперсоналізація покзала такі данні:



В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших - зростання негативізму, цинічності налаштувань і почуттів щодо інших людей (дітей, колег, підлеглих). Емоції можуть притуплюватися, а концентрація та пам'ять погіршуватися. Характерною рисою є усвідомлення порушеного сприйняття реальності, що нерідко супроводжується реакцією тривоги.

X	1	4	7	11	13	14	15	19	21	22
P	4	4	3	7	6	13	3	3	3	4
F	4	8	11	18	24	37	40	43	46	50
F*	2	6	9,5	14,5	21	30,5	38,5	41,5	44,5	48
PR	4	12	19	29	42	61	77	83	89	96
стени	1	2	3	4	5	6	7	8	8	9

Редукція особистісних досягнень показує такі результати:



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.

X	3	11	17	19	20	21	23	27	29	37	39
P	4	3	3	9	3	4	3	6	4	3	8
F	4	7	10	19	22	26	29	35	39	42	50

F*	2	5,5	8,5	14,5	20,5	24	27,5	32	37	40,5	46
PR	4	11	17	29	41	48	55	64	74	81	92
стен и	1	2	3	4	5	5	6	6	8	8	9

Третя методика показала такі данні :



Тобто, по даних ми бачимо, що більшість вчителів підчувають помірну тривожність трішуи менше вчителів не відчувають тривогу і нівкого з досліджуваних не має високого рівня тривожності, що не може не радувати.

Також, хочемо показати ситуативну тривожність у наших рахунках у стени, для подальшої роботи з ними:

X	2	23	27	28	29	30	34	36	37	40	41	43
	0											
P	4	4	3	3	6	3	4	10	3	3	3	4
F	4	8	11	14	20	23	27	37	40	43	46	50

F*	2	6	9,5	12,5	17	21,5	25	32	38,5	41,5	44,5	48
PR	4	12	19	25	34	43	50	64	77	83	89	96
стени	1	2	3	4	4	5	5,5	6	8	8	8	9

Четвертою методикою, середні бали не описуються, тому ви хочемо показати як перетворювали середні значення на стени для подальшої роботи з кореляційними зв'язками.

Отож, почнемо з витіснення:

X	1	2	3	4	5	6	7		10
P	4	10	3	9	14	3	3		4
F	4	14	17	26	40	43	46		50
F*	2	9	15,5	21,5	33	41,5	44,5		48
PR	4	18	31	43	66	83	89		96
стени	1	3	4	5	6,5	8	8		9

Ось така таблична переведення сирих балів в стени вийшла у нас.

Далі, таблиця з даними регресії:

X	2	4	5	7	10	11	13	15	16
P	4	3	3	7	14	9	3	3	4
F	4	7	10	17	31	40	43	46	50
F*	2	5,5	8,5	13,5	24	35,5	41,5	44,5	48

PR	4	11	17	27	48	71	83	89	96
стени	1	2	3	4	5	7	8	8	9

Наступна, це заміщення:

X	0	1	4	5	6	7	8	10
P	4	9	4	3	17	3	6	4
F	4	13	17	20	37	40	46	50
F*	2	8,5	15	18,5	28,5	38,5	43	48
PR	4	17	30	37	57	77	86	96
стени	1	3	4	4,5	6	7	8	9

Далі, ми бачимо результатами заперечення:

X	4	5	6	7	8	9	11
P	7	15	11	7	3	3	4
F	7	22	33	40	43	46	50
F*	3,5	14,5	27,5	36,5	41,5	44,5	48
PR	7	29	55	73	83	89	96
стени	1	4	6	7	8	8	9

Проекція:

X	3	4	5	6	7	9	10	11
P	6	3	3	16	7	4	3	8
F	6	9	12	28	35	39	42	50

F*	3	7,5	10,5	20	31,5	37	40,5	46
PR	6	15	21	40	63	74	81	92
стени	1	3	3	5	6	7	8	9

Компенсація:

X	1	2	3	4	5	6	7	8
P	3	3	3	13	10	10	4	4
F	3	6	9	22	32	42	46	50
F*	1,5	4,5	7,5	15,5	27	37	44	48
PR	3	9	15	31	54	74	88	96
стени	1	1	3	4	6	7	8	9

Звісно, гіперкомпенсація:

X	2	3	4	5	6	7	8
P	7	3	3	13	10	10	4
F	7	10	13	26	36	46	50
F*	3,5	8,5	11,5	19,5	31	41	48
PR	7	17	23	39	62	82	96
стени	1	3	3	4,5	6	8	9

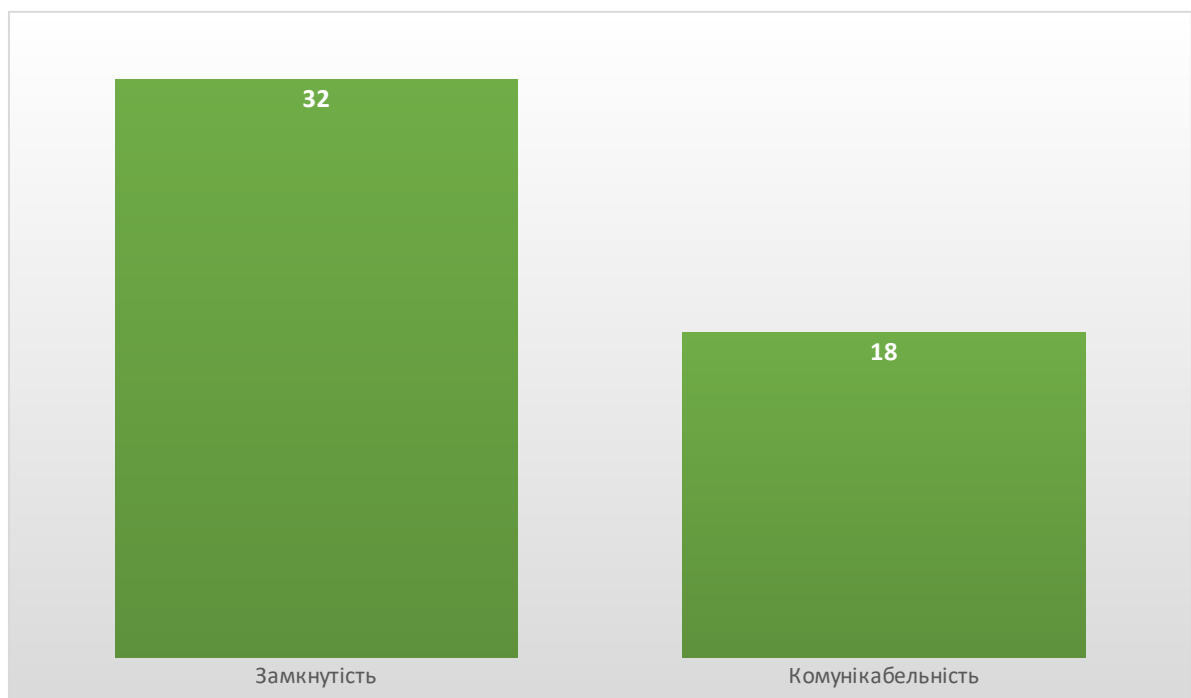
Та остання шкала цієї методики це раціоналізація:

X	4	5	6	7	8	9	11
P	3	7	10	7	12	7	4
F	3	10	20	27	39	46	50

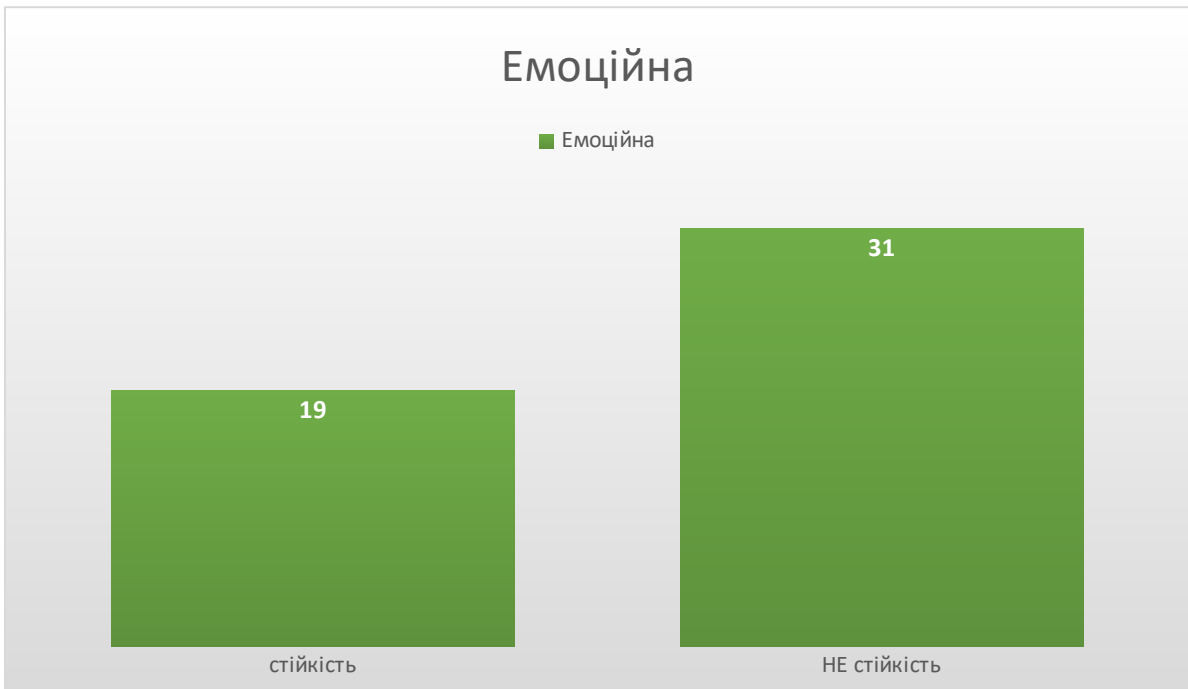
F*	1,5	6,5	15	23,5	33	42,5	48
PR	3	13	30	47	66	85	96
стени	1	2	4	5	6,5	8	9

Детальніше, по четвертій методиці буде у кореляційному описі.

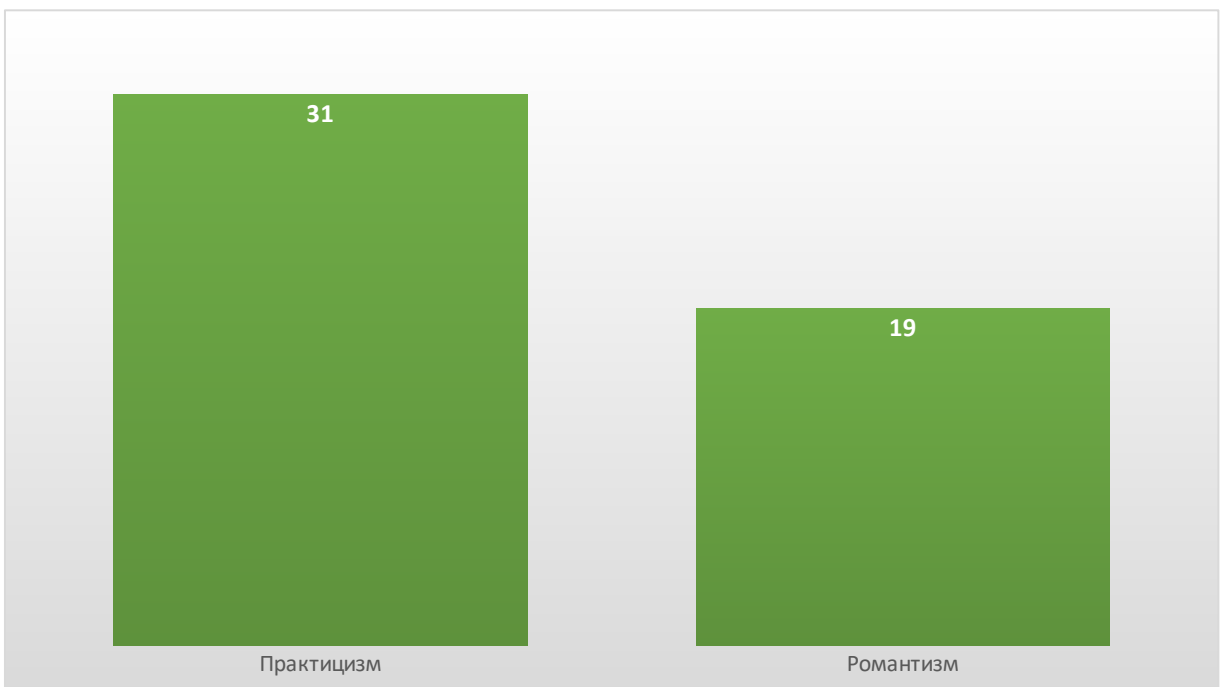
П'ятою методикою ми дізнавалися, які риси характеру мають наші досліджувані, отже маємо такі результати:



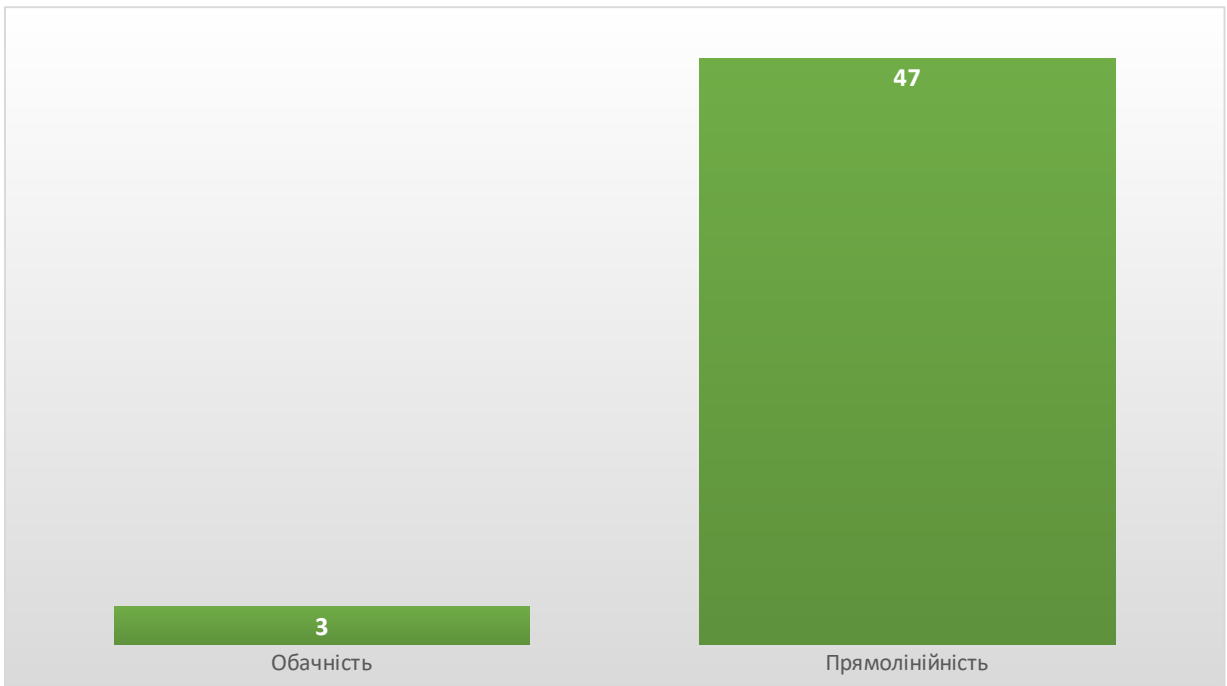
Тобто, бачимо, що 32 досліджуваних є замкнутими людьми а 18 є комунікативними.



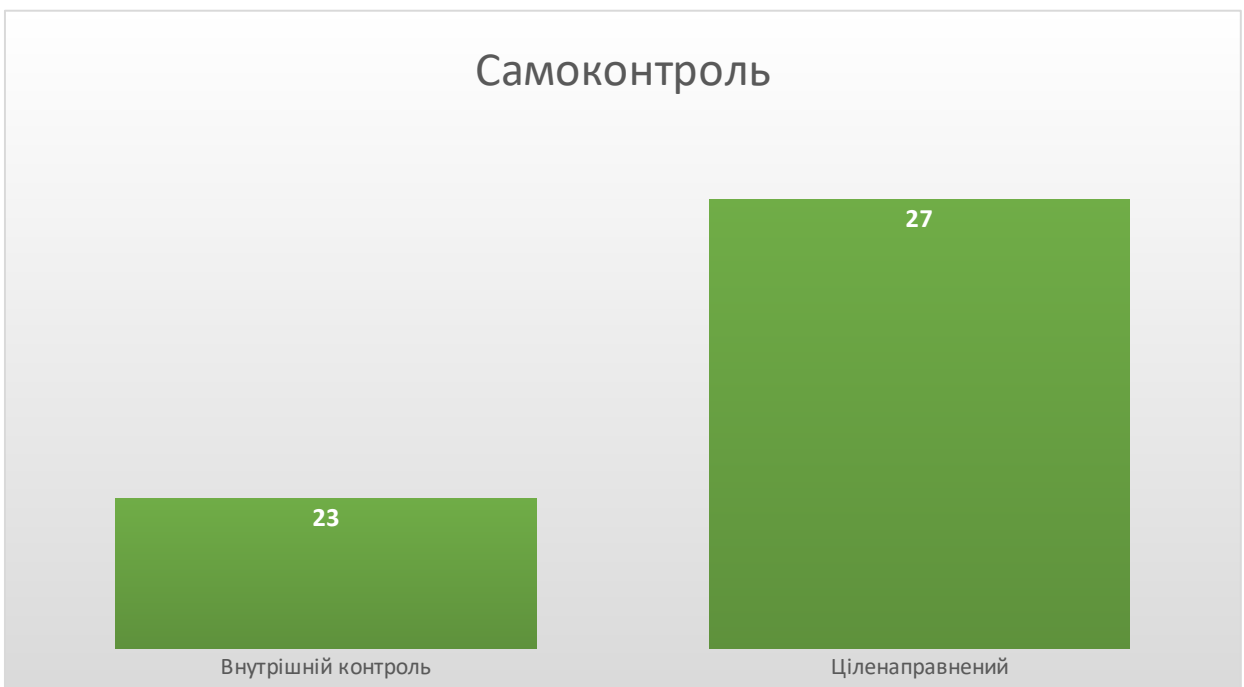
Отже, ми маємо такі результати 19 людей є емоційно стійкими, 32 напроти не є емоційно стійкими.



Отже, більшість досліджуваних, а саме 31 є практичними, а 19 є доволі творчими, але при цьому можуть «літати в хмарах».



На, нашу думку, ці результатами є логічними, через те що більшість вчителів змішені бути прямолінійними, що краще розумітися з учнями.



Отже, бачимо, що 23 досліджувані відчувають внутрішній конфлікт, а 27 ціленаправлені і добре контролюють свої емоції та поведінку.

Тут також покажу, як з серих даних ми получили стени, для подальшої роботи

Замкнутість/комунвкабельність:

X	2	3	4	6	7	8	9	10
P	3	3	4	6	16	12	3	3
F	3	6	10	16	32	44	47	50
F*	1,5	4,5	8	13	24	38	45,5	48,5
PR	3	9	16	26	48	76	91	97
стени	1	1	3	4	5	7	9	9

Емоційна стійкість/нестійкість

X	4	5	6	7	8	9
P	7	10	14	10	6	3
F	7	17	31	41	47	50
F*	3,5	12	24	36	44	48,5
PR	7	24	48	72	88	97
стени	1	3	5	7	8	9

Практицизм/романтизм

X	1	3	4	5	6	7	8	9
P	3	7	3	10	8	9	7	3
F	3	10	13	23	31	40	47	50
F*	1,5	6,5	11,5	18	27	35,5	43,5	48,5
PR	3	13	23	36	54	71	87	97
стени	1	2	4	4,5	5,5	7	8	9

Обачність/прямолинійність

X	4	5	6	7	8	9
P	3	15	14	10	4	4
F	3	18	32	42	46	50
F*	1,5	10,5	25	37	44	48
PR	3	21	50	74	88	96
стени	1	3	5,5	7	8	9

Самоконтроль

X	3	5	6	7	8	9
P	3	20	10	4	10	3
F	3	23	33	37	47	50
F*	1,5	13	28	35	42	48,5
PR	3	26	56	70	84	97
стени	1	4	6	6,5	8	9

2.2.2 Опис кореляційних зв'язків між професійним вигоранням вчителів та їх особистісними характеристиками

	Емоційне виснаженн я	Деперсона лізація	Редукція особистості	Ситуаційна тривожність	Вілювання	Ретрорія	Заміщення	Заперечен ня	Проекція	Компенсація	Гіперкомпен сація	Раціоналізація	Замкнутість/комунікабельність	Емоційна стійкість/емосионність	Трагіцизм/романтизм	Сблансь/прямотинсь	Самоконтроль
Емоційне виснаження	1,00000	0,137086	-0,006679	0,461857	-0,405265	0,111280	0,068098	-0,269140	-0,094106	0,133517	0,112181	-0,153666	-0,497621	0,126151	-0,322986	0,252504	-0,409662
Деперсоналізація	0,137086	1,00000	0,326684	-0,205918	0,201782	-0,027346	0,041806	0,030366	-0,075878	-0,116446	-0,111921	0,124727	-0,267376	-0,136811	-0,097408	-0,186633	-0,462384
Редукція особистості	-0,006679	0,326684	1,00000	-0,533060	-0,336422	-0,529790	-0,407204	0,197513	0,203666	0,119411	-0,266591	-0,254401	0,016406	0,143889	0,086672	0,472679	-0,004112
Ситуаційна тривожність	0,461857	-0,205918	-0,533060	1,00000	-0,106814	0,333760	0,414712	-0,382799	-0,266208	0,019979	0,468223	-0,274167	-0,166042	-0,051013	-0,042423	-0,186846	-0,324866
Вілювання	-0,405265	0,201782	-0,336422	-0,106814	1,00000	0,647047	0,682243	0,500127	0,222737	0,201836	0,330018	0,624399	0,265113	-0,341252	0,215748	-0,157627	-0,266668
Ретрорія	0,111280	-0,027346	-0,529790	0,333760	0,647047	1,00000	0,857284	0,217836	0,344171	0,366374	0,609022	0,642310	-0,251525	-0,185791	0,280428	-0,236688	-0,211546
Заміщення	0,068098	0,041806	-0,407204	0,414712	0,682243	0,857284	1,00000	0,291412	0,233666	0,397172	0,744180	0,404622	0,032666	-0,337636	0,086246	-0,107576	-0,518428
Заперечення	-0,269140	0,030366	0,197513	-0,382799	0,500127	0,217836	0,291412	1,00000	-0,480883	0,588287	0,191279	0,418036	0,173800	-0,431853	0,153726	0,349134	-0,240146
Проекція	-0,094106	-0,075878	0,203666	-0,266208	0,222737	0,344171	0,233666	0,480883	1,00000	0,762686	0,418376	0,694866	-0,166597	-0,290457	0,251975	0,301218	0,087221
Компенсація	0,133517	-0,116446	0,119411	0,019979	0,201836	0,366374	0,397172	0,588287	0,762686	1,00000	0,427436	0,437809	-0,266927	-0,199368	0,143186	0,537049	-0,264631
Гіперкомпенсація	0,112181	-0,111921	-0,266591	0,468223	0,330018	0,609022	0,744180	0,191279	0,418376	0,427436	1,00000	0,372616	-0,021075	-0,486732	0,090240	0,037689	-0,362168
Раціоналізація	-0,153666	0,124727	-0,254401	-0,274167	0,624399	0,642310	0,404622	0,418036	0,694866	0,437809	0,372616	1,00000	-0,157524	-0,328772	0,313486	-0,036688	0,063191
Замкнутість/комунікабельність	-0,497621	-0,267376	0,016406	-0,166042	0,265113	-0,251525	-0,032666	0,173800	-0,166597	-0,266927	-0,021075	-0,157524	1,00000	-0,341484	-0,210132	0,060632	0,182526
Емоційна стійкість/емосионність	0,126151	-0,136811	0,143889	-0,051013	-0,341252	-0,185791	-0,337636	-0,431853	-0,290457	-0,199368	-0,486732	-0,328772	-0,341484	1,00000	0,306334	-0,057471	0,240499
Трагіцизм/романтизм	-0,322986	-0,097408	0,086672	-0,042423	0,215748	0,280428	0,086246	0,153726	0,251975	0,143186	0,090240	0,313486	-0,210132	0,306334	1,00000	-0,149709	0,268164
Сблансь/прямотинсь	0,252504	-0,186633	0,472679	-0,186846	-0,157627	-0,236688	-0,107576	0,349134	0,301218	0,537049	0,037689	-0,036688	0,060632	-0,057471	-0,149709	1,00000	-0,212862
Самоконтроль	-0,409662	-0,462384	-0,004112	-0,324866	-0,266668	-0,211546	-0,518428	-0,240146	0,087221	-0,264631	-0,362168	0,063191	0,182526	0,240499	0,268164	-0,212862	1,00000

Наявність впливу особистісних характеристик на професійне вигорання вчителів, висвітлених за допомогою кореляційного аналізу, значущі на рівні $p < 0,05000$. Емпіричні показники вказують шкалу емоційного виснаження на високий рівень кореляції з ($r_{xy} = 0,46$) шкалою ситуативної тривожності. Тож можемо робити висновок, що люди які відчувають емоційне виснаження часто будуть відчувати ситуаційну тривожність.

А негативну кореляцію показало емоційне виснаження з ($r_{xy} = -0,4$) витісненням, ($r_{xy} = -0,49$) комунікабельність, ($r_{xy} = -0,32$) романтизм та ($r_{xy} = -0,4$) самоконтроль. Це свідчить про те, що люди які відчувають емоційне виснаження не здібні до витіснення, романтизму, комунікації та не можуть завжди здійснювати самоконтроль.

Деперсоналізація позитивно корелює з ($r_{xy} = 0,32$) редукцією особистісних досягнень. Тож робимо з цього висновок, що коли вчитель відчуває деперсоналізацію в них відбувається редукцію своїх особистісних досягнень.

А негативна кореляція деперсоналізації відбувається з ($r_{xy} = -0,49$) самоконтролем. Тобто під час деперсоналізації зменшується рівень самоконтролю.

Редукцією особистісних досягнень корелює позитивно з ($r_{xy} = 0,32$) деперсоналізацією та ($r_{xy} = 0,47$) прямолінійністю. Отже, це десь є очікуваний результат, тому що вище кореляція теж показала схожий результат. А щодо кореляції з прямолінійністю, то робимо висновок що під час редукції людина вже не так добре фільтрує, що хоче сказати і зазвичай каже все прямо.

А негативну кореляцію ми спостерігаємо з ($r_{xy} = -0,53$) ситуативною тривожністю, ($r_{xy} = -0,33$) витіснення, ($r_{xy} = -0,52$) регресія та ($r_{xy} = -0,4$) заміщенням. Тож бачимо, що редукція не стосується до ситуативної тривожності. І не будуть відбуватися такі захисти як регресія, витіснення та заміщення.

Ситуативна тривожність позитивно корелює з ($r_{xy} = 0,46$) емоційним виснаженням, ($r_{xy} = 0,33$) регресією, ($r_{xy} = 0,41$) заміщенням і ($r_{xy} = 0,45$) гіперкомпенсацією. Отже, схоже як зазначено вище під час емоційного виснаження вчителі будуть відчувати тривожність. Але під час ситуативної тривожності будуть активні такі захисні процеси як гіперкомпенсація, регресія та заміщення.

Негативна кореляція тривожності відбувається з ($r_{xy} = -0,53$) редукцією особистісних досягнень, ($r_{xy} = -0,38$) запереченням та ($r_{xy} = -0,32$) самоконтролем. Тож під час ситуативної тривожності не буде відбуватися редукція, не буде активним такий захисний процес як заперечення, та буде поганий рівень самоконтролю.

Зараз ми поглянемо на кореляцію захисних механізмів почнемо з витіснення позитивна кореляція відбувається з ($r_{xy} = 0,64$) регресією, ($r_{xy} = 0,68$) заміщенням, ($r_{xy} = 0,5$) запереченням, ($r_{xy} = 0,33$) гіперкомпенсацією, ($r_{xy} = 0,62$) раціоналізацією та ($r_{xy} = 0,28$) комунікацією. Отже, якщо до витіснення

добре спрацьовуватиме ще такі процеси як регресія, заперечення, заміщення, раціоналізація та гіперкомпенсація. Також під час витіснення добре використовується комунікація.

Негативна кореляція витіснення показує з ($r_{xy} = -0,4$) емоційним виснаженням, ($r_{xy} = -0,33$) редукцією особистісних досягнень і ($r_{xy} = -0,34$) емоційною стійкістю. Тобто такий захист як витіснення неспіває при таких процесах як емоційне виснаження, редукція та під час емоційної стійкості.

Регресія позитивно корелює з ($r_{xy} = 0,33$) ситуативною тривожністю, ($r_{xy} = 0,64$) витісненням, ($r_{xy} = 0,86$) заміщенням, ($r_{xy} = 0,34$) проєкцією, ($r_{xy} = 0,35$) компенсацією, ($r_{xy} = 0,6$) гіперкомпенсацією, ($r_{xy} = 0,64$) раціоналізацією та ($r_{xy} = 0,28$) практицизмом. Отже бачимо, що захисні механізми добре корелюють один з одним, найкраще регресія з витісненням, проєкцією, компенсацією, гіперкомпенсацією, заміщення та раціоналізацією. Ще бачимо що захисний механізм регресія може впоратися з ситуативною тривожністю та практицизмом.

А негативну кореляцію регресії можна побачити з ($r_{xy} = -0,52$) редукцією особистісних досягнень. Отже регресія не впорається з таким особистісними характеристиками вчителів.

Заміщення показав позитивну кореляцію з ($r_{xy} = 0,41$) ситуативна тривожність, ($r_{xy} = 0,68$) витісненням, ($r_{xy} = 0,88$) регресією, ($r_{xy} = 0,29$) запереченням, ($r_{xy} = 0,39$) компенсацією, ($r_{xy} = 0,74$) гіперкомпенсацією та ($r_{xy} = 0,4$) раціоналізацією. Знову підтвердилися слова про те, що захисні механізми добре корелюють один з одним. Також заміщення спрацьовує з ситуативною тривожністю.

А негативно корелює заміщення з ($r_{xy} = -0,4$) редукцією особистісних досягнень, ($r_{xy} = -0,33$) емоційною не стійкістю і ($r_{xy} = -0,51$) самоконтролем. Отже, бачимо що заміщення не дасть хороших результатів яка пробувати його

використовувати з такими характеристиками як редуція, та емоційною нестійкістю та з самоконтролем.

Переходимо до заперечення від позитивно корелює з ($r_{xy} = 0,5$) витісненням, ($r_{xy} = 0,29$) заміщенням, ($r_{xy} = 0,49$) проекцією, ($r_{xy} = 0,55$) компенсацією, ($r_{xy} = 0,41$) раціоналізацією та ($r_{xy} = 0,74$) обачністю. Заперечення працює з витісненням, заміщенням, проекцією, компенсацією та раціоналізацією. Ще ми бачило що заперечення зіграло з обачністю. Тобто ми розуміємо, що під час захисного механізму заперечення люди стають більш обачними.

Негативна кореляція показала з ($r_{xy} = -0,38$) ситуативною тривожністю, ($r_{xy} = -0,43$) емоційною нестійкістю. Отже, запереченням вчителі не використовують коли відчують ситуаційну тривожність та є емоційно нестійкими.

Проекція корелює з ($r_{xy} = 0,34$) регресією, ($r_{xy} = 0,59$) запереченням, ($r_{xy} = 0,76$) компенсацією, ($r_{xy} = 0,41$) гіперкомпенсацією, ($r_{xy} = 0,69$) раціоналізацією та ($r_{xy} = 0,3$) прямолінійністю. Проекція працює з регресією, запереченням, компенсацією, гіперкомпенсацією та раціоналізацією. Також ми бачимо, що під час проекції людина стає прямолінійною. Як на нашу думку, це є доволі логічним зв'язком, тому що коли людина використовує проекцію, вона проектує когось іншого і немає часу обачність, вона просто все говорить прямо.

Негативна кореляція спостерігається з ($r_{xy} = -0,43$) емоційною нестійкістю. Тобто людина під час проекції, не є емоційно стійкою.

Компенсація позитивно корелює з ($r_{xy} = 0,35$) регресією, ($r_{xy} = 0,39$) заміщенням, ($r_{xy} = 0,55$) запереченням, ($r_{xy} = 0,76$) проекцією, ($r_{xy} = 0,42$) гіперкомпенсацією, ($r_{xy} = 0,43$) раціоналізацією та ($r_{xy} = 0,53$) прямолінійністю. Отже, знову наглядний приклад, що захисні механізми між собою добре корелюють. А ще бачимо що компенсація краще використовується з прямолінійністю.

Негативної кореляції з компенсацією не має.

Гіперкомпенсація позитивно корелює з ($r_{xy} = 0,45$) ситуативною тривожністю, ($r_{xy} = 0,33$) витісненням, ($r_{xy} = 0,6$) регресією, ($r_{xy} = 0,74$) заміщенням, ($r_{xy} = 0,41$) проєкцією, ($r_{xy} = 0,42$) компенсацією та ($r_{xy} = 0,37$) раціоналізацією. Знову підтвердилися слова про те, що захисні механізми добре корелюють один з одним. Також гіперкомпенсація добре спрацьовує з ситуативною тривожністю.

Негативна кореляція гіперкомпенсації спостерігається з ($r_{xy} = -0,48$) емоційною не стійкістю та ($r_{xy} = -0,36$) самоконтролем. За цією кореляцією, ми бачимо що вчителі використовують гіперкомпенсацію, коли є емоційно нестійкими та не відчують самоконтроль.

Раціоналізація позитивно корелює з ($r_{xy} = 0,62$) витісненням, ($r_{xy} = 0,64$) регресією, ($r_{xy} = 0,4$) заміщенням, ($r_{xy} = 0,41$) запереченням, ($r_{xy} = 0,69$) проєкцією, ($r_{xy} = 0,43$) компенсацією, ($r_{xy} = 0,37$) гіперкомпенсацією та ($r_{xy} = 0,31$) практицизмом. Отже, бачимо, що раціоналізм корелює абсолютно з усіма захисними механізмами. Також корелює з практицизмом, це може означати що при раціоналізації людина влаштовує справи в своїх інтересах.

Негативна кореляція раціоналізму відбувається лише з ($r_{xy} = -0,32$) емоційною не стійкістю. Отже, коли людина емоційно не стійка вона не зможе використовувати раціоналізацію.

Комунікабельність позитивно корелює з ($r_{xy} = 0,28$) витісненням. Це може означати, що коли людина вигоряє, використовуючи витіснення вона стає комунікативна, ніби діалогами хоче витіснити погані думки.

Негативна кореляція комунікації проявляється з ($r_{xy} = -0,49$) емоційним виснаженням та ($r_{xy} = -0,34$) емоційною не стійкістю. Що дає нам змогу зрозуміти, що під час цих двох станів людина не буде комунікативною.

Емоційна не стійкість позитивно корелює з ($r_{xy} = 0,3$) практицизмом. Що може означати що під час емоційної нестійкості людина не може влаштовувати свої справи.

Негативна кореляція відбувається з ($r_{xy} = -0,34$) витісненням, ($r_{xy} = -0,33$) заміщенням, ($r_{xy} = -0,43$) запереченням, ($r_{xy} = -0,29$) проекцією, ($r_{xy} = -0,48$) гіперкомпенсацією, ($r_{xy} = -0,32$) раціоналізацією і ($r_{xy} = -0,34$) комунікабельністю. З емоційною не стійкістю погано справляються витіснення, заміщення, заперечення, проекція, гіперкомпенсація та раціоналізація. І вище вже була описана негативна кореляція не стійкості з комунікацією.

Практицизм позитивно корелює з ($r_{xy} = 0,28$) регресією, ($r_{xy} = 0,31$) раціоналізацією та ($r_{xy} = 0,3$) емоційною не стійкістю. Тож робимо логічний висновок, що практицизм добре використовується з регресією, раціоналізацією. Та при емоційній не стійкості ми можемо ще думати про свої справи.

Негативна кореляція практицизму відбувається лише з ($r_{xy} = -0,32$) емоційним виснаженням. Тобто не про які справи, навіть ті які вплинуть на наші інтереси, люди не зможуть виконувати при емоційному виснаженні.

Прямолінійність позитивно корелює з ($r_{xy} = 0,47$) редукцією особистісних досягнень, ($r_{xy} = 0,34$) запереченням, ($r_{xy} = 0,3$) проекцією та ($r_{xy} = 0,53$) компенсацією. Тобто людина стає прямолінійною при таких захисних механізмів як заперечення, проекція та компенсація. Також при редукції людина прямолінійна, хоча і в тенденції до негативу.

Негативної кореляції у прямолінійності немає.

Самоконтроль позитивно не корелює ні з якою шкалою.

А негативно самоконтроль корелює з ($r_{xy} = -0,4$) емоційним виснаженням, ($r_{xy} = -0,46$) деперсоналізацією, ($r_{xy} = -0,32$) ситуативною тривожністю, ($r_{xy} = -0,51$) заміщенням та ($r_{xy} = -0,36$) гіперкомпенсацією. Отже, найбільше самоконтроль втрачається коли людина емоційно виснажена, відчуває деперсоналізацію та ситуаційну тривожність. А також не спрацюють такі захисні механізми як заміщення та гіперкомпенсація.

Тепер з повним описом кореляційних зв'язків, ми можемо зробити загальний висновок. Що на професійне вигорання дійсно великий вплив мають особистісні характеристики людини, в нашому випадку вчителів. Особливо це такі характеристики як, емоційне виснаження, емоційна не стійкість, деперсоналізація та поганий самоконтроль.

Але ще ми вияснили, що боротися з цими характеристиками можна за допомогою наших захисних механізмів, особливо витісненням, заміщенням, компенсацією та проєкцією. Наприклад, для емоційного виснаження такий захисний механізм як витіснення не допоможе, але добре впорається заміщення.

ВИСНОВОК

Отже, відповідно до поставлених завдань можемо зробити наступні висновки.

Синдром «емоційного вигорання» може бути визначено як стан фізичного, емоційного і розумового виснаження, що є результатом довгострокового перебування у емоційно важких робочих ситуаціях.

В ході вивчення професійного вигорання виділилося наскільки основних наукових підходів: ситуаційний, системний, особистісний, ресурсний, суб'єктно-діяльнісний, процесуальний. До психофізичних ознак професійного вигорання зараховують такі, як: відчуття постійної, непрохідної втоми; загальна астенизація; нерідкі безпричинні головні болі; абсолютна або часткова безсоння та ін. До соціально-психологічних ознак професійного вигорання відносять такі неприємні відчуття і реакції, як: байдужість, нудьга; підвищена дратівливість; регулярне переживання негативних емоцій; цілісна негативна установка на життєве і професійне майбутнє.

Традиційно виділяють дві групи факторів, що впливають на формування синдрому професійного вигорання: індивідуальні та організаційні. Група організаційних факторів появи і формування професійного вигорання містить: обставини роботи, наповнення праці та соціальнопсихологічні передумови.

Індивідуальні фактори виникнення синдрому вигорання включає: соціально-демографічні якості, індивідуальноособистісні, мотиваційні та когнітивні.

Професійна діяльність може викликати у людини почуття внутрішньої емоційної спустошеності через особливі умови роботи. В педагогічній діяльності існує велика кількість ситуацій із високою емоційною забарвленістю та складним міжособистісним спілкуванням. Це вимагає від фахівців чималих зусиль, щоб установити довірливі відносини й уміти керувати емоційною напруженістю ділового спілкування. Вказане призводить до таких професійних деформацій, як: професійний стрес, синдром емоційного вигорання. Дистанційне навчання стало ще одним фактором, який ускладнив роботу і емоційний стан вчителів.

Педагогічні професії відносяться до стресогенних, напружених в психологічному плані.

Сьогодні проблема професійного, емоційного вигорання як деструктивного процесу педагогічної діяльності стає однією з найактуальніших науково-практичних проблем. У дослідженнях, присвячених вивченню професійного вигорання, існують суперечливі дані, що стосуються впливу стажу на професійне вигорання, специфіку цього взаємозв'язку для педагогів, а також залишається неясним, які параметри задоволеності праць більшою мірою пов'язані з професійним вигоранням. Нашим емпіричним дослідженням, що проводилося дистанційно з вчителями молодших класів Черкаської області встановлено, що більшість з них мають певний прояв емоційного вигорання, перевтоми та зменшення сил.

Прояви стресу в роботі педагога різноманітні. Фахівці виділяють тривожність, депресію, фрустрованість (стрес "втраченої надії"), емоційне спустошення, виснаження, професійні хвороби. Наслідком тривалого емоційного стресу є синдром емоційного "вигорання" - стан фізичного, емоційного і розумового виснаження педагога, а саме розвиток негативної

самооцінки, негативного ставлення до роботи і втрата розуміння і співчуття по відношенню до іншої людини (К. Маслач).

У даній роботі ми підтвердили гіпотезу про те, що зв'язок між професійним вигоранням вчителів та їх особистісними характеристиками є, зокрема, пов'язане з такими проявами як деперсоналізація, емоційне виснаження, емоційна нестійкість та поганий самоконтроль.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрумова А.Г. Анализ состояний психологического кризиса и их динамика / А.Г. Абрумова // Психологический журнал. – 2017. – № 6. – С. 107-115.
2. Аминов Н.А. Психодиагностика специальных способностей социального работника / Н.А. Аминов, Н.А. Морозова // Социальная работа. – 2012. – № 2. – С. 49-53.
3. Аминов Н.А. Психофизиологические и психологические предпосылки педагогических способностей / Н.А. Аминов // Вопросы психологии. – 1988. – № 5. – С. 48-54.
4. Аминов Н.А. Российская энциклопедия социальной работы. Синдром эмоционального сгорания/ Н.А. Аминов. – Москва: Просвещение, 2017. – 203 с.
5. Барабанова М.В. Изучение психологического содержания синдрома выгорания/ М.В. Барабанова // Вестник Московского университета. Серия 14. «Психология». – Москва: Издательство МГУ, 2015. – № 1. – С. 54.
6. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания». Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других: монография / В.В. Бойко. – Москва: Информационно-издательский дом «Филинь», 2016. – 253 с.

7. Борисова М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов / М.В. Борисова // Вопросы психологии. – 2015. – № 2. – С. 25-31.
8. Васильева, Н.Ю. Психологический портрет социального работника / Н.Ю. Васильева // Социальная работа. – 2012. – № 5. – С. 35-40.
9. Водопьянова Н. Е. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек–человек» : Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности [под ред. Г.С. Никифорова и др.]. – СПб.: Пресса, 2001. – 282 с
10. Виллюнас, В.К. Психология эмоциональных явлений: монография / В.К. Виллюнас. – Москва: Просвещение, 1976. – 159 с.
11. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2015. – 336 с.
12. Выготский Л. С. Педагогическая психология / Л.С. Выготский. – Педагогика, 1991. – 300 с.
13. Вяткин Б.А. Специальные способности в структуре индивидуальности учителя/ Б.А. Вяткин, Т.М. Хрусталева // Вопросы психологии. – 2014. – № 4. – С. 32-35.
14. Дудяк, В. Емоційне вигорання : Главник, 2007. – 128 с
15. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів : Психолог. – 2010. – № 45. – С. 3-5
16. Дмитроченкова И.П. К вопросу о коррекции личностных особенностей педагогов / И.П. Дмитроченкова, Н.В. Ланина. – Воронеж, 2010. – 156 с.
17. Демина А.Д. Психологическая адаптация к умственному труду в условиях нервно-эмоционального напряжения / А.Д. Демина, Н.З. Кайгородова, А.П. Супрун. – Барнаул, 1993. – 236 с.
18. Гришина Н.В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы. Психологические проблемы самореализации личности / Н.В. Гришина. – СПб.: ГУ., 2017. – 206 с.

19. Захаров В.П. Социально-психологический тренинг / В.П. Захаров, Н.Ю. Хрящева. – Просвещение, 2010. – 206 с.
20. Зайчикова Т. В. Вплив синдрому «емоційного вигорання» на професійне становлення педагога. Теоретико-методологічні проблеми генетичної психології: матер. міжнар. наук. конф., присвяченої 35-річчю наукової та педагогічної діяльності академіка С. Д. Максименка (17–18 грудня 2001 р., м. Київ). – Т. 4. – К.: Міленіум, 2002. – С. 131–135.
21. Зеер Э.Ф. Кризисы профессионального становления личности / Э.Ф. Зеер, Э.Э.Сыманюк // Психологический журнал. – 2017. – № 6. – С. 35–44.
22. Иванов, Е.В. Некоторые результаты комплексного исследования профессиональной деформации личности учителя / Е.В. Иванова // Научный поиск. – 2013. – № 5. – С. 267–274.
23. Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности / Е. М.Иванова. - 1992. – 178 с.
24. Игнатова Е.Н. Социальные и социально-психологические аспекты стрессоустойчивости личности / Е.Н. Игнатова, Л.В. Куликов, М.А. Розанова // Теоретические и прикладные вопросы психологии. – 2015. – Вып. 1, 2, 4.
25. Иевлева С.П. Когда обожжены нервы / С.П. Иевлева, Т.А. Шаталова. – Москва: Наука, 2013. – 220 с.
26. Ильин Е.П. Эмоции и чувства/Е.П. Ильин. – СПб.: ПИТЕР, 2012. – 221 с.
27. Каримова А.Р. Особенности коммуникативных качеств личности и их взаимосвязь с эмоциональным выгоранием учителей: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / А.Р. Каримова; Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина. – Казань, 2003. – 19 с.
28. Качюнас Р. Психологическое консультирование и групповая психотерапия / Р. Качюнас, 3-е изд., стереотип. – Москва: Академический проект, 2014. – 226 с.

29. Калошин В.Ф. Як долати стрес у педагогічній діяльності. Практична психологія та соціальна робота :– 2004, – № 9. – С. 60-66.
30. Леонов, А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса / А.Б. Леонова // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2011. – № 11. – С. 2-16.
31. Лешукова Е.Г. Синдром сгорания. Защитные механизмы. Меры профилактики / Е.Г. Лешукова // Вестник РАТЭПП. – 2015. – № 1. – С. 36-47.
32. Маркова А.К. Психология труда учителя / А.К. Маркова. - Просвещение, 2013. – 285 с.
33. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются: монография/ К. Маслач. – Режим доступа <http://www.5ballov.ru/referats/preview /72429/6>.
34. Модель професійної компетентності педагога (Рівн. ін-т. підвищ. кваліфікац. пед. кадрів) : Уклад.: Н.Ю.Новоселецький. – Рівне, 1996. – 356 с.
35. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя: монография / Л.М. Митина. – «Флинта», 2011. – 200 с.
36. Осійчук О. Людина починається з душі //Сільська школа України. – №8-9 (44-45) 03.2003.
37. Орел В.Е. Феномен выгорания в зарубежной психологии. Эмпирическое исследование / В.Е. Орел // Психологический журнал. – 2011. – № 1. – С. 16-21.
38. Орел. В.Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии/ В.Е. Орел // Проблемы общей и организационной психологии. – 1999. – № 8. – С. 76-97.
39. Осухова Н.Г. Сгоревшие на работе / Н.Г. Осухова, А.Е. Барина // Здоровье. – 2013. – № 9. – С.49-52.
40. Пайнс Э. Практикум по социальной психологии / Э. Пайнс, К. Маслач. – СПб.: Изд-во «Питер», 2010. – 226 с.

41. Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання : методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб / підготовлені Балакіревою К. О.; Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». К., б. р. 45 с.
42. Проблемы педагогической профессии и пути их разрешения [Электронный ресурс]. – И.Ю. Шитова. – 2020. – Режим доступа <http://www.psihosfera.ru/lib/psyd/mas03.htm> 58
43. Профессионально-важные качества как необходимые и достаточные условия прогнозирования успешности деятельности [Электронный ресурс]. – М.В. Клищевская, Г.Н. Солнцева. – Вестник МГУ. Сер. 14. Психология, 2020 – Режим доступа <http://www.pedlib.ru/katalogy/katalog.php?id3&page=1&PHPSESSID=cbbe0e2f>
44. Профессиональное выгорание: беспокойство за работников и боссов растет [Электронный ресурс]. – К. Чернисс. – 2003. – Режим доступа <http://edinorog.h1.ru/psimaster>
45. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методика и тесты: учебное пособие / Д.Я. Райгородский. – Самара: Изд. Дом «БАХРАХ», 1998. – 672 с.
46. Реан А.А. Факторы стрессоустойчивости учителей/ А.А. Реан, А.А.Баранов // Вопросы психологии. – 1997. – № 1. – С. 45-49.
47. Роджерс К. Несколько важных открытий: монография / К. Роджерс // Вестн. МГУ. Серия 14. Психология. – 1990. – № 2. – С. 58-65.
48. Рубинштейн М.М. Проблема учителя / М.М. Рубинштейн. – Моск. акционер. изд. о-во, 1927. – 173 с.
49. Станіслав Ствах. Скрикінг шкільного життя. – Тернопіль: Підручники & посібники, 2002. 78 с.
50. Світлана Укісет. Секрети твого успіху. – Тернопіль: Підручники & посібники, 1998. – 79 с.

51. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової – К., 2006. – 365 с.
52. Синдром профессионального сгорания или негативное влияние профессии и как его избежать [Электронный ресурс]. – И.А. Юдин. – 2017. – Режим доступа <http://content.mail.ru/arch>.
53. Синдром профессионального сгорания у педагогов [Электронный ресурс]. – К. Лаврова, А. Левин // Всероссийская сеть снижения вреда. Пособие для сотрудников, работающих в программах снижения вреда, 2008. – Режим доступа <http://zapredelnoe@yandex.ru>
54. Скугаревская М.М. Синдром эмоционального выгорания: монография/ М.М. Скугаревская // Медицинские новости. – 2012. – № 7. – С 25-27.
55. Солнцева Г.Н. О психологическом содержании понятия риск/ Г.Н. Солнцева // Вестник МГУ, серия 16 Психология. – 2017. – № 3. – С. 45-49.
56. Сыманюк Э.Э. Стратегии профессионального самосохранения личности / Э.Э.Сыманюк // Мир психологии. – 2015. – № 1. – С. 23-26. 59
57. Творческая лаборатория учителя[Электронный ресурс]. – Л.Ю. Львова. 2020. – Режим доступа <http://www.elitarium.ru/index.php?pid=80>
58. Трунов Д.Г. Синдром «сгорания»: позитивный подход к проблеме/ Д.Г. Трунов // Журнал практического психолога. – 2018. – № 5. – С. 23-25.
59. Филина С.А. О синдроме «профессионального выгорания» и технике безопасности / С.А. Филина // Школьный психолог. – 2013. – № 7. – С. 14-17.
60. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель дезадаптации учителей / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. – 2014. – № 6. – С. 54-67.
61. Холмогорова А.Б. Принципы и навыки психогигиены эмоциональной жизни/ А.Б. Холмогорова, Н.Г. Гаранян // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 1996. – № 1. – С. 7-13.