**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**Західноукраїнський національний університет**

**Навчально-науковий інститут новітніх освітніх технологій**

Кафедра психології та соціальної роботи

**ПОЛУБОТКО Олеся Олексіївна**

**Тілесноорієнтовані психотехніки у груповій роботі з персоналом організації/Body-oriented psychotechniques in group work with the organization's staff**

спеціальність: 053 – Психологія

освітньо-професійна програма - Психологія

Кваліфікаційна робота

Виконала студентка

групи ПСзмчн-21

О.О. Полуботко

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

науковий керівник:

к.психол.н., доцент

Г.С.. Гірняк

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Кваліфікаційну роботу

допущено до захисту

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_р.

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **А.Н. Гірняк**

**ТЕРНОПІЛЬ-2022**

**ПЛАН**

**ВСТУП**………………………………………………………………………….3

**РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПІДНЯТОЇ ПРОБЛЕМАТИКИ**

* 1. Психологічні аспекти управління персоналом…………………………7
  2. Чинники та симптоми професійного вигорання………………............ 13
  3. Сутнісні особливості та загальні характеристики тілесно-орієнтованої терапії………………………………………………….………………………21

**РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕРСОНАЛУ**

2.1. Організація та методи дослідження………………………………………32

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження……………………….38

**РОЗДІЛ 3 ТІЛЕСНО-ОРІЄНТОВАНА ТЕРАПІЯ ЯК МЕТОД ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ**

3.1. Особливості застосування тілесно-орієнтованих практик у роботі з персоналом з метою профілактики професійного вигорання……………….49

3.2. Тренінгова програма профілактики професійного вигорання персоналу за допомогою тілесно-орієнтованої терапії………………………………………52

**ВИСНОВКИ**…………………………………………………………………….61

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**……………………………………63

**ДОДАТКИ**………………………………………………………………………71

**ВСТУП**

**Актуальність дослідження.** Зміни, які відбуваються в нашій країні останні кілька років показали, що працівники галузі освіти є однією з найменш захищених категорій суспільства. Поширення пандемії Covid-19, введення воєнного стану в результаті повномасштабного вторгнення Росії в нашу країну – так чи інакше впливають на психоемоційний стан персоналу. Хтось працює весь час, піддаючись постійному стресу та загрозам для здоров’я та життя, хтось втрачає роботу на невизначений час та ін. Все це безумовно впливає і на розвиток у персоналу емоційного (професійного) вигорання, стресових станів на робочому місці.

Також за останні кілька років сучасний ринок праці значно змінився. Сьогодні велика кількість працівників намагаються знайти баланс між роботою та сімейним життям. У зв’язку з цим також можуть проявлятися симптоми вигорання, які безумовно негативно впливають на професійну діяльність.

Так, робота у галузі освіти має ряд особливостей, які дозволяють характеризувати її як емоціогенну. Висока емоційна напруженість викликається в результаті великої кількості стресових факторів, які постійно присутні у роботі педагогічних працівників. Це такі особливості діяльності як високий динамізм, нестача часу, робочі перевантаження, складність виникаючих конфліктних ситуацій, перехід в цифровий формат здобування освіти, організація освітнього процесу з урахуванням воєнної ситуації у населеному пункті і т.п. Такі емоціогенні особливості роботи у галузі освіти можуть впливати на виникнення і розвиток професійного вигорання, яке, на нашу думку, заважає розвитку кадрового потенціалу, й потребує роботи з персоналом, а саме – використання тілесно-орієнтованих практик з метою недопущення вигорання серед працівниківта підвищення кадрового потенціалу.

Тілесно-орієнтована психотерапія є важливим аспектом особистісного зростання, допомагає у розкритті потенціалу особистості, збільшує кількість доступних їй засобів самовираження, покращує як фізичне, так і емоційне самопочуття, тому використання тілесно-орієнтованих практик у профілактиці вигорання та стресу у професійній діяльності носитиме актуальний та ефективний характер.

Даній темі необхідно приділити увагу, оскільки негативні наслідки професійного вигорання та стресу у професійній діяльності мають свій відбиток на результатах діяльності як окремо взятого працівника, так і організації загалом.

Теоретичні і методологічні аспекти розвитку персоналу досліджували у своїх роботах багато видатних вчених, зокрема: Галаз Л., Сембер С., Череп А., Збрицька Т., Бендасюк О., Бажан І., Холодницька А., Смоляр Л., Фоміченко І., Головко А., Долга Г. та ін.

Парадигму тілесної терапії як психотерапевтичного методу розробили зарубіжні автори: Райх В., Боаделла Д., Брукс Ч., Лоуен А., Рольф І., Фельденкрайз М.

**Мета:**дослідження особливостей використання тілесно-орієнтованих практик у роботі з персоналом задляпрофілактики професійного вигорання.

**Об’єкт дослідження**: групова робота з персоналом.

**Предмет дослідження:** особливості ефективного застосування тілесно-орієнтованих практик у груповій роботі з персоналом.

**Завдання дослідження:**

1. Проаналізувати психологічні аспекти управління персоналом в організації.
2. Здійснити методологічний аналіз феномену професійного вигорання.
3. Теоретично проаналізувати основні положення тілесно-орієнтованоїтерапії.
4. Провести емпіричне дослідження професійного вигорання, організаційного стресу та копінг-стратегій й надати практичні рекомендації щодо профілактики вигорання та стресу у професійній діяльності за допомогою тілесно-орієнтованих практик.

**Методидослідження**: Для розв’язання поставлених задач були використані теоретичні методи – аналіз наукової літератури, абстрагування, синтез, систематизація та емпіричні методи – опитування, тестування. Зокрема, для дослідження особливостей професійного вигорання була використана методика«Професійне вигорання» К. Маслачта С. Джексон (в адаптації Н. Водоп’янової); з метою виявлення переживання організаційного стресу у професійній діяльності був використаний опитувальник «Шкала організаційного стресу»Макліна (в адаптації Н. Водоп’янової); та для дослідження копінг-стратегій, які використовуються досліджуваними у професійній діяльності використано методику Копінг-тест Лазаруса.

**Теоретичне та практичне значення роботи** полягає у можливості використання результатів для розробки та реалізації заходів щодо підвищення кадрового потенціалу організації.

**Структура та обсяг роботи.**Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів (теоретичної та емпіричної частин, розділу практичних рекомендацій), висновків, списку використаних джерел (70 найменувань) та додатків.

Перший розділ присвячено аналізу психологічних аспектів управління персоналом в організації,теоретичним чинникам та симптомам професійного вигорання. Розглянуто основні положення тілесно-орієнтованої психотерапії.

У другому розділі визначено загальну стратегію емпіричного дослідження, обґрунтовано комплекс психодіагностичних методів, описана організація та методичні засоби дослідження. Емпірично досліджено особливості професійного вигорання, організаційного стресу та копінг-стратегій працівників галузі освіти з різним стажем роботи. Представлено результатикореляційногоаналізу, описано найбільшзначущізв’язкиміжскладовими професійного вигорання, організаційного стресу та копінг-стратегіями.

У третьому розділі представлено розробку тренінгової програми, метою якого є профілактика професійного вигорання та стресу за допомогою тілесно-орієнтованих практик.

Загальний обсяг – 73сторінки.

**РОЗДІЛ 1**

**ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПІДНЯТОЇ ПРОБЛЕМАТИКИ**

* 1. **Психологічні аспекти управління персоналом**

Успішність управління персоналом підприємства визначається багатьма факторами. Одними з найбільш важливих серед них є психологічні аспекти управління.

В континуумі психологічної науки управління – це діяльність, спрямована на створення ефективного середовища для праці людей. Це процес взаємодії керівника з іншими людьми щодо забезпечення активної скоординованої участі усіх у досягненні поставленої мети. Така діяльність передбачається впливом психологічних особливостей окремої людини та групи на управлінські процеси і, навпаки, вплив управлінських стосунків на психологічні особливості окремої людини та групи [23, 38].

Роль людини в організації змінювалася з часом. На початку минулого століття працівник розглядався як робоча сила без урахування його матеріальних і духовних потреб. Згодом з’явилася категорія «потенціал персоналу». На початку століття під цим поняттям малася на увазі частина населення, яка має можливість працювати і бере участь у суспільному виробництві. Передбачалося, що, використовуючи цей термін, вчені мають на увазі пасивний об’єкт управління [3].

Використання психологічних аспектів управління є по суті інноваційною складовою менеджменту. Інновації та нововведення в діяльності організації так чи інакше грунтуються на розкритті особистісних властивостей людини, її творчих та інтелектуальних можливостей [24].

Підвищення ефективності роботи організації визначається організованістю системи управління, яка залежить від чіткої структури організації, а також діяльності її складових частин, спрямованої на досягнення певної мети [21].

Підвищення кадрового потенціалу персоналу є важливим інструментом керівника, який використовується з метою зниження плинності, підвищення залученості та продуктивності команди. Однак, навіть незважаючи на це, підвищенням потенціалу займаються не систематично, мотивуючи це тим, що часу на зустрічі немає, як і на заповнення анкет і т.п. [39].

Виходом з цієї ситуації є інтеграція частих і коротких розмов про кар’єрні цілі та шляхи розвитку співробітників у повсякденній роботі. На користь проведення розмов наводять такі аргументи [41]:

1. Розмови зі співробітниками на тему кар’єрного зростання займають не так багато часу, як здається. Керівник, однак, проводить більшу частину часу у спілкуванні з підлеглими.

2. Всі співробітники думають про розвиток, навіть якщо про це не згадується вголос.

3. Завдання управлінця – допомагати і підтримувати своїх підлеглих в прагненні брати більше відповідальності на себе.

4. Кожна людина відчуває потребу у самовираженні. Підвищення зарплати та нові посади стоять на другому плані.

5. Не варто проводити розмови лише з найкращими співробітниками. Необхідно докласти максимум зусиль для того, щоб зробити найкращими всіх.

Такі розмови зі співробітниками слід будувати на наступних трьох принципах:

1. Ретроспекція – аналіз попереднього досвіду. У процесі такої розмови співробітник виявляє свої сильні і слабкі сторони, переваги та інтереси [17]. Обов’язковий зворотний зв’язок, тому що кожному цікаво, як він виглядає збоку і що він привносить у світ. Відгуки необхідно збирати у форматі «трьох О»: області зростання, обдарованості та обставин [15, 36]:
2. Область зростання:

Що в моїй поведінці перешкоджає розвитку?

Чи траплялося мені не виправдовувати очікувань?

Що в мені найсильніше вплинуло б на мій розвиток?

1. Обдарованість:

Які мої найсильніші сторони?

Які з моїх навичок найцінніші?

У чому на мене завжди можна покластися?

Яку користь я приношу?

На вашу думку, я працюю краще: один чи в команді?

Які події викликають у мене стрес чи інші небажані реакції?

1. Обставин:

Проспекція – масштабний погляд на картину бізнесу. Чи знають співробітники про стратегію та перспективи компанії, про ситуацію в галузі? Чи мають вони думку про те, як зміни у світі можуть вплинути на ваш бізнес? Варто приділяти увагу подібним речам на кожнихзібраннях з персоналом [8].

Інтроспекція – точка, в якій керівник і підлеглий обирають шляхи руху і заходи для досягнення кар’єрних цілей. Тут важливо дати зрозуміти своєму співробітнику, що є як мінімум чотири можливості для розвитку: в обхід, вгору, убік і вниз [55]. Кар’єрне зростання – не тільки підйом на одну сходинку в ієрархії. Зниження на посаді – не соромно, якщо є мета придбати навички, яких бракує, що нова посада на нижчому рівні може стати «плюсом», як для працівника, так і для компанії в цілому. Варто пояснити, що можна розвиватись, залишаючись на колишньому місці [47].

Ефективним засобом впливу на поведінкову діяльність людей має бути відповідна система стимулів до праці. Керівнику слід враховувати мотивацію людей, що є рушійною силою, яка грунтується на задоволенні певних потреб, спонукає та допомагає людинізалучати максимум зусиль для досягнення певних цілей. Універсальних стимулів мотивації до праці не існує, але їх можна віднайти, якщо поставити у центр філософії управління людину з її прагненнями і бажаннями, талантами та прихованими можливостями [31, 35].

Формування ефективної системи управління персоналом неможливо без врахування первинного складу колективу, а саме:професійнакваліфікація, стаж роботи, освіта, вік і, навіть, статева приналежність [53]. Досліджено, що жінки є більш конформними та обережнішими, ніж чоловіки.Люди похилого віку повільно реагують на інновації,а молоді люди з легкістю засвоюють все нове. Більш активні люди з високим рівнем освіти, з гнучким мисленням, люди комунікабельні, незалежні, з високим інтелектуальним потенціалом тощо [27, 44].

При управлінні персоналом у сучасних умовах необхідно враховувати особистісні психологічні характеристики працівників з метою підвищення ефективності діяльності установи завдяки зміцненню її згуртованості, створення команди [16].

Поліпшення системи управління: оптимізація чисельності службовців, використання автоматизованих систем управління та розробки прийняття управлінського рішення [32]. Якщо в установі відсутня чітко продумана стратегія і тактика управління персоналом, то стає очевидно, що в даній установі використовується далеко не весь потенціал працівників, а також, що працю персоналу можна зробити більш плідною [13].

Трудова діяльність передбачає використання людиною основних психологічних процесів, таких як мислення, уваги та уяви. З цього випливає, що результати праці, особисті та колективні трудові досягнення впливають на психологічний стан людини [24].

Метою психологічних методів є створення психологічного клімату, що сприяє активізації діяльності індивіда та збільшенню ступеня задоволеності процесом трудової діяльності у колективі.

Психологічними методами управління є [48]:

1. Комплектування малих груп та колективів;

2. Гуманізація праці;

3. Психологічна мотивація;

4. Професійні відбір та навчання.

Метод комплектування малих груп та колективів спрямований на визначення кількісного співвідношення між працівниками у малих групах та колективах шляхом аналізу визначення симпатії та антипатії всередині колективу, також виявляється місце кожного члена цього колективу за принципом психологічної сумісності працівників. Від цієї сумісності працівників, яка заснована на якісному поєднанні їх особистих якостей, залежить психологічний клімат у колективі[9, 42].

Метод гуманізації праці – це метод, який полягає у впровадженні елементів творчості у трудову діяльність, виключення одноманітності трудового процесу, застосування психологічного впливу кольору, музики та ін. [22].

Метод психологічної мотивації – полягає у формуванні мотивів професійної діяльності працівників, що допомагає їм отримати потрібну активну діяльність для найкращого результату. Мотивація є процесом, який формує спонукаючі сили працівника, які дозволяють особистості досягти цілі, і навіть мету організації [11].

До методів професійного відбору та навчання слід віднести:

1. відбір працівників, які мають психологічні характеристики, пов’язані з відповідністю займаній посаді;
2. розвиток певних психологічних характеристик для якісного та результативного виконання мети організації [19, 52].

Таким чином, всі перераховані вище методи надаватимуть позитивний ефект у тому випадку, коли враховуватимуться особисті якості конкретного працівника та особливості його психологічного стану.

Від вмотивованості, здорової робочої атмосфери залежить якість роботи співробітника, його бажання покращувати становище компанії та робити все від нього залежне для того, щоб організація, в якій він працює, виходила на новий рівень розвитку та була конкурентоспроможною[10].

Формування мотивації визначається декількома факторами:

- комфортні умови робочого процесу;

- перспективи кар’єрного зростання працівника;

-сприятлива атмосфера у колективі та у відносинах між співробітниками;

- прийнятна зарплата, що співвідноситься з навантаженням;

- особистісний та професійний розвиток [43].

Щоб діагностувати потреби кожного пункту необхідно знати психологію мотивації співробітників. Крім того, тестові методики та опитувальники допомагають перевірити відповідний рівень мотивів професійної діяльності співробітників компанії. Отже, психологія управління вибудовується, виходячи з вивчення мотивації. Відповідно, керівники та психологи досліджують мотивацію співробітників та визначають способи її підвищення [14, 20].

Не варто забувати про те, що співробітників підприємства потрібно завжди розвивати у професійному плані, мотивуючи їх до просування кар’єрними сходами. При цьому зовсім не обов’язково влаштовувати масштабні збори працівників, наприклад, двічі на рік. Можна доносити до них потрібну інформацію та спілкуватися з ними протягом усього періоду співробітництва [32]. Також необхідно донести до них, що для отримання підвищення часто потрібні знання та вміння, які можна придбати тільки при знаходженні на посаді нижче. Варто додати, що зацікавленість керівника працівниками значно підвищить їхню мотивацію. Не слід забувати, що зацікавленість в успіхах лише певного кола осіб у компанії викличе зворотну реакцію. Отже, як вже зазначалося вище, не можна виділяти на підприємстві кращих співробітників, а необхідно добиватися того, щоб найкращими стали всі [6, 12].

Таким чином, психологія управління є значущим фактором, який забезпечує конкурентоспроможність і стабільність роботи організації. Будь-який керівник зацікавлений в тому, щоб його компанія розвивалась і ставала успішніше. І саме для цього необхідно володіти вмінням розуміти і мотивувати персонал, оскільки колеги та підлеглі – це і є люди, які приводять компанію до успіху.

* 1. **Чинники та симптоми професійного вигорання**

Сучасні умови життя висувають підвищені вимоги до представників різних професій, що часто призводить до стресових ситуацій, до невпевненості, до виникнення тривожності та напруженості як у ділових, так і у сімейних взаємовідносинах. Внаслідок цього підвищується ризик розвитку емоційного вигорання.

Нині у літературі синдром емоційного вигорання позначається поняттям «професійне вигорання», що дозволяє розглядати це явище в аспекті особистісної деформації працівника під впливом професійних стресів [1].

Емоційне (професійне) вигорання (burnoutsyndrome) являє собою синдром, що виявляється тривалою реакцією на хронічний стрес, який виникає при роботі з людьми та характеризується виснаженістю, відчуттям цинізму та відстороненістю від роботи, а також почуттям неефективності та редукції професійних досягнень [1, 25].

Термін «вигорання» у 1974 р. запровадив американський психіатр Х.Дж. Фрейденбергер для опису особливого розладу особистості у здорових людей, що виникає внаслідок інтенсивного та емоційно навантаженого спілкування у процесі професійної роботи з клієнтами, пацієнтами, учнями тощо [5]. Автором також було знайдено взаємозв’язок між професійною діяльністю та емоційним виснаженням.

У контексті безпосередньо професійного вигорання К. Маслач вперше використала даний термін у 1976 р., визначивши його як дезадаптованість людини до робочого місця через неадекватність міжособистісних відносин та надмірних робочих навантажень [65].

У Христини Маслач зі співавторами вигорання розглядається як психологічний досвід, що включає почуття, установки, мотиви та очікування, а також негативний для людини досвід. Негативний досвід пов’язаний з проблемами, дистресом, дискомфортом, дисфункцією та можливими негативними наслідками [65]. К. Маслач відома виділенням трьох аспектів та факторів вигорання:

* непереборне виснаження як індивідуальна межа;
* почуття цинізму та відстороненості від роботи;
* почуття неефективності роботи та відсутності досягнень.

У сучасному комплексному понятті «вигорання» можна розглядати як сукупність фізичних, емоційних та професійних якостей співробітників.

У табл. 1.1. представлені основні характеристики вигорання як процесу.

Таблиця 1.1.

**Основні характеристики вигорання**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Фізичне вигорання** | **Емоційне вигорання** | **Професійне вигорання** |
| Зниження енергії (активності);  постійна втома;  фізична слабкість; підвищена частота захворювань;  часті головні болі, нудота;  м'язова напруга;  зміни у звичках харчування;  порушення сну. | Депресії та інші психологічні проблеми; низький рівень емоційної стабільності; проблеми з механізмом емоційного захисту тощо. | Відсутність задоволення та прояв негативного ставлення до роботи та повсякденного життя;  порушення внутрішнього розпорядку;  відсутність концентрації;  наявність підозр та упереджень під час виконання посадових обов’язків тощо. |

Емоційне вигорання – це термін, що використовується для опису негативних змін щодо настроїв та поведінки людей на тлі стресу, пов’язаного з роботою та виконанням поточних обов’язків, і планування робочого тавільного часу [58]. У табл. 1.2. представлені чотири рівня професійного вигорання.

Таблиця 1.2.

**Рівні професійного вигорання**

|  |  |
| --- | --- |
| **Рівень вигорання** | **Симптоми** |
| Легкий | Легкі, неспецифічні фізичні симптоми (головний біль, біль у спині, біль у попереку), виявляють деяку втому і стають менш оперативними. |
| Помірний | З’являється безсоння, дефіцит уваги та концентрації. Відстороненість, дратівливість, втома, прогресуюча втрата мотивації робить співробітника емоційно виснаженим із почуттями розчарування, некомпетентності, вини та негативної самооцінки. |
| Важкий | Підвищений абсентеїзм (ухилення від виконання своїх обов’язків), неприйняття завдань та деперсоналізація. |
| Критичний | Екстремальна поведінка ізоляції, агресивності та персональних криз. |

Професійне вигорання є багатостороннім процесом, що вимагає системного підходу, різні варіанти здійснення якого на сьогоднішній день можна спостерігати в факторних (структурних) і процесуальних (динамічних) моделях професійного вигорання [1].

Згідно з однофакторною моделлю (А. Пайнс та Е. Аронсон), емоційне вигорання представляє собою стан фізичного, психічного та емоційного виснаження, яке викликане затяжним перебуванням у ситуації емоційно перевантаженого спілкування. У цьому емоційне виснаження висувається на перше місце. Згідно з цим підходом, синдром емоційного вигорання розвивається швидше за тих умов, коли робота індивіда оцінюється ним самим як незначна, тому даний синдром виникає частіше у фахівців, чий рівень вимог вищий [67].

У двофакторній моделі (Д. Дирендонк, В. Шауфелі та Х. Сіксма) у структуру професійного вигорання включаються 2 фактори: «афективний», представлений емоційним виснаженням та «установчий», який полягає у деперсоналізації, а саме у зміні ставлення до клієнтів та себе [62].

У двофакторній моделі (Е. Махер та К. Кондо) професійне вигорання визначається як форма дезадаптації до робочого місця через надмірне робоче навантаження та порушення міжособистісних відносин. У рамках цієї моделі виділяються дві групи ризику співробітників – схильних до конкуренції та агресивності, та домінантних співробітників зі слабкою емпатією [68].

Тривимірна модель (К. Маслач та С. Джексон) у структуру професійного вигорання крім емоційного виснаження та деперсоналізації, властивих двовимірній моделі, включають також редукцію особистісних досягнень. Дослідники пояснювали синдром емоційного вигорання через «притуплення» емоцій унаслідок інтенсивного професійного спілкування. Подібне зниження емоційного фону тягне за собою збільшення числа конфліктів, байдужість до психологічних проблем клієнта, втрату віри у свою компетентність тощо [65].

Процесуальна модель вигорання Б. Перлмана та Є.Хартмана включає чотири стадії. Перша стадія є наростаючою напругою, аж до другої стадії, яка потім посилюється до рівня стресу. Третя стадія представлена ​​розвитком фізіологічних, афективно-когнітивних та поведінкових реакцій. На четвертій переживання вигорання проявляється як фізичне, емоційне виснаження [66].

Модель Дж. Грінбера розглядає професійне вигорання як прогресуючий процес з п’яти ступенів(Рис. 1.1.), де на першій стадії («медовий місяць») спостерігається зацікавленість у роботі,що невдовзі змінюється фрустрацією. Друга стадія («недолік палива») є наростаннямпсихоемоційної та фізіологічної напруги. На третій стадії («хронічні симптоми») відбувається соматизація симптомів, що спостерігалися раніше, посилюються психоемоційні розлади.Втрата працездатності та подальше погіршення самопочуття супроводжують четверту стадію вигорання («криза»), що змінюється прямою загрозою фізичному, соціальному та ментальному станулюдини («пробивання стіни») [66].

Хронічні симптоми

Недолік палива

Медовий місяць

Пробивання стіни

Криза

***Рис. 1.1. Етапи вигорання в професійній діяльності***

Основні фактори, які є основними причинами професійного вигорання у персоналу організації представлено у табл. 1.3.

Таблиця 1.3.

**Фактори, які впливають на вигорання**

|  |  |
| --- | --- |
| **Фактор** | **Характеристика** |
| Підвищене робоче навантаження | Робоче навантаження, як кількісне, так і якісне, коли воно надмірне, вимагає постійних зусиль, створюючи фізіологічні та психологічні витрати. Такі симптоми можуть спровокувати переживання вигорання та психологічне дистанціювання від роботи як механізм самозахисту [7]. |
| Емоційне  навантаження | Емоційна праця в сучасній психології сприймається як психологічний процес, необхідний для саморегуляції своїх емоцій. Тому емоційна праця пов’язана з більшим робочим навантаженням [49]. |
| Відсутність автономії | Відсутність свободи під час виконання завдань, а також нездатність впливати на рішення, прийняті керівництвом, пов’язані з вищими рівнями вигорання [45]. |
| Високий рівень контрольованої діяльності | Сприйняття надмірного нагляду (наприклад, надмірно директивного та несправедливого, що фокусується лише на негативних аспектах без оцінки досягнень та зусиль)  збільшує ризик розвитку вигорaння. Навпаки, справедливе ставлення до співробітників сприяє збільшенню доступних ресурсів, негативно впливаючи на емоційне виснаження в такий спосіб, що у працівників рідше розвивається симптоматика вигорання [46]. |
| Відсутність  соціальної підтримки | Відсутність соціальної підтримки на роботі як з боку співробітників, так і з боку керівників, а також внутрішні конфлікти між співробітниками вважаються важливими чинниками вигорання [45]. |
| Робочий  час | Умови робочого часу, які ускладнюють функціонування як сімейного, так і професійного життя, є ще одним важливим фактором вигорання. Наприклад, позмінна робота, висока ротація, нічна робота, тривалий робочий день або велика кількість понаднормових годин є потужними тригерами вигорання [40]. |

Гарвардські вчені вивели такі причини вигорання (Рис. 1.2.):

**Змістовні**

•напружена психоемоційна діяльність

• зустрічається під час роботи з конфліктними клієнтами

•відсутність мотивації та свободи дій

• більш схильні флегматики та сангвініки

•відсутність чітких робочих обов'язків

• високий рівень конфліктності у колективі

**Особистісні**

**Організаційні**

***Рис. 1.2. Причини емоційного вигорання***

Цілком зрозуміло, що ці причини можуть зустрічатися практично в будь-якій організації, де керівництво дотримується ліберального стилю управління і не втручається в робочий процес своїх підлеглих.

Додатково виділяють такі об’єктивні фактори виникнення вигорання:

- Недостатньо сприятливий соціально-психологічний клімат колективу, який виникає в результаті складного процесу взаємин, який знаходить свій відбиток у певному емоційному настрої колективу. Постійні конфлікти, висока напруженість у відносинах з керівництвом та колективом, відсутність взаємовиручки та згуртованості колективу досить негативно позначається на емоційному стані кожного співробітника. Все це створює досить тяжке переживання, що тягне за собою за собою можливе емоційне вигорання;

- Недоліки організації умов праці співробітників. Сюди відноситься надмірна регламентація, висока трудова інтенсивність, погане трудове стимулювання, складності, пов’язані з можливим кар’єрним зростанням чи повна його відсутність [4, 60].

Фахівець, який зазнає емоційного вигорання, перебуває у тривожному стані та працює «на межі» власних можливостей. Все це перешкоджає якісному здійсненню своїх професійних функцій та гармонійного проживання власного життя. Своєчасне виявлення ознак емоційного вигорання дозволить призупинити цей процес, пропрацювавши причини та тригери, що викликають вигорання [56].

Перша ознака емоційного вигорання – виснаження. Виснаження проявляється в перенапруженні та вичерпанні ресурсів (фізичних та емоційних). При цьому нічний сон не допомагає людині подолати втому. Після відпочинку (сну, вихідних, відпустки) ознаки виснаження зменшуються, але варто людині повернутися до робочої обстановки, прояви знову поновлюються [4, 29].

Друга ознака – це особистісне відсторонення, коли у фахівця більше нічого на робочому місці не викликає емоційного відгуку. Він працює формально, «бо потрібно» [4, 29].

Третя ознака емоційного вигорання, на яку вказують численні дослідження – втрата своєї власної ефективності та зниження самооцінки. У фахівців втрачається віра у власні можливості, вони не бачать перспектив і не задоволені своєю роботою. Всі ці ознаки можна легко простежити у спеціалістів [4, 29].

У наукових джерелах уточнюється, що синдром емоційного вигорання проявляється у байдужості фахівця, у спостереженні ознак виснаження та знемоги (працівник не може більше віддаватися робітничому процесу так, як це було раніше). Дегуманізація та негативне самосприйняття також є ознаками емоційного вигорання спеціаліста. Дегуманізація проявляється у негативному відношенні працівника до колег та клієнтів. Негативне самосприйняття викликає нестачу впевненості у професійній компетентності[54].

Таким чином, можна зробити висновок, що синдром емоційного вигорання виражається поєднанням різних симптомів порушеньу психічній, соціальній та соматичній сферах. Емоційне вигорання залежить від умов праці працівника, від стану системи управління, якості контролю в компанії, занадто високої різноманітності виконуваних спеціалістом робіт, низької можливості підвищення кваліфікації, від напруженихвідносин з керівником та несприятливих відносин в колективі, та, в останню чергу, від особистісних характеристик людини – це все підвищує ризик розвитку вигорання [2]. З емоційним вигоранням пов’язують об’єктивність оцінювання ситуації – людина або здатна до такого оцінювання, або ні. Особистість, яка схильна недооцінювати свої здібності та віддається в руки долі, – є більш схильною до емоційного вигорання.

Отже, емоційне вигорання у співробітників можна охарактеризувати як комплекс психічних заворушень, які впливають на працездатність, фізичне, а також психологічне самопочуття. Емоційне вигорання є реакцією у відповідь на тривалі робочі стресові ситуації в міжособистісній взаємодії. Серйозність синдрому емоційного вигорання полягає в тому, що йому властиво день у день прогресувати. Зупинити цей процес буває дуже важко.

Результатом вигорання можуть бути різні хронічні хвороби, розвиватися нові захворювання. У такі моменти старання подумати про себе часто не приносять бажаних результатів, і навіть компетентна допомога лікаря не дає швидкого полегшення [37]. У зв’язку з цим найрозумнішим буде попередити появу подібного синдрому, зупинити його на самому початку. Необхідно навчитися реалістично здійснювати свою роботу, встановлювати перед собою реальні цілі, прагнути відгородити особисте життя від роботи та намагатися змінити характер та організацію своєї трудової діяльності.

Виходячи з окресленого, стає очевидним, що проблема професійного вигорання персоналу є актуальною та важливою темою у розвитку організації, тому дана проблема потребує заходів профілактики професійного вигорання та підвищення кадрового потенціалу персоналу. На нашу думку, використання тілесно-орієнтованої терапії у роботі з персоналом організації сприятиме не тільки покращенню психоемоційного стану персоналу, підвищенню кадрового потенціалу, а й буде запобіжним заходом у розвитку вигорання серед працівників.

* 1. **Сутнісні особливості та загальні характеристики тілесно-орієнтованої терапії**

Тілесно-орієнтована психотерапія, як напрямок психотерапії, виникла в європейській культурі на стику психоаналізу та східних тілесних практик. Тілесний психотерапевт працює з тілесністю людини. Для науково-практичного осмислення предмет психології тілесності є новим, але з погляду людського знання – це знання, яке створювалося тисячоліттями. Його витоки лежать у філософії та практиках духовного розвитку, що існують у різних культурах.

Важливо розвести поняття «тіло» та «тілесність». Тіло означає, перш за все, фізичний об’єкт, який не несе суб’єктності, духовності. Тілесність – це одухотворене тіло, що має енергетичну сутність, що виражається в рухах. Людська тілесність є результатом онтогенетичного, особистісного розвитку і виражає культурологічну, індивідуально-психологічну і смислову складові людської істоти. Психологія – це наука про душу і психолога цікавить людська тілесність, як невіддільна частина від емоційного та ментального життя людини [26].

Таким чином, прикметники «тілесна», «тілесний» і т.п., можуть використовуватися як у вузькому,так і у ширшому сенсі слова. У вузькому сенсі, як похідні від істотного «тіло», коли йдеться про фізичну складову людини. У широкому значенні, як похідні від іменника «тілесність», коли йдеться про динамічну форму, через яку людина виявляє Себе. Тілесність виявляється у рухах, які, з одного боку, мають фізичну субстанцію і можуть бути зафіксовані ззовні, з другого – виявляють внутрішній світ людини. Тому тілесний психотерапевт, працюючи з тілесними відчуттями і рухами, впливає на душевний стан людини та її спосіб мислення. Робота тілесного психолога спрямована на інтеграцію особистості, її рух до цілісності [26, 51].

Тілесно-орієнтована психотерапія – це сучасний та ефективний напрям у психологічній практиці. Вона полягає у застосуванні методів впливу на фізичний та психологічний стан людиниу вигляді тілесного контакту [33]. Виникнення цього методу терапії незмінно пов’язують з ім’ям австрійського вченого Вільгельма Райха. Саме йому належить теорія м’язового панцира, згідно з якою всi негативні емоції, які людина пригнічує у собі протягом життя, осідають у тілі у вигляді тілесних блоків. Райх довів емпіричним шляхом, що, знімаючи і прибираючи м’язові блоки в тілі, пацієнт починає краще відчувати себе психологічно. До методів тілесно-орієнтованої терапії, розроблених В.Райхом, які здатні вплинути на психологічне самопочуття, відносять гімнастику, масажні техніки та дихальні вправи [57].

Основна ідея В. Райха полягає в тому, що характер людини створює захист проти занепокоєння, розвиваючи тим самим характерний панцир – постійні характерні риси, що автоматично діють [57].

Наступним, чиї роботи зробили великий внесок у розвиток тілесно-орієнтованої терапії став А. Лоуен – учень та асистент В. Райха. А.Лоуен є творцем нового методу – біоенергетики. Лоуен розробив теорію структури характеру, в якій спирався на наявність відмінностей у циркуляції енергетичних потоків організму та заблокованість тих чи інших зон у людей [70].

Біоенергетика – це шлях пізнання своєї особистості через мову тіла та її енергетичні процеси. Продукування енергії за допомогою дихання, метаболізму та руху є основними функціями життя. Лоуен використовує напружені пози для енергетизації заблокованих частин тіла. У цих позах збільшується напруга в постійно затиснутих частинах тіла, доки стає таким великим, що людина змушена зрештою розслабити м’язи – це і є захисний панцир [64].

Розглянемо 3 принципи (види) класифікації психотерапевтичних методів.

1. Класифікація з концептуальної (теоретичної) основи.

У зв’язку з концептуальною основою прийнято виділяти три основні напрямки. Перший з них заснований на психоаналізі З. Фрейда або на одному з безлічі відгалужень, що йдуть від нього. Називається цей напрямок психоаналітичним чи психодинамічним. До нього відносяться такі напрямки тілесно-орієнтованої терапії, як вегетотерапія В. Райха, біоенергетика А. Лоуена, біодинамічна терапія Г. Бойєсен, біосинтез Д. Боаделли і т.д.

Другий – когнітивно-поведінковий – утворився в результаті злиття когнітивного спрямування з поведінковим(біхевіоризмом). Сюди можна віднести системні сімейні розстановки по Б. Хеллінгер, та бодинаміку Л. Марчерта ін.

Третій – екзистенційно-гуманістичний – також виник в результаті двох напрямів – екзистенційного та гуманістичного. Цей напрямок представлено в тілесно-орієнтованій терапії, мабуть, найбільш широко. Як приклади можна навести підходи, авторами яких є М. Фельденкрайз («Усвідомлення через рух»), Ш. Селвер («Чуттєве усвідомлення»), Дж. Кепнер (тілесно-орієнтована гештальт-терапія), А. Бурштейн (Бодимайндгештальт) та багато інших.

Четвертий напрямок – трансперсональний. Певною мірою до нього можна віднести вегетотерапію В. Райха – у зв’язку з тим, що там застосовується гіпервентиляція легень, за якої клієнт зосереджується на своїй проблемі. Дещо змінений стан свідомості, зумовлений гіпервентиляцією, сприяє прояву образів несвідомого, пов’язаних із проблемою, на якій фокусується клієнт. До трансперсонального напряму відносяться й інші напрями тілесно-орієнтованої терапії, засновані на диханні – холотропне дихання С. Грофа, ребефінг Л. Орра та вайвейшн Дж. Леонарда та Ф. Лаута. Трасперсональний компонент присутній також умайндфулнес Дж. Каба-Зінна [50, 59].

Ці чотири напрями психотерапії відповідають прийнятому в західній психології виділенню «чотирьох сил психології». Не дивно, що такий підрозділ є правомірним і для тілесно-орієнтованих напрямків психотерапії. Однак, його виявляється недостатньо, перш за все, тому, що в тілесно-орієнтованій терапії існує безліч еклектичних чи інтегративних підходів, які неможливо з впевненістю віднести до одного із зазначених напрямів. Крім цього, слід враховувати, що кожному із зазначених напрямків може відповідати чимала кількість подібних між собою прийомів фізичної роботи.

2. За поставленими прикладними завданнями [33].

Тренінги також можна розділяти між собою та класифікувати за поставленими прикладними завданнями, визначальною спрямованістю того чи іншого тренінгу. Наприклад, тренінги розвитку асертивності, маркетингу, комунікативних компетенцій, розвитку ґендерних якостей тощо. Не дивно, що такі тренінги нерідко носять еклектичний характер як з погляду їхньої теоретичної основи, так і з точки зору застосовуваних прийомів та методів. Одні й ті ж самі методи можуть застосовуватися для досягнення різних цілей, а одні й ті самі цілі можуть досягатися різними методами; тому зазвичай на практиці використовують цілий набір методів для найбільш ефективного досягнення поставленої мети. Тому класифікація такого роду практично виявляється малопридатною [33].

3. За засобами та метою психотерапевтичного впливу.

Оскільки тілесно-орієнтований напрямок виділено з інших психотерапевтичних напрямків на основі засобів впливу (вплив на психіку, опосередкований тілом), то й за основу класифікації напрямів тілесно-орієнтованої терапіїлогічно вибрати класифікацію за способами дії. Однак при описі кожного з підходів, що розглядаються варто вказувати, яка концептуальна основа та сфери застосування кожного з них [28].

Основні напрямки тілесно-орієнтованої терапії за засобами та метою психотерапевтичного впливу:

1. Підходи з акцентом на стан м’язів.

Першим тілесно-орієнтованим напрямком психотерапії визнана соматична вегетотерапія В. Райха [57], спочатку заснована на психоаналізіЗ. Фрейда.

Після переїзду Райха до США на розвиток цього напряму надав вплив О. Ракнес, який назвав свій підхід, близький до підходу В. Райха, «Характер-аналітичною терапією» [57]. Свій подальший розвиток вегетотерапія В. Райха, як вже зазначалося вище, знайшла також у біоенергетичному аналізі А. Лоуена. Сюди ж можна зарахувати і біосинтез Д. Боаделли, що частково походить від концепцій В. Райха та А. Лоуена. Сюди можна віднести виниклі незалежно від В. Райха методи Ф. Александера, Е. Джекобсона, М. Розен та деякі інші.

2. Підходи, спрямовані на розвиток усвідомленості.

Підходи, орієнтовані на розвиток усвідомленості, з’явилися ще в незапам’ятні часи в давньоіндійській йозі, даосизмі, буддизмі, суфізміта інших духовних традиціях. Психотехніки давнини останні два-три десятиліття дедалі частіше інтегруються у сучасну психотерапію. Передумови виникнення сучасних психотерапевтичних напрямків, заснованих на усвідомленості, заклав наприкінці 19століття Ф. Дельсарт.

Наприкінці 19 – початку 20 століть наступний крок у цьому напрямі зробила його учениця Ж. Стеббінс, а також Р. Лабан. На початку 20 ст. величезний внесок у становлення цього напряму внесла Е. Гіндлер, яка згодом співпрацювала з Г. Хайнцем. Під впливом останніх сформувалися, відповідно, методи чуттєвого усвідомлення Ш. Селвер та усвідомлення через рух М. Фельденкрайза, який згодом був модифікований Т. Ханною. Тілесно-орієнтований гештальтДж. Кепнера та бодімайндгештальт А. Бурштейнатакож будуються на розвитку усвідомленості [18].

3. Експресивні техніки.

Експресивні техніки, тобто техніки, спрямовані на тілесний прояв душевного стану, за давниною можуть успішно змагатися з трансперсональними. Передумовами появи тілесно-орієнтованої терапії, заснованої на експресії, були вже згадані вище експерименти Ф. Дельсарта, Ж. Стеббінс та Р. Лабана. На їх основі сформувалися танцерухова терапія М.Чейс, контактна імпровізація С. Пекстонаі безліч сучасних соматичних підходів [18].

4. Трансперсональні підходи.

Трансперсональні підходи – підходи, які засновані на диханні. Базовим методом трансперсональної психології є холотропне дихання. Метод було розроблено доктором медицини Станіславом Грофом.

Теоретична основа холотропного дихання – трансперсональна психологія. Основними елементами холотропного дихання є:

* більш глибоке і швидке зв’язне дихання, ніж у звичайному стані;
* спонукаюча музика;
* допомога холонавту (дихаючому) у звільненні енергії за допомогою специфічних прийомів роботи з тілом, що виконуються ситтером (людиною, що забезпечує простір підтримки та безпеки).

Холотропне дихання ефективно під час роботи:

* зі стресами,
* невротичними станами,
* згубними звичками та залежностями,
* психосоматичними та емоційними розладами,

а також використовується для пошуку нестандартних рішень та творчих проривів [18].

5. Підходи тілесно-орієнтованої терапії, створені з метою регуляції психофізичного стану.

Підходи цього напряму з психологічного механізму впливу близькі до гіпнотичного впливу, а саме – до самогіпнозу. Часто їх називають методами самонавіювання. Сюди відносяться, зокрема, методи Е. Куета І. Шульця. Істотно пізніше з’явилися сучасніші методи, наприклад, нейромова Р. Мастерса та майндфулнес Дж. Кабат-Зінна. До цієї категорії можна також віднести багато сучасних соматичних напрямків [33].

6. Напрямки тілесно-орієнтованої терапії, засновані на масажних дотиках.

Тілесно-орієнтована терапія, заснована на масажних дотиках, з’явилася ще в першій половині 20 століття. Сюди відносяться структурна інтеграція Іди Рольф, Розен-метод М. Розен, холістичний масаж, тілесна інтеграція та багато інших підходів [33].

7. Інтегративні підходи до тілесно-орієнтованої терапії.

До інтеграційних підходів у тілесно-орієнтованій терапії відносяться рекодинг («Стресс-Айкідо») А.Хайкіна, IBMT (Інтегративна робота з тілом та терапія рухом) Л. Хартлі та інші сучасні соматичні підходи [33].

Тілесно-орієнтовані психотерапевти вважають, що джерелом неврозів та депресій є придушення почуттів, і терапія будується на пізнанні «структури характеру» та «пожвавленні» заморожених у тілі почуттів та емоцій. Тому йде звільнення великих запасів енергії, які витрачалися на утримання, «заморожування» почуттів, утримання м’язових блоків. Визволена енергія може бути спрямована на саморозвиток, успішність, самоактуалізацію. Інакше кажучи, метою тілесно-орієнтованої терапії є розблокування обмежень розвитку особистості [30].

В основі тілесно-орієнтованої терапії лежить контакт психотерапевта із тілом пацієнта. Це дотик, тиск на напружені м’язи, робота з диханням та спеціальні пози. Робота через тіло, минаючи свідомість, дозволяє обходити найпотужніші невротичні захисти, які можуть стати непереборною перешкодою для вербальних методів психотерапії, входити до глибин несвідомого, що має прямий вихід на соматику. У тілесно-орієнтованій терапії вивчені механізми впливу стресів і травм на тіло і душу людини, та розроблено способи їх лікування [69].

Тобто, тілесно-орієнтована терапія є не тільки методом вибору в психотерапії психосоматичних захворювань, це – потужний інструмент інтеграції особистості, що дозволяє пов’язати воєдино почуття, розум, тілесні відчуття, відновити втрачені та розбудувати відсутні зв’язки між ними, створити довірчий контакт людини зі своїм тілом, щоб знову почати отримувати задоволення від життя [34].

Робота методами тілесної психотерапії з урахуванням тілесних відчуттів і рухів має низку переваг, проти методів, заснованих виключно на вербальній взаємодії (при цьому ми не протиставляємо вербальний і тілесний канали – вони доповнюють один одного, тому що активізуються різні центри головного мозку) [61].

Ефективність тілесно-орієнтованої психотерапії визначається такими причинами:

1. Використовуючи тілесні техніки, психолог впливає на базові рівні психіки, які не включаються, якщо робота ведеться виключно через слово. При цьому важливо розуміти, що в процесі виконання вправ і після їхнього завершення психолог за допомогою слова, розмовляючи з клієнтом, допомагає йому осмислити тілесний досвід.

2. Оскільки в онтогенезі виникнення самосвідомості пов’язане з усвідомленням дитиною свого тіла, виділенням її з навколишнього світу – «Я є тіло», отриманням сенсорних вражень в результаті здійснення тілесних рухів, то фактично вплив виявляється на глибинному рівні самосвідомості і, в силу цього, виходить дуже глибокий і стійкий результат.

3. У тілесній роботі значно легше і швидше долається опір клієнта, тому що в основному захисні механізми особистості функціонують на вербальному рівні. Оскільки для клієнта не очевидний зв’язок між рухом, переживанням та стражданням, він легко погоджується на виконання руху. Однак тілесні рухи – це мова не тільки того психологічного змісту, який людина свідомо може намагатися приховати, але і мова несвідомого. За влучним висловом У. Райха: «Тіло не бреше».

4. Тілесна психотерапія дозволяє отримати доступ до енергетичних ресурсів, що створюють позитивну основу для вирішення проблеми. Клієнту може здаватися, що в нього немає енергії, але в процесі роботи з’ясовується, що вона є, але була заблокована. Йому може здаватися, що немає опори в собі і треба за когось триматися, але з’ясовується, що опора є в собі самому. Саме в цьому сенсі людина отримує доступ до ресурсів, а психолог допомагає їх виявити.

5. Застосовуючи тілесні методи, психолог якби запускає процеси самовідновлення людини, не привносячи принципово нового, чужого, не властивого цій людині. Тілесні методи активізують процеси оптимізації особистості, вони дають можливість отримати доступ до ресурсів, а далі ці ресурси використовуються самою людиною так, як доцільно для неї. Наприклад, якщо самооцінка занижена – вона виросте, якщо неадекватно завищена – стане більш реалістичною [57, 59].

У чому полягає суть тілесного усвідомлення? Тілесне усвідомлення означає усвідомленезвертання уваги на внутрішні емоційні процеси, що виявляються в тілесних відчуттях і тілесних рухах. У звичайному стані, коли свідомість зайнята вирішенням завдань зовнішнього світу, усвідомлення тілесних відчуттів та рухів сприймається в усіченому вигляді. Наприклад, якщо ви замрете в тій позі, яку займаєте зараз і звернете на неї увагу, то можливо помітите, що вона не найзручніша. Ще секунду тому ви про це не думали. Інформація була в області підсвідомості. Якщо незручну позу займатимете довго, то дискомфорт і напруга поступово посилюватимуться і коли їх ступінь досягне критичної маси – проб’ються до тями. Тоді людина може усвідомити, що хоче кардинально змінити позу (встати, лягти, пройтися тощо) або, що заболіла спина, голова тощо. Часто саме сильний біль, серйозне нездужання є тими імпульсами, які пробиваються в свідомість. Рухи, які ми робимо, приймаючи ту чи іншу позу, безпосередньо пов’язані з нашим емоційним станом [59, 63].

Кортикальні рівні побудови руху спрямовані на вирішення раціонального завдання засобами включення в роботу певних м’язів, тобто має зв’язок думка-рух. Однак існує й інший зв’язок: емоція-рух, якому традиційно приділяється більше уваги у практичній психології та психотерапії. Якщо емоція витіснена, вона не усвідомлюється. Якщо боятися не можна, але страшно, страх може не усвідомлюватись. Але оскільки емоція завжди викликає рух на субкортикальних рівнях, саме тілесний рух може виявити для свідомості емоцію[26].

Зв’язки між емоціями і тілесними рухами докладно вивчені в психології тілесності та тілесно-орієнтованої психотерапії. Придушення та витіснення зі свідомості емоцій страху, тривоги, гніву та ін., фокусування уваги на зовнішніх об’єктах і «звільняє раціональне від тяги чуттєвого». Якщо придушення стає звичним патерном внутрішньо-особистісної поведінки, то чуттєво-тілесне «Я» усвідомлюється дуже усічено. Практика виховання та освіти, починаючи з дошкільного віку і закінчуючи здобуттям професії, орієнтована, перш за все, на розвиток довільності поведінки, під якою розуміється здатність діяти відповідно до зразка, за інструкцією, тобто бути уважним до зовнішнього простору. Разом з тим, недостатня увага приділяється чутливості до себе, до внутрішнього простору. В результаті виникає внутрішньо-особова владна ієрархія, в якій раціональне превалює над чуттєвим. І як наслідок – усічене сприйняття власної тілесності, ігнорування сенсорних можливостей, придушення почуттів [26, 33].

Разом з тим, здорове функціонування організму і особистості передбачає досягнення балансу між уважністю до зовнішнього і внутрішнього просторів. Довільність щодо внутрішнього простору означатиме усвідомлений вибір вираження чи контейнування емоцій та тілесних станів. Контейнування дає можливість не накопичувати негативні емоції, а відреагувати їх в нешкідливій для організму кількості [18].

На закінчення слід зазначити складнощі, пов’язані з складністю (або неможливістю) чіткого розмежування напрямів, які мають суто терапевтичний і лише розвиваючий характер. Наприклад, вегетотерапія Райха створювалася з явно психотерапевтичними цілями. Однак у ході вегетотерапії пацієнт починає краще усвідомлювати зв’язки між своїми тілесними особливостями та психічними проблемами, що є явною ознакою розвитку його особистості. Ще більше розвиваючий компонент проявляється у подальшому розвитку райхіанського напряму А. Лоуеном у його біоенергетиці. З іншого боку, контактна імпровізація, що сформувалася як своєрідний танцювальний напрям, може дуже ефективно застосовуватися в терапії міжособистісних стосунків, деяких видів страхів та ін.

**РОЗДІЛ 2**

**ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ**

**ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕРСОНАЛУ**

**2.1. Організація та методи дослідження**

Дослідження було організовано та проведено в період зсерпня по жовтень 2022 року. Особливістю дослідження є те, що в країні запроваджено воєнний стан у зв’язку з повномасштабним вторгненням Російської федерації, фактично – війна. Також у зв’язку з цим, працівники галузі освіти піддаються важкій роботі, та змушені під час повітряної тривоги спускатися в укриття разом з усіма здобувачами освіти з метою збереження життя. На нашу думку, це може бути додатковим стресовим фактором для персоналу, що так чи інакше може привести до вигорання та розвитку стресу.

У цьому дослідженні було задіяно 80 осіб, які є працівниками галузі освіти (загальноосвітні навчальні заклади), які мають стаж роботи:

1) менше 5-ти років (40 осіб);

2) більше 5-ти років (40 осіб).

Для реалізації поставлених завдань нами були відібрані методики, спрямовані на дослідження професійного вигорання, організаційного стресу та виявлення способів подолання труднощів у різних сферах психічної діяльності. В результаті було використано наступні методики:

1. Професійне вигорання (К. Маслач, С. Джексон, в адаптаціїН. Водоп’янової);
2. Шкала організаційного стресу Макліна (адаптаціяН. Водоп’янової);
3. Копінг-тест Лазаруса.

***Опитувальник «Професійне вигорання» К. Маслач та С. Джексон (в адаптації Н. Водоп’янової)*** вимірює виразність основних складових трифакторної моделі вигорання, запропонованої даними авторами:

1. емоційне виснаження (знижений емоційний фон, байдужість, емоційне перенасичення);
2. деперсоналізація (деформація відносин з оточуючими людьми: залежність, негативізм, цинічність в установках та почуттях і т.д.);
3. редукція персональних досягнень (негативна оцінка власних можливостей, успіхів та досягнень, виникнення внутрішніх обмежень).

Ця методика активно використовується вітчизняними дослідниками вже протягом декількох десятків років. Варто зазначити, що автором розроблено кілька варіацій діагностики для різних професій: для вчителів та викладачів, для керівників середньої ланки, для представників комерційних служб, для медичного персоналу, торгових працівників та ін. [11]. Адаптованість методики під різні професії підвищує її популярність. При цьому методика дозволяє отримати якісні та кількісні дані про ступінь та глибину емоційного вигорання. При інтерпретації результатів враховується вік та стать респондентів, що підвищує точність отриманих даних.

Нормативна класифікація рівнів вигорання по даному опитувальнику представлена у табл. 2.1.

Таблиця 2.1.

**Рівні професійного вигоряння за опитувальником**

**К. Маслач та С. Джексон**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Субшкала** | **Низький рівень L** | **Середній рівень М** | **Високий рівень Н** |
| Емоційне виснаження | 0-15 балів | 16-24 бали | 25 і більшебалів |
| Деперсоналізація | 0-5 балів | 6-10балів | 11 і більшебалів |
| Редукція персональних досягнень | 37 і більше балів | 36-31 бал | 30 і менше балів |

Емоційне виснаження є основною складовою вигорання, проявляється у зниженому емоційному тонусі, підвищеному психічному виснаженні, втраті інтересу та позитивного реагування до інших людей, пересиченням до роботи, незадоволеності життям в цілому.

Деперсоналізація супроводжується емоційною відстороненістю, байдужістю, байдужим виконанням професійних обов’язків, без особистої включеності та співпереживання. У певних випадках є негативізм та цинічне ставлення. Ця фаза може супроводжуватися формуванням особливих деструктивних взаємин із оточуючими.

Редукція професійних досягнень показує задоволеність людиною собою, як особистістю, так і як професіоналом. Незадовільні значення показника вказують на тенденцію до негативної оцінки власної компетентності та продуктивності, внаслідок чого відбувається зниження професійної мотивації, зростає негативне ставлення до професійних обов’язків, зняття з себе відповідальності, може виявлятися у бажанні усунення та ізоляції від навколишніх людей, уникненням роботи психологічно та фізично.

***Шкала організаційного стресу Макліна (адаптація Н. Водоп’янової).***

За допомогою даної методики ми маємо змогу дослідити схильність особистості до організаційного стресу, який може бути пов’язаним зі зниженою здатністю спілкуватися з іншими людьми, можливістю приймати цінності інших, здатністю людини до адекватного оцінювання ситуації не шкодячи своєму здоров’ю та працездатності, пасивністю у питаннях активних форм проведення дозвілля та відпочинку тощо. Вищий показник організаційного стресу вказує на сприйнятливість людини до стресів у професійній діяльності, часте переживання стресових розладів та стрес-синдромів, таких як професійне вигорання, втома тощо.

Високий рівень організаційного стресу порівнюється зі схильністю до поведінки типу А: в стресових ситуаціях людина поводитиме себе імпульсивно та неврівноважено.

За допомогою методики визначається загальний індекс організаційного стресу та п’ять додаткових показників:

1. здатність до самопізнання (когнітивність);
2. широта інтересів;
3. прийняття цінностей інших;
4. гнучкість поведінки;
5. активність та продуктивність діяльності.

Загальний рівень організаційного стресу визначається сумою балів, отриманих за відповіді тесту:

Понад 50 балів – високий рівень схильності до організаційного стресу (модель поведінки типу «А» за М. Фрідманом).

49-40 балів – середній рівень організаційної стресостійкості(тенденція до поведінки перехідного типу «АБ»).

Менш ніж 39 балів – висока резистентність (імунний тип поведінки «В»).

Типізація стилів поведінки була запропонована психологом М. Фрідманом у 60-х роках минулого століття. Тип А з цієї теорії характеризує імпульсивних, неврівноважених у стресових умовах людей. Вони напружені, квапливі, дратівливі. Можуть ставати агресивними та асоціальними.

Люди типу В – навпаки, у стресовій ситуації не втрачають самовладання. Вони можуть ставати повільнішими і ретельно обмірковувати свої подальші кроки. Їх продуктивність зростає або залишається на колишньому рівні.

Фрідман також виділяє перехідний тип АВ – усереднений варіант реакцій на подразники. Людина такого типу в цілому зберігає спокій, але здатна на короткі спалахи емоцій, щоб скинути напругу.

***Копінг-тест Р. Лазаруса*** призначений для дослідження способів або механізмів, за допомогою яких людина долає труднощі у різних сферах своєї життєдіяльності: проблемні ситуації на роботі, проблеми у навчанні, проблеми у спілкуванні, проблеми у коханні тощо. Подолання труднощів можливе за допомогою 8 стратегій (стилів поведінки). Копінг-тест Лазаруса показує, наскільки часто використовується кожна з копінг-стратегій і наскільки ефективно.

Методика дослідження копінг-стратегій Р. Лазаруса складається з 50-ти тверджень, які відображають той чи інший спосіб поведінки людини у стресовій чи проблемній ситуації.

У тестіЛазаруса виділяється 8 субшкал:

1. Конфронтаційний копінг.
2. Дистанціювання.
3. Самоконтроль.
4. Пошук соціальної підтримки.
5. Прийняття відповідальності.
6. Втеча.
7. Планування вирішення проблеми.
8. Позитивна переоцінка.

Кожна відповідь має свою вагу при підрахунках по кожній субшкалі тесту:

ніколи – 0 балів; рідко – 1 бал; іноді – 2 бали; часто – 3 бали.

Результати діляться на три рівні:

Таблиця2.2.

**Рівні прояву копінг-стратегій**

|  |  |
| --- | --- |
| 0-6 | Копінг носить адаптивний варіант, напруженість знаходиться на низькому рівні. |
| 7-12 | Середній рівень прояву копінгових стратегій та адаптаційного потенціалу особистості. |
| 13-18 | Копінг має високу напруженість, проявляється дезадаптація особистості при виникненні проблемних ситуацій. |

Субшкали:

Конфронтація. Людина з високим рівнем конфронтаційного копінгу проблеми вирішує часто не вдаючись до цілеспрямованої поведінкової активності та не здійснює конкретні дії. Дану стратегію часто сприймають як неадаптивну, однак, при середньому рівні використання даної стратегії забезпечується можливість людини діяти опору труднощам, бути енергійними і підприємливими при вирішенні проблемних ситуацій, людина може відстояти власні інтереси;

Дистанціювання. Негативні переживання щодо виниклої проблемної ситуації долаються за допомогою суб’єктивного зниження значущості проблеми та рівня емоційної залученості у ситуацію. Своєрідним є використання переключення уваги або знецінення ситуації тощо;

Самоконтроль. Негативні переживання, які виникають внаслідок виникнення проблемної ситуації долаються шляхом цілеспрямованого стримування емоцій, людина схильна до високого контролю поведінки, прагне до самовладання та мінімізує вплив негативних переживань на сприйняття ситуації;

Пошук соціальної підтримки. Проблемні ситуації вирішуються шляхом використання зовнішніх ресурсів. Особистість шукає для себе інформаційну, емоційну та дієву підтримку. Людина прагне отримати від інших людей увагу, підтримку, пораду, або навіть конкретну дієву допомогу. Тобто, людина орієнтована на взаємодію з іншими людьми, за рахунок чого планується вирішення виниклої проблеми.

Прийняття відповідальності. Людина визнає свою роль у виникненні проблемної ситуації, готова до прийняття відповідальності на себе за ситуацію та її вирішення, однак, часто людина схильна до самокритики та звинувачення себе у виникненні проблемної ситуації. Досить високий рівень прояву даного копінгу свідчить про те, що людина схильна до невиправданої самокритики та самозвинувачення, особистість незадоволена собою та своїми діями, відчуває почуття провини;

Втеча. Негативні переживання, які виникають внаслідок переживання проблемної ситуації людина долає за допомогою копінгу втечі, а саме: заперечує наявність проблеми, фантазує та має невиправдані очікування щодо проблемної ситуації, відволікається від пошуку шляхів вирішення проблеми. При високій вираженості стратегії втечі часто можна спостерігати інфантильну форму поведінки у проблемних ситуаціях;

Планування розв’язання проблеми. Проблемна ситуація піддається цілеспрямованому аналізу, шукаються можливі варіанти поведінки людини, які будуть направлені на вирішення проблемної ситуації, людина шукає стратегії вирішення проблеми та планує свої дії, враховуючи об’єктивні умови, досвід та наявні ресурси;

Позитивна переоцінка. Проблемна ситуація піддається позитивному переосмисленню та розглядається як поштовх до особистісного зростання. Особистість орієнтована на надособистісне, проблемну ситуацію піддає філософському осмисленню та додає її у широкий контекст роботи над саморозвитком.

**2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження**

З метою вивчення професійного вигорання, стресу та способів подолання труднощів на роботі працівників галузі освіти нами було проведено емпіричне дослідження.

В табл. 2.3. представлено результати діагностики персоналу з різним стажем роботи у галузі освіти за опитувальником «Професійне вигорання» окремо по групам досліджуваних та в цілому.

Таблиця 2.3.

**Результати діагностики за методикою «Професійне вигорання»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Субшкала** | **Категорії респондентів** | | **В цілому по групі(середнє)** |
| **Персонал зі стажем менше 5 років** | **Персонал зі стажем більше 5 років** |
| Емоційне виснаження | 13 (низький - L) | 18 (середній - M) | 15,5 (ближче до середнього) |
| Деперсоналізація | 10 (середній - M) | 11 (високий - H) | 10,5 (ближче до середнього) |
| Редукція власних досягнень | 31 (середній - М) | 28,3 (високий - Н) | 29,6 (високий рівень з тенденцією до середнього) |

Аналіз діагностики за цією методикою показав, що загалом працівникам галузі освіти властивий рівень емоційного виснаження, ближчий до середнього, що свідчить про їхню посередню емоційну стійкість та здатність відновлюватись після робочих навантажень. При цьому в рамках загальногрупових низьких показників найбільше емоційне виснаження було виявлено у працівників, які мають стаж роботи більше 5 років (рівень М), що може бути наслідком їх відповідальності або відчуттям «перенасиченості» роботою.

Рівень деперсоналізації, що характеризує ступінь деформації у сфері ділового спілкування, у опитаних також знаходиться на рівні, ближчому до середнього, що говорить про те, що намітилася тенденція до зниження лояльності та терпимості до оточуючих, до зростання дратівливості та відбитої агресивності у ситуаціях спілкування із здобувачами освіти, колегами тощо. Особливо ця тенденція виражена у працівників зі стажем більше 5 років. Наслідком цього може стати зростання кількості конфліктів між персоналом та здобувачами, між керівниками та підлеглими. Це знижує злагодженість роботи та значно впливає на психоемоційний стан працівників.

Особливу стурбованість викликає досить високий рівень (рівень Н), хоча і з тенденцією до середнього, редукції особистісних досягнень опитуваних (особливо у працівників зі стажем більше 5 років). Це свідчить про зниження у співробітників професійних амбіцій, загального інтересу до роботи, про фіксацію на невдачах та болючому ставленні до помилок тощо. Ця тенденція не дозволяє конструктивно вирішувати виникаючі проблеми, професійно розвиватися, освоювати нові види діяльності. А це значно знижує якість роботи закладу освіти та їх імідж на ринку сфери надання освітніх послуг.

***Рис. 2.1. Результати дослідження за методикою «Професійне вигорання»***

Таким чином, можна стверджувати, що працівники галузі освіти, які мають стаж роботи більше 5 років є більш схильними до професійного вигорання, втрати професійної ефективності, у них відбувається зниження комунікативних якостей, зростає рівень нервово-психічної дезадаптації.

У зв’язку з виявленою тенденцією до прояву синдрому професійного вигорання серед досліджуваних, нами було поставлено завдання вивчення сприйнятливості до організаційного стресу серед працівників галузі освіти.

Результати, отримані на основі шкали організаційного стресу, зведені у табл. 2.4. та представлені нижче на рис. 2.2.

Таблиця 2.4.

**Результати дослідження показників організаційного стресу**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Групи** | **Персонал зі стажем**  **менше 5 років** | | | **Персонал зі стажем**  **більше 5 років** | | |
| Компоненти організаційного стресу | Рівні вираженості | | | Рівні вираженості | | |
| високий | середній | низький | високий | середній | низький |
| 1. Здатність самопізнання | 0 % | 67,5 % | 32,5 % | 10 % | 60 % | 30 % |
| 1. Широта інтересів | 17,5 % | 67,5 % | 15 % | 12,5 % | 55 % | 32,5 % |
| 1. Прийняття цінностей інших | 45 % | 47,5 % | 7,5 % | 20 % | 40 % | 40 % |
| 4. Гнучкість поведінки | 60 % | 32,5 % | 7,5 % | 27,5 % | 30 % | 42,5 % |
| 5. Активність та продуктивність | 82,5 % | 17,5 % | 0 % | 30 % | 47,5 % | 22,5 % |
| **Загальний рівень організ. стресу** | 41 % | 46,5 % | 12,5 % | 20 % | 46,5 % | 33,5 % |

Дані, отримані за п’ятьма компонентами організаційного стресу, у вигляді середніх значень представлені у табл. 2.5. Слід враховувати, що чим менше величина показника, тим вища толерантність до стресу та стійкість до продуктивної діяльності.

***Рис. 2.2. Розподіл досліджуваних в залежності від загального рівня організаційного стресу***

Примітка. ОС – організаційний стрес.

Таблиця 2.5.

**Вираженість компонентів та загальний рівень організаційного стресу**

**у досліджуваних групах**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Групи досліджуваних** | **Персонал зі стажем менше 5 років** | **Персонал зі стажем більше 5 років** |
| Компоненти організаційного стресу | Середнє значення  (в балах) | Середнє значення  (в балах) |
| 1. Здатність самопізнання | 9,3 | 9,7 |
| 1. Широта інтересів | 11,8 | 11,2 |
| 1. Прийняття цінностей інших | 6,5 | 11,7 |
| 4. Гнучкість поведінки | 9,5 | 7,6 |
| 5. Активність та продуктивність | 9,4 | 13,05 |
| **Загальний рівень організаційного стресу** | 46,5 | 53,25 |

Табл. 2.5. показує, що загальний рівень організаційного стресу у обстеженої групи працівників галузі освіти, які мають стаж роботи менше 5 років складає 46,5 балів, тобто, загалом досліджувані мають середню стрес-толерантність до організаційного стресу та схильність до поведінки АБ (проміжний тип поведінки).

Що стосується досліджуваних із групи працівників зі стажем більше 5 років, то загальний рівень організаційного стресу складає 53,25 – досліджувані мають високу сприйнятливість до організаційного стресу та схильні до поведінки типу «А» (за Фрідманом). Досліджувані відчувають напруженість, їм важко перебудуватися на нові системи та умови, вони складно сприймають цінності оточуючих. Високий показник вказує на вразливість людини до робочого стресу, в таких людей часто відбувається переживання дистресів, може спостерігатися агресивність, нетерплячість, надмірна залученість до робочих процесів, що найчастіше позначається негативно та викликає вигорання.

Таким чином, працівники галузі освіти зі стажем більше 5 років у стресових умовах схильні до імпульсивності та неврівноваженості у поведінці (тип поведінки А), а працівники зі стажем менше 5 років в цілому при виникненні стресових ситуацій можуть зберігати спокій, але здатні на прояв спалаху емоцій, з метою скинути виниклу напругу (тип поведінки АБ).

Як видно з представлених у табл. 2.6. даних дисперсійного аналізу (ANOVA) у працівників зі стажем більше 5 років, які взяли участь у дослідженні, переважає копінг-стратегія – пошук соціальної підтримки – 12,9, тоді як у працівників зі стажем роботи менше 5 років, вона виявилася лише на 7 місці – 7,6.

У працівників, які мають стаж менше 5 років, самою вираженою копінг-стратегією є втеча –11,50,значно відрізняючись від працівників зі стажем більше 5 років, серед яких середній показник становить 9,36.

Досліджувані, які мають стаж роботи менше 5 років частіше вдаються до конфронтації (11,60), ніж ті, які мають стаж більше 5 років – вони мають показник 8,8.

Не було виявлено достовірних відмінностей у вираженості копінгу прийняття відповідальності, у працівників зі стажем менше 5 років – 4,90; у працівників зі стажем більше 5 років – 5.

Таблиця2.6.

**Результати дисперсійного аналізу за методикою**

**«Копінг-тест» Лазаруса**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Шкали** | **Досліджувані зі стажем менше**  **5 років** | | **Досліджувані зі стажем більше**  **5 років** | | **F** | **P** |
| **М** | **станд. відх.** | **М** | **станд. відх.** |
| Конфронтація | 10,76 | 2,9 | 6,48 | 1,6 | 47,866 | 0,000 |
| Дистанціювання | 8,41 | 1,7 | 9,15 | 2,2 | 2,298 | 0,135 |
| Самоконтроль | 9,49 | 2,6 | 8,41 | 1,9 | 3,397 | 0,070 |
| Пошук соціальної підтримки | 7,6 | 2,3 | 12,9 | 1,9 | 94,145 | 0,000 |
| Прийняття відповідальності | 4,9 | 1,6 | 5 | 1,6 | 0,040 | 0,842 |
| Втеча | 11,5 | 2,9 | 8,8 | 2,1 | 18,477 | 0,000 |
| Планування рішення проблем | 7,9 | 1,7 | 6,9 | 1,6 | 4,633 | 0,035 |
| Позитивна переоцінка | 8,9 | 1,8 | 9,9 | 2,1 | 4,395 | 0,035 |

***Рис.2.3. Середні значення вираженості копінг-стратегій у досліджуваних***

В результаті дослідження було виявлено (Рис. 2.3.), що у досліджуваних працівників галузі освіти, які мають стаж роботи більше 5 років, переважає конструктивний копінг – пошук соціальної підтримки, та позитивна переоцінка, а у досліджуваних зі стажем менше 5 років переважають неконструктивні копінги – конфронтація та втеча.

Отримані в ходіемпіричногодослідженняданібулипідданікореляційномуаналізу, якийвиконувався за допомогоюнепараметричногокритеріякореляціїСпірмена. У результатібуловиявленочисленнідостовірнікореляції.

Таблиця 2.7.

**Результатикореляційногоаналізу у групі досліджуваних працівників**

**зі стажем роботи менше 5 років**

|  |  |
| --- | --- |
| Конфронтація – прийняття цінностей інших | r = -0,403 при р ≤ 0,05 |
| Здатність до самопізнання – редукція власних досягнень | r = -0,627 при р ≤ 0,05 |
| Активність та продуктивність – емоційне виснаження | r = -0,468 при р ≤ 0,01 |
| Гнучкість поведінки – прийняття відповідальності | r = 0,671 при р ≤ 0,05 |

Таблиця2.8.

**Результатикореляційногоаналізу у групі досліджуваних працівників зі стажем роботи більше 5 років**

|  |  |
| --- | --- |
| Широта інтересів – позитивна переоцінка | r = 0,513 при р ≤ 0,05 |
| Активність та продуктивність – редукція власних досягнень | r = -0,468 при р ≤ 0,05 |
| Прийняття цінностей інших – пошук соціальної підтримки | r = 0,466 при р ≤ 0,01 |
| Пошук соціальної підтримки - деперсоналізація | r = -0,527 при р ≤ 0,05 |

Дослідження взаємозв’язків між досліджуваними конструктами серед працівників галузі освіти зі стажем менше п’яти років має наступні результати:

Виявлено обернений взаємозв’язок між конфронтацією та прийняттям цінностей інших (при р ≤ 0,05), а отже досліджувані, які у вирішенні проблеми користуються протиставленням позицій та інтересів не приймають цінності інших, а протиставляють одні позиції іншим.

Досліджувані, які мають високий рівень самопізнання не схильні до негативного оцінювання власних можливостей, тобто свої успіхи та досягнення респонденти оцінюватимуть позитивно, –про це свідчить виявлений обернений взаємозв’язок між показником здатності до самопізнання та редукцією власних досягнень (при р ≤ 0,05).

Аналіз взаємозв’язків також показав: чим вище активність та продуктивність досліджуваних, тим менше вони схильні до емоційного виснаження (байдужості до роботи та емоційного перенасичення).

Працівники галузі освіти зі стажем менше п’яти років, які мають високий рівень гнучкості поведінки, що проявляється у активному пошуку виходу з виниклої проблемної ситуації – також мають високий рівень конструкту прийняття відповідальності – вони визнають свою роль у виникненні проблемної ситуації та приймають відповідальність на себе.

Дослідження у групі працівників галузі освіти зі стажем більше п’яти років мають наступні результати.

Досліджувані, які мають різнобарв’я захоплень, направлень та тем, які їм цікаві мають високий рівень позитивної переоцінки проблеми, тобто здатні долати проблеми за рахунок їх позитивного переосмислення, – про це свідчить виявлений прямий взаємозв’язок широта інтересів – позитивна переоцінка (при р ≤ 0,05).

Досліджувані зі стажем більше п’яти років, які схильні до активної та продуктивної роботи мають низький рівень прояву редукції власних досягнень, тобто вони позитивно оцінюватимуть власні можливості.

Чим більше досліджувані схильні до прийняття цінностей інших, тим більше вони схильні до пошуку соціальної підтримки – до залучення зовнішніх ресурсів до вирішення проблеми, пошуку підтримки та порад (при р ≤ 0,01).

При високому рівні схильності до пошуку соціальної підтримки на низькому рівні буде деперсоналізація – деформація відносин з оточуючими та байдуже виконання професійних обов’язків. Той, хто заручається підтримкою та шукає порад не відчуваєнегативізм та не має деформації у відносинах з оточуючими.

Таким чином, можна стверджувати, що досліджувані зі стажем роботи у галузі освіти менше п’яти років більше схильні до гнучкості у поведінці, активності та продуктивності у професійній діяльності та самопізнання, і не приймають цінностей інших. Досліджувані зі стажем більше п’яти років мають розвинений компонент широти інтересів та пошук соціальної підтримки у вирішенні проблеми.

Загалом, можна говорити, що досліджувані зі стажем більше п’яти років виникаючі проблеми вирішують шляхом отримання порад та підтримки від інших, а от досліджувані зі стажем менше п’яти років при вирішенні проблем схиляються до гнучкості у поведінці та конфронтації.

**РОЗДІЛ 3**

**ТІЛЕСНО-ОРІЄНТОВАНА ТЕРАПІЯ ЯК МЕТОД**

**ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ**

* 1. **Особливості застосування тілесно-орієнтованих практик у роботі з персоналом з метою профілактики професійного вигорання**

Огляд напрацювань учених, які досліджують систему управління персоналом, дає змогу стверджувати, що різні направлення психотерапії є ефективними практиками у питанні профілактики емоційного вигорання та стресу, підвищенні кадрового потенціалу. У рамках нашої роботи ми розглянемо тілесно-орієнтовані практики у роботі з персоналом як методу профілактики професійного вигорання та стресу,підвищення кадрового потенціалу.

Наведемо приклад практики (хвилинки розминки або відволікання від робочого процесу, уривку тренінгового заняття з метою зняття напруги на робочому місці) застосування тілесно-орієнтованого підходу в роботі з кадрами організації:

Під час занять робиться перерва на спільне чаювання. Бажано, щоб приміщення, де проводиться тренінг, було обладнане м’яким покриттям. Багато вправ робляться лежачи на підлозі, тому має бути достатньо килимків. Учасники мають бути у зручному одязі та м’якому взутті. У залі має бути тепло, при цьому він повинен легко провітрюватись. Світло в приміщенні може бути трохи приглушене. Повинен бути музичний центр з можливістю швидко міняти музичний супровід. Рекомендована музика: «Звуки природи», «Еолія», Пако леЛюсія, Жан-Мішель Жарр, іспанська гітара. Для розминки – рухлива естрадна, бажано інструментальна музика.

Для створення сприятливої ​​атмосфери можна використовувати китайські (як найлегші) ароматичні палички, але їх слід запалювати під час дихальних вправ. Після завершення більшості вправ учасники розслабляються лежачи на підлозі, в позі зірки або «мандали» («колесо» на санскриті), коли учасники лежать, утворюючи промені, що розходяться з центру кола. Ця поза добре гармонізує групову енергетику. Після розслаблення влаштовується обговорення у загальному колі.

Розминка:

Рухи в розминці орієнтуються на характер музики, що звучить, і можуть включати елементи гойдання, тупання, трясіння, плескання, потягування, махових рухів іт.п., що допомагають скинути м’язову напругу. Кожен учасник дозує собі навантаження самостійно. Тренер може показувати деякі рухи або дає волю рухатися в самостійній імпровізації. Розминка переходить в спокійні рухи, що похитуються та дозволяють відновити дихання. Після розминки дається вправа на розслаблення або відпочинок (лежачи на спині в позі зірки), що супроводжується тихою музикою, що розслаблює. Учасники обговорюють свої почуття.

Вільне дихання «Очищаюче дихання»:

Це дихання вентилює та прочищає легені, збуджує діяльність нервових клітин, освіжає весь організм та зміцнює дихальні органи.

Вбираємо повітря повним вдихом.

Утримуємо його у собі протягом кількох секунд. Складаємо губи, якби збираючись свистіти (але не надуємо при цьому щоки). Потім видихаємо з силою трохи повітря через отвір у губах. Зупиняємось на мить, затримавши повітря, і знову видихаємо потроху.

Повторюємо це, доки все повітря не вийде з легенів. Видихати повітря через отвір у губах потрібно із силою.

«Ранкова вправа»:

Встаємо прямо, у «військову позицію», голова вгору, очі прямо, плечі розправлені, коліна стиснуті, руки по швах.

Повільно піднімаємось на пальцях ніг, повільно і рівно вдихаючи повітря повним диханням.

Затримуємо дихання на кілька секунд, залишаючись у тому положенні.

Повільно опускаємось на п’яти, видихаючи повітря через ніс.

Робимо дихання, що очищає. Повторюємо вправу кілька разів, піднімаючись то на одній правій, то на одній лівій нозі.

«Дихання, що розвиває голос»:

Дуже повільно, але з силою, вбираємо повітря повним диханням через ніс, продовжуючи вдихати якомога довше.

Затримуємо подих на кілька секунд.

З силою випускаємо повітря одним видихом, широко розкриваючи рота.

Робимо одне дихання, що очищає (див. вище), щоб дати легким відпочинок.

«Дихання, що оживляє нерви»:

Ця вправа в хатха-йозі вважається однією з найсильніших збуджуючих та зміцнюючих нерви засобів. Воно розраховане на те, щоб активізувати діяльність нервової системи, розвивати нервову силу та енергію організму.

Стаємо прямо. Вбираємо повітря повним вдихом і затримуємо його в легенях.

Витягуємо руки прямо перед собою, не напружуючи м’язів, так, щоб їх лише трохи підтримувала нервова сила.

Повільно відводимо руки назад до плечей, поступово напружуючи м’язи і повідомляючи їм силу, так, щоб у той момент, коли рука буде біля плеча, кулаки були міцно стиснуті і відчувалося б тремтіння.

Потім, тримаючи м’язи в напрузі, повільно витягуємо кулаки і швидко відводимо руки назад, до плечей (досі напруженими). Повторюємо це кілька разів.

Із силою випускаємо повітря через рот.

Робимо дихання, що очищає.

Дія цієї вправи залежить від швидкості, з якої руки відводяться назад, і від напруги м’язів, а також від ступеня наповнення легенів повітрям.

«Хвилинний відпочинок»:

Коли серед денної роботи потрібен відпочинок, який не зажадав би багато часу, виконуємо таке: стаємо прямо, голову тримаємо прямо, плечі відкидаємо назад, руки вільно опускаємо вздовж боків. Повільно відокремлюємо п’яти від підлоги, поступово переносячи весь тягар тіла на ступні ніг; в той же час піднімаємо руки, поки вони не будуть розпростерті, немов крила у орла, нарівні з плечима. Коли весь тягар нашого тіла перейде на ступні ніг, а руки будуть нарівні з плечами і ми відчуємо себе, що ніби летимо у повітрі, робимо глибокий вдих. Видихаємо повітря повільно, поступово опускаючись на п’яти і наводячи руки в їхнє початкове положення. Можна повторити вправу кілька разів. Підняття та простягання рук дає відчуття легкості та свободи.

Таким чином, тілесно-орієнтовані практики є інструментом особистісного зростання, що дозволяють досягти повного розкриття потенціалу людини, збільшення кількості доступних їй способів самовираження, комунікації, покращення фізичного самопочуття. Тому далі представляємо тренінгову програму профілактики професійного вигорання персоналуза допомогою тілесно-орієнтованої терапії.

**3.2. Тренінгова програма профілактики професійного вигорання персоналу за допомогою тілесно-орієнтованої терапії**

Профілактика синдрому «професійного вигоряння» починається з візуальної оцінки поведінки працівниківорганізації. Про виникнення синдрому «професійного вигорання», як правило, свідчать такі риси поведінки:

• Співробітник не виконує роботу своєчасно або усувається від виконання частини функціональних обов'язків.

• Співробітник припускається помилок через неуважність.

• Знижуються якісні та кількісні показники роботи, хоча співробітник затримується на роботі довше, ніж зазвичай.

• Співробітник довго сумнівається, приймаючи будь-які рішення.

• Співробітник неадекватно сприймаєгумор.

• Співробітник виявляє роздратування, недружелюбність, гнів, агресію.

• Несподівано починаються ускладнення в відносинах з колегами.

• Співробітник висловлює незрозумілу та надмірну недовіру колегам.

• Співробітник виглядає стомленим, не може «розслабитися».

• Співробітник ні до чого не виявляє інтересу.

• Співробітник часто хворіє.

Що буде, як нічого не робити?

Для співробітника:

Якщо він не вибереться з цього стану, то на нього, швидше за все, чекають:

• депресія;

• погіршення відносин із оточуючими;

• поступова втрата авторитету серед колег;

• справжні хвороби, тобто ті, від яких він буде довго і старанно лікуватися у лікарів.

Для організації:

• Ефективність працівника знижується катастрофічно;

• Якщо людина працює з клієнтами, виникає ризик втратити постійних клієнтів, яких вона веде;

• Ця людина негативно впливає на колектив, «заражаючи» оточуючих;

•Найстрашніше для управлінця: ви втрачаєте впливна такого співробітника.

Тому далі ми представляємо програму тренінгу профілактики професійного вигорання для працівників галузі освіти за допомогою тілесно-орієнтованої терапії. Результатом тренінгової роботи з персоналом передбачається зниження емоціональної напруженості, відновлення внутрішньої рівноваги, зняття психологічних та тілесних затисків, що буде сприяти плідній роботі персоналу.

Додатково представляємо «Скарбничку» прийомів та методів профілактики емоційного вигорання серед персоналуу Додатку А.

**Програматренінгу**

Програма тренінгу розрахована на 1,5-2 години.

**Цільова аудиторія:** персонал, що працює у галузі освіти.

**Кількість учасників** – 8-12 чол. (максимум – 16).

**Мета:** профілактика емоційного вигорання серед персоналу за допомогою тілесно-орієнтованої терапії.

**Задачі** тренінгової програми:

1. Знайомство з поняттям емоційного (професійного) вигорання;
2. Дослідження факторів, що призводять до вигорання;
3. Допомога учасникам у позбавленні психологічних та тілесних затисків (блоків);
4. Зняття емоційної напруги за допомогою тілесно-орієнтованих практик.

Варто зазначити, що всі вправи тілесно-орієнтованої терапії мають проводитися у приміщенні, що провітрюється!

Вправа «Без масок»

Мета: познайомитися з атмосферою групи.

Інструкція: Закінчіть фрази, записані на картках. Довго не замислюйтесь. Говоріть перше, що спадає на думку.

Фрази:

«Мені подобається моя робота тим, що ...»;

«Мені подобається, що люди, які оточують мене ...»

«Останнім часом у роботі мене засмучувало ...»

«Мені буває нецікаво, коли я…»

«Мені буває важко працювати, коли я…»

«Я маю сильну сторону у професійній діяльності і це…»

«Правильно, що я ще …»

«Часом люди не можуть зрозуміти мене, тому що я…»

«Мої колеги зрідка ...»

«Найважливішим у роботі для мене є…»

Дякую за відвертість (робиться висновок про атмосферу групи).

Вправа «Асоціації»

Мета: Дізнаємося, які асоціації пов’язані у вас із «емоційним вигоранням».

Інструкція: Закрийте на хвилину очі та подумайте, які образи, явища, предмети ви бачите, коли чуєте слова «емоційне вигоряння». Поділіться, хто що уявив (вислуховуємо відповіді та узагальнюємо їх, пропонуючи свої варіанти асоціацій).

Професійне вигорання, або синдром емоційного вигорання є головним фактором, що впливає на психічне здоров’я працівників, визначаючиїхня професійна діяльність в цілому.

Вправа «Переправа»

Психологічне вправу, що сприяє згуртуванню, ламає просторові бар'єри між учасниками, допомагає виробити впевнену поведінку у разі вимушеного фізичного зближення. Група стає пліч-о-пліч на розкладений на підлозі канат. Кожному учаснику необхідно перейти з одного кінця шеренги до іншого. При цьому ні він, ні решта членів команди не можуть торкатися чогось за межами лінії, на якій стоять.

Після закінчення слід обговорити наявність дискомфорту під час виконання, його причини та способи подолання.

Тест «Схильність до вигорання»

Дайте відповідь «так» чи «ні» на такі запитання:

- Чи вважали Ви під час навчання, що робота, якою Ви зараз займаєтесь – Ваше покликання?

- Чи змінилася ваша думка зараз?

- Ваша робота здається Вам такою ж цікавою як на початку?

- Чи хотілося Вам коли-небудь змінити професію?

- У Вас псується настрій, коли Ви згадуєте, що на роботу завтра?

- Чи часто Вас дратують колеги?

- Чи часто Вас дратують клієнти?

- Чи часто Ви звертаєтеся до літератури за фахом, щоб дізнатися про щось нове?

Тим, хто ствердно відповів на більш ніж половину питань, слід бути насторожі: Ви близькі до вигорання.

Вправа «Підтримка»

Мета: наступна вправа допоможе розкрити наші внутрішні ресурси, зняти емоційну напругу, підвищити самооцінку та впевненість у собі, сприятиме згуртуванню нашого колективу.

Інструкція: Пропоную всім підвестися і струсити все, що нас турбує. (Виконуємо тремтячі рухи ніг, рук, тіла, голови). А тепер підтримаємо один одного. Перший учасник називає свою позитивну якість і простягає руку сусідові. Наприклад, «Я добрий…» Наступний учасник повторює слова сусіда та додає свою позитивну якість, простягаючи руку наступному «Я теж добрий, але ще я і…». І так, доки всі учасники не будуть пов’язані одним ланцюгом. (Наприкінці всі піднімають руки нагору зі словами: «Все буде добре!»)

Висновок: Кожен потребує схвалення. І нам, пов’язаним однією справою, дуже важливо вміти надавати підтримку один одному!

Перейдемо до вправ тілесно-орієнтованої терапії і почнемо з терапії Райха.

Для початку нам треба на кріслі сісти так, щоб було зручно, а стопи мають спиратися на підлогу. Почнемо із вправи заземлення, яку зазвичай першою роблять у тілесно-орієнтованій терапії. Ноги, будь-ласка, не перехрещуєм. Якщо у вас якість застібки туго застебнуті та заважають вам вільно дихати – прохання їх розстебнути.

Дана вправа складається із чотирьох частин, які виконуються до появи симптомів болю – тільки так блок може розбитися. Однак, виконуючи ці вправи ви можете відчути запаморочення або нудоту. Це свідчить про те, що ви маєте сильний блок (зажим) на очному сегменті. Тому ми будемо вправу виконувати поступово. Кожну вправу варто виконувати повільно та плавно, але з силою. Сьогодні ми виконаємо декілька вправ з шести, а інші ви зможете виконати самостійно вдома.

Почнемо зі зняття зажиму з очного сегмента. Розслабляємо цю зону. Замружуємося з усіх сил (до больових відчуттів) на 5-6 секунд. Далі – з також ж напругою витріщаємо очі (5-6 секунд). Для початку вправу виконаємо 1-2 рази, далі (вдома), виконуйте вправу 3-4 рази.

Другою частиною терапії Райха є вправи для окорухових м’язів (не голови – нею не крутимо). Відводимо очні яблука ліворуч як тільки можемо. Потім праворуч, а тоді ліворуч. Вправа виконується максимально плавно та повільно. Якщо відчуваєте себе добре, зробіть це 10 разів, якщо ні – то менше.

Третьою частиною є та ж сама вправа, що і попередня, але виконується вона в напрямку «зверху-вниз». Нагадую, що головою ми не крутимо, працюємо лише окоруховими м’язами.

Четвертачастинавправи за Райхом – обертанняочима. Робимо обертанняочимаплавно, по всьому колу. В ідеалі – вправу варто робити 10 разів за годинниковою стрілкою, і 10 разів проти годинникової стрілки.

Отже, під час виконання даних вправ нормальним є те, що ви можете відчувати запаморочення, або дискомфорт (напругу) у щелепному сегменті або горлі. Оскільки тілесно-орієнтована терапія має цілеспрямований вплив на конкретні м’язові блоки та затискачі.

Обговорення вправи.

Вправа «Дзеркало»

Мета: розвиток усвідомлення «мови» власного тіла та рухів тіла, розвиток емпатії та рефлексії.

Інструкція: Учасники діляться на пари та стають обличчям один до одного. Один – ведучий, інший – ведений. Ведучий починає робити повільні рухи руками, ногами, тулубом під музику. Ведомий відбиває руху партнера - як дзеркальний образ. Через 5 хвилин змінюються ролями.

Після закінчення завдання учасники діляться своїми відчуттями.

Вправа: «Оплески»

Мета: підвищити настрій та самооцінку, активізувати учасників групи.

Психолог: Зараз я пропоную вам трохи відпочити. Зняти втому та розслабитися нам допоможуть вправи тілесно-орієнтованої терапії. Отже, підніміть праву руку, хто любить відвідувати театр та кіно. Учасники, котрі не підняли руки, аплодують. Так само ви повинні чинити при кожному наступному завданні, яке я даватиму вам.

Завдання для вправи:

Підніміть ліву руку, хто любить дітей.

Розведіть руки в сторони, хто має вдома домашню тварину.

Закиньте руки за голову, хто вранці любить поспати.

Підніміть обидві руки, хто займається фізкультурою чи спортом.

Заплющте руками очі, кому не хочеться брати роботу додому.

Нахиліться праворуч, хто любить читати книги.

Нахилиться вліво, хто має очі сірого і блакитного кольору.

Опустіть голову вниз, хто любить цукерки.

Поплескайте в долоні, у кого гарний настрій.

Вправа«Падіння»

Музичнийсупровід: «Чарльстон», аудіозвукпадіння.

Мета: емоційнерегулювання.

Усіучасникирухаютьсяпідшвидкуритмічнумузику. Потім темп музикизмінюється та чується звук падіння. Всіповиннішвидко і безпечновпасти (на мати і килимки в спеціальнообладнаномузалі). Потімзізміною темпу зновувстають і танцюють.

Вправа «Каракатиця»

Мета: розігрів учасників, розвиток уваги та координації, зняття м'язових затискачів, створення позитивної атмосфери у групі.

Необхідні матеріали: запис веселої музики.

Хід вправи: вся кімната перетворюється на океан, а учасники на крабів. Посередині океану живе страшна тварина – каракатиця. Учасники стоять на одному боці. За командою дорослого «Перепливаємо!» учасники біжать на інший бік кімнати. Каракатиця ходить посередині, простягаючи свої щупальця, щоб торкнутися крабів. До кого торкнеться, той перетворюється на ще одне щупальце і теж полює на крабів. Гра йде доти, доки всі не стануть щупальцями.

Вправа «Побажання»

Інструкція: кожен учасник пише (малює) на листку паперу якесь побажання, згортає листок і кладе його в центр кімнати. Коли всі учасники напишуть (намалюють) побажання, кожен із них виймає за одним побажанням.

Підбиття підсумків тренінгу, висловлювання загальних вражень, особистих досягнень, заключне слово тренера.

Отже, тренінг тілесно-орієнтованих практик робить акцент на підвищенні рівня функціонування людини за рахунок розвитку навичок ефективного застосування ресурсів свого тіла для особистісного розвитку шляхом розширення діапазону свідомості через зняття м’язових блоків.

Зазначені заходи профілактики сприятимуть зростанню існуючих у співробітника життєвих ресурсів.

Як заходи профілактики емоційного вигорання можуть застосовуватися додатково такі умови організації діяльності:

* робітник не має перебувати тривалий період віч-на-віч з наявною у нього як професійною, так і особистою проблемою, він завжди повинен мати можливість звернутися за допомогою, порадою до колег;
* важливий загальний дружній мікроклімат підтримки та взаєморозуміння в колективі;
* влаштовування супервізій як методу контролю психоемоційного стану працівника, з метою вчасного коригування ставлення його до роботи. Потрібно безперервно ділитися своїм досвідом та проблемами з професійною спільнотою;
* вигоранню заважає безперервне розуміння процесу трудової діяльності, особиста участь в ньому, формування та ефективне використання необхідних професійних якостей, можливість рефлексувати свій досвід переживань, які виникають під час спілкування з клієнтами, спілкування з професійною спільнотою;
* розробка та запровадження навчальних програм з метою подолання вигоряння, а також розвиваючих програм, спрямованих на визначення та виявлення творчих можливостей співробітника, підвищення відчуття його самоефективності.

**ВИСНОВКИ**

Проведене теоретико-емпіричне дослідження дає змогу зробити наступні висновки:

З’ясовано, щовикористання психологічних аспектів управління є інноваційною складовою менеджменту, які ґрунтуються на розкритті особистісних властивостей людини, її творчих та інтелектуальних можливостей. При управлінні персоналом у сучасних умовах необхідно враховувати особистісні психологічні характеристики працівників з метою підвищення ефективності діяльності організації завдяки зміцненню її згуртованості, створення ефективної команди.

Теоретично досліджено, що термін емоційне (професійне) вигорання використовується для опису негативних змін щодо настроїв та поведінки людей на тлі стресу, пов’язаного з роботою та виконанням поточних обов’язків, і планування робочого та вільного часу.

Тілесно-орієнтована психотерапія є сучасним та ефективним напрямком у психологічній практиці, що полягає у застосуванні методів впливу на фізичний та психологічний стан людини у вигляді тілесного контакту. Тілесно-орієнтована терапія є потужним інструментом інтеграції особистості, що дозволяє пов’язати воєдино почуття, розум, тілесні відчуття, відновити втрачені та розбудувати відсутні зв’язки між ними, створити довірчий контакт людини зі своїм тілом, що, в свою чергу, сформує в людини навички подолання стресу та вигорання на робочому місці.

Емпірично досліджено, що працівники галузі освіти, які мають стаж роботи більше 5 років є більш схильними до професійного вигорання, втрати професійної ефективності, у них відбувається зниження комунікативних якостей, зростає рівень нервово-психічної дезадаптації. Деперсоналізація також виражена у працівників зі стажем більше 5 років, наслідком якої може стати зростання кількості конфліктів між працівниками таздобувачами освіти, між керівниками та підлеглими. Персонал зі стажем менше п’яти років схильний до середніх показників деперсоналізації та редукції власних досягнень та мають низький рівень емоційного виснаження.

Результати дослідження особливостей переживання респондентами організаційного стресу дають змогу стверджувати, що загальний рівень організаційного стресу у обстеженої групи, які мають стаж роботи менше 5 років має середню стрес-толерантність до організаційного стресу та схильність до поведінки АБ (проміжний тип поведінки). Досліджувані із групи працівників зі стажем більше 5 років мають високу сприйнятливість до організаційного стресу та схильні до поведінки типу «А», тобто вони відчувають напруженість, їм важко перебудуватися на нові системи та умови. Високий показник вказує на вразливість людини до робочого стресу.

В результаті дослідження було виявлено, що у досліджуваних працівників сфери обслуговування населення, які мають стаж роботи більше 5 років, переважає конструктивний копінг – пошук соціальної підтримки, та позитивна переоцінка, а у досліджуваних зі стажем менше 5 років переважають неконструктивні копінги – конфронтація та втеча.

За результатами проведеного кореляційного аналізу можна стверджувати, що досліджувані зі стажем роботи менше п’яти років, які більш схильні до гнучкості у поведінці – активні та продуктивні у професійній діяльності та самопізнанні. Досліджувані зі стажем більше п’яти років, які мають розвинений компонент широти інтересів, при вирішенні проблем шукають соціальну підтримку та порад.

Емоційне вигорання пов’язане зі стресами на роботі. Співробітник втрачає мотивацію та почувається виснаженим, продуктивність поступово падає. Саме тому запобігти емоційному вигоранню та стресам на роботі набагато легше, аніж усунути їх наслідки, тому важливою є профілактика професійного вигорання та стресів. Розроблена програма тренінгу профілактики вигорання та стресів у організації за допомогою тілесно-орієнтованої терапії значно покращить психоемоційний стан персоналу та сприятиме підвищенню рівня функціонування людини за рахунок розвитку навичок ефективного застосування ресурсів свого тіла для особистісного розвитку шляхом розширення діапазону свідомості через зняття м’язових блоків.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Андрушко Я. С. Психокорекція: навч.-метод. посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 212 с.
2. Ануфрієв М. І., Капля О. М. Професійне вигорання, як проблема сучасних трудових відносин: зарубіжні та вітчизняні підходи до її вирішення. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2021. № 12. С. 450-453.
3. Бакаленко О. А. Психологіяуправління: навч. посіб. М-во освіти і науки України, Харків. нац. ун-т радіоелектроніки. Харків: ХНУРЕ, 2020. 120с.
4. Бегун-Трачук Л. Дослідження професійного та емоційного вигорання у психолого-педагогічній теорії та практиці. *Музичне мистецтво в освітологічному дискурсі*, 2020. № 5. С. 128-133.
5. Візнюк І. Професійне вигорання як чинник виникнення і розвитку іпохондричних розладів особистості. *Professional Pedagogics*. 2018. № 17. С. 115-122.
6. Вітомський Ю. Генеза мотиваціяособистості як ключова проблема психологіїуправління: від постановки до рішення. *InterConf*. 2021. № 84. С. 148-159.
7. Вовк О. Особливості синдрому професійноговигорання в працівниківсфериінформаційнихтехнологій. *Психологічнездоров'я*. 2019. № 1 (2). С. 3-26.
8. Гетьман О. О., Білодід А. О. Інноваційні методи розвитку персоналу. *Глобальні та національні проблеми економіки: ел. наук. фах. вид.* 2017. Випуск 17. С. 556-561.
9. Гірняк А. Н. Поняттєво-категорійне поле і наукові підходи до розуміння взаємодії у психології. *Психологія і суспільство*. 2017. № 3. С. 112-126.
10. Гірняк А. Н. Психологічна діагностика міжособистісної взаємодії засобами соціометричного опитування. *Психологія і суспільство*. 2019. № 3-4. С. 138-147.
11. Гірняк А. Н. Психологічний аналіз і систематика стилів освітньої взаємодії. *Психологія і суспільство*. 2018. № 1-2. С. 118-126.
12. Гірняк А. Н. Психологічні особливості освітньої взаємодії осіб з різними суб’єктними характеристиками. *Психологічний часопис*. 2020. № 3 (35). Т. 6. С. 45-55.
13. Гірняк А. Н. Психологія модульно-розвивальної взаємодії: монографія. Тернопіль: ВПЦ «Університетська думка». 2020. 376 с.
14. Гірняк А. Н. Різновиди міжсуб’єктної взаємодії та їх психологічний аналіз. *Психологія і суспільство*. 2017. № 4. С. 82-86.
15. Гірняк А. Н., Васильків О. В. Психологічні бар’єри у взаємодії викладача й студентів та шляхи їх ефективного подолання. *Психологічні перспективи*. 2019. Вип. 33. С. 79-90.
16. Гірняк Г. С., Гнойова І. Ю. Соціально-психологічні чинники розвитку персоналу сучасної організації. Україна в умовах реформування правової системи: сучасні реалії та міжнародний досвід: матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф., м. Тернопіль, 5-6 квіт. 2019 р. Тернопіль, 2019. Том. 2. С. 136-139.
17. Гірняк Г. С., Колеснік А. Теоретичний аналіз методів підвищення нервово-психічної стійкості осіб юнацького віку. Психологічні виміри розвитку сучасної освіти України в умовах євроінтеграції: матеріали Міжнар. наук.-прак. конф., (Тернопіль, 19-20 жовтня 2018 р.). Тернопіль: ТНПУ ім. Володимира Гнатюка, 2018. С. 254-256.
18. Гопкало Ю. Застосування тілесно орієнтованої психотерапії як одного з методів у роботі з дітьми та сім’ями, що пережили травмуючі події. *Психологія та соціальна робота*. 2020. № 1 (51). С. 54-68.
19. Дашко І. М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку. *Економіка та держава.* 2017. № 1. С. 65-68.
20. Денисенко М. П., Будякова О. Ю. Кадроваполітика як основа формуванняінноваційноїстратегіїуправління персоналом підприємств. *Вчені записки університету КРОК. Серія: Економіка.* 2018. № 4. С. 231-238.
21. Денисенко М. П., Терещук Л. В. Управління персоналу на підприємстві. *Економічна наука.Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 7. С. 53-57.
22. Дискіна А. А. Кадровийпотенціал–важливийчинникекономічногорозвиткупідприємства. *Інтелект XXI*. 2018. № 2. С. 67-71.
23. Долга Г. В. Психологічні аспекти управління персоналом: проблеми теорії та практики. *Національна економіка. Інтелект ХХІ*. 2018. № 2. С. 71-75.
24. Євсюков О.Ф. Психологіяуправління: навч. посіб. Харків. нац. аграр. ун-т ім. В. В. Докучаєва. Xарків: ХНАУ, 2020. 276 с.
25. Збродська І. Г. Процесуальний підхід у дослідженні феномену емоційного вигорання. *Психологія: реальність і перспективи*. 2018. Випуск 11. С. 53-59.
26. Ільясова К. Тілесність як психологічний феномен. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2019. № 1 (10). С. 40-44.
27. Іртищева І. О. Соціально-психологічніаспектиуправління персоналом в умовахпандемії Сovid-19. Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва. Серія «Економічні науки». 2020. № 3. С. 49-60.
28. Калька Н. М., Гриців Н. С. Трансформація тілесності через призму сучасної б’ютифікації. Теорія і практика сучасної психології. 2019. № 1, Т. 1. С. 54-57.
29. Карамушка Л. М., Гнускіна Г.В. Психологіяпрофесійноговигоранняпідприємців: монографія. Київ: Логос. 2018. 198 с.
30. Колярова А. О. Проблематизація поняття тілесності в сучасній психології. Навчання і виховання обдарованої дитини: теорія та практика: збірник наукових праць / В. В. Камишин (гол. ред.) та інші. Київ: Інститут обдарованої дитини, 2017. Вип. 1 (18). С. 119-125.
31. Корсунська В. В., Ходак О. В. Психологіяуправління та організаціядіяльності в умовахпандемії. *МатеріалиМіжнародноїнауково-практичноїконференції* (ВНПЗ ДГУ, 28.10.2021). 2021. С. 23-28.
32. Лизунова О. М., Іщенко Я. Г., Кондрашова Г. В. Використанняінноваційнихметодівуправління персоналом підприємства. *Економіка і суспільство*. 2018. № 14. С. 448-456.
33. Меліченко Т. Д., Войналович Т. В. Діяльність психолога щодокорекціїемоційного стану особистостізасобамитілесно-орієнтованоїтерапії. Матеріали ІІ Всеукраїнськоїнауково-практичноїінтернет-конференції (м. Житомир, 30 квітня 2020 р.) / За ред. Т. В. Семенюк, Г. В. Циганенко. Електроннийзбірник тез-доповідей. Житомир.: ЖІ МАУП, 2020. С. 206-210.
34. Мушкевич М. І., Чагарна С. Є. Основи психотерапії: навч. посіб / за ред. М. І. Мушкевич. Вид. 3-тє. Луцьк: Вежа-Друк, 2017. 420 с.
35. Попович О.В. Психологіяуправління. Навчально-методичнийпосібник для здобувачіввищоїосвітиспеціальності 073 «Менеджмент. Управліннянавчальним закладом (загальноосвітнійнавчальний заклад)» освітньогоступеня «Магістр». МДУ, 2019. 184с.
36. Постоян Т. Г. Психологіяуправління: навч. посібн. Одеса: УніверситетУшинського, 2020. 195 с.
37. Процик І. С., Романська О. Б. Емоційне вигорання працівників як гальмівний чинник розвитку підприємства в умовах розширення міжнародних економічних відносин. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2021. № 2 (6). С. 99-105.
38. Психологія управління. URL: <https://inlnk.ru/n0KJAy> (дата звернення: 24.05.2022).
39. Пшенична Д. М., Хитра О. В. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом підприємства в умовах економічної кризи. *Принципи забезпечення розвитку підприємств в умовах змін ринкового середовища: зб. тез наук. робіт учасників Всеукр. наук.-практ. конф.* Одеса: ЦЕДР, 2017. Ч. 2. С. 50-53.
40. Ровенська В. В., Саржевська Є. О. Особливості розвитку та проявів синдрому емоційного вигорання у лікарів. *Економічний вісник Донбасу*. № 1(59), 2020. С. 123-129.
41. Романовський О. Г., Грень Л. М., Карлюк С. В.Психологіяуправління: навч.-метод. посіб. Х.: ВидавецьІванченко І. С. 2021. 164 с.
42. Сазонова Т. О., Даниленко В. В. Застосування психологічних методів управління персоналом підприємства в конкурентних умовах господарювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету:* серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство / голов. ред. М. М. Палінчак. Ужгород : Гельветика, 2020. Вип. 29. С. 142-147.
43. Свидрук І. І. Роль психології управління у вирішенні управлінських проблем в діяльності організацій. Розвиток маркетингової діяльності в умовах економічної глобалізації: *Збірник наукових праць. За матеріалами Х міжнародноїнауково-практичноїконференції. Одеськадержавнаакадеміябудівництва та архітектури. Науки: маркетинг, менеджмент, економіка, управління проектами*. 2018. С. 177-181.
44. Свидрук І. І., Миронов Ю. Б. Психологія управління та конфліктологія: підручник. Львів: вид-во ЛТЕУ, 2017 р. 320 с.
45. Сидоренко О. Б. Психологічні особливості синдрому емоційного вигорання у менеджерів комерційних організацій. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки: зб. наук. праць*. Київ, 2020. Вип. 9 (54). С. 143-152.
46. Синдром емоційного вигорання: фактори, що сприяють його виникненню і попередженню. *Вісник наукових досліджень.* 2017. URL: <https://ojs.tdmu.edu.ua/index.php/visnyk-nauk-dos/article/view/7339> (дата звернення: 17.05.2022).
47. Смачило В. В., Халіна В. Ю. Диференціаціяметодівуправліннякадровимпотенціаломпідприємства. *Соціальнаекономіка*. 2018. № 56. С. 222-232.
48. Страшинська Л. В., Бергер А. Д. Мотивація ефективності праці в системі психології управління. *Підвищення ефективності діяльності підприємств харчової та переробної галузей АПК: матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції*, 18-19 листопада. Київ: НУХТ, 2020. С. 136-138.
49. Теренда Н. О., Павлів Т. Б., Теренда О. А. Професійне вигорання – одна з невирішених проблем системи охорони здоров’я. *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров’я України.* 2021. № 2 (88). С. 29-33.
50. Туркова Д. М. Вікова динаміка розвитку тілесного Я. *Теоретичні і прикладні проблеми психології.* 2017. № 3. С. 235-243.
51. Туркова Д. М. Моделі розвитку тілесного Я особистості. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Кам’янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України.* Кам’янець-Подільський: Аксіома, 2019. Вип. 46. С. 374-393.
52. Угрин О. Г. Психологіяуправління: практичнийпосібник. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 164 с.
53. Управління персоналом: підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк: ІВВ Луцького НТУ. 2018. 404 с.
54. Урбанович В. А., Штифурак В. Є. Психологічнеобґрунтування синдрому професійноговигорання. *Молодийвчений*. 2018. № 5 (1). С. 27-30.
55. Церковна А. В., Харламова В. В. Використання соціально-психологічних методів управління персоналом. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2017. Т. 16 (37). С. 222-237.
56. Чайковська О. Синдром емоційного вигорання. Львівський центр професійно-технічної освіти державної служби зайнятості. 2019. URL: <https://lcptodcz.lviv.ua/news/14-33-35-07-05-2019/> (дата звернення: 18.05.2022).
57. Шинкарюк А., Шинкарюк В., Сімко Р. Життєвий шлях В. Райха і запропонований ним метод тілесно-орієнтованої психотерапії. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології». 2019. №* 3. С. 409-418.
58. Шкраб’юк В., Білик Д. Емоційне вигорання особистості: психологічний аналіз проблеми. *Молодий вчений*. 2020. № 10 (86). С. 293-296.
59. Юдіна І. Дослідження впливу тілесно-орієнтованої психотерапії на психоемоційні стани особистості. *Психологічне здоров’я.* 2021. № 1 (2). С. 220-251.
60. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. [*Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки.* 2021. Випуск 16 (61).](https://sj.npu.edu.ua/index.php/pn/issue/view/52)  С. 110-119.
61. BodyOrientedPsychologicalTherapy. URL: <https://www.elft.nhs.uk/medically-unexplained-symptom/resources/body-oriented-psychological-therapy> (дата звернення: 20.05.2022).
62. Burisch M. Burnout-Syndrom. SocialnetLexikon. 2020. URL: <https://www.socialnet.de/lexikon/BurnoutSyndrom> (дата звернення: 12.05.2022).
63. Freudenberger H. J. Staffburnout. *JournalofsocialIssues*, 1974. Vol. 30. P. 159-165.
64. Lowen A. TheLanguageoftheBody. CollierBooks, NewYork. 1958. 404 p.
65. Maslach C., Leiter M.P. Understandingburnout: Newmodels. *TheHandbookofStressandHealth: A guidetoresearchandpractice.* 2017. P. 36-56.
66. O'cleirigh R. Workplaceburnout: thepandemicnooneistalkingabout. 2020. URL: <https://journify.co/blog/2020/7/16/workplace-burnout-the-pandemic-no-one-is-talking-about> (дата звернення: 18.05.2022).
67. Pines A., Aronson E. Careerburnout. Causesandcures. N.Y.: TheFreePress, 1988. 229 p.
68. Ponomarenko Т. Professional burnoutofpracticalpsychologistsworkingonlinethestateoftheproblem, causesandpsychologicalprophylaxis. *Psychologicaljournal*. 2021. № 7 (3). С. 58-66.
69. Röhricht F. Body-orientedpsychotherapy: Thestateoftheartinempiricalresearchandevidence-basedpractice: A clinicalperspective. *JournalofBody, Movement&DanceinPsychotherapy*. 2009. Vol. 4 (2). Р. 135-156.
70. Rosendahl S., Sattel H., Lahmann C. EffectivenessofBodyPsychotherapy. A SystematicReviewandMeta-Analysis.*Front. Psychiatry.* 2021. Vol. 12. P. 1-15.

**ДОДАТОК А**

**«Скарбничка»**

Представляємо вам скарбничкуметодів, зібранулікарями, психологами та консультантами натренінги з профілактикиемоційноговигорання. Цяскарбничка дозволить розширитисвійвибір, спираючись надосвідінших. Усіметодиподілені на три групи: використовувані на роботі, поза роботою таті, за допомогоюякихможнавпоратися з напругою (вони становлятьдужеважливучастиноюпрофілактики синдрому вигорання).

Методи, щовикористовуються на роботі:

• Облаштуванняробочогомісця, створення максимально можливихкомфортних умов.

• Регулярнепідвищеннякваліфікації, навчання.

• Обговоренняважкихробочихситуаційізколегами.

• Дотримання режиму праці, відпочинку та харчування.

• Визначенняцілей та можливостейподальшогокар’єрногозростання.

• Змінамісцяроботи (як останнійваріант).

• Пошук у рутиннійроботіпозитивнихмоментів.

• Відпочинокпропорційнийнавантаженням.

• Відпустка.

Методи, яківикористовуються поза роботою:

• Художнялітература (зокремафілософська).

• Фільми, спектаклі.

• Різнівидимистецтва.

• Перегляд гумористичних передач.

• Улюбленийфільм.

• Кулінарнівишукування.

• Танці, йога, шейпінг.

• Правильнехарчування.

• Різнівиди спорту, прогулянки.Лазня сауна.

• Похід на вечірку.

• Аромотерапія, масаж.

• Перукарня, шопінг.

• Відвідування психолога.

• Відпочинок у санаторії.

• Риболовля.

• Спілкування з близькимичидрузями.

• Пікнік, подорож (поїздка до гарного місця).

• Екстраординарнаподія.

• Ремонт будинку.

• Сон.

• Хобі: в’язання, медитація, догляд за квітамитощо.

Методизняттянапруги та управлінняскладнимиситуаціями:

• Покричати там, де ніхто не почує.

• Усамітнитися.

• Вибити пил з килима, влаштуватигенеральнеприбираннябудинку.

• Розповістиблизькійлюдині.

• Поговорити з консультантом.

• Поплакати, якщосумно.

• Зустрітися з подругою/другом та обговоритиситуацію.

• Написати листа кривднику, але не надсилати.

• Побити подушку.

• Зайнятися спортом.

• Погримасувати перед дзеркалом.

• Малювати.

• Погуляти, швидкопройтися.

• Помедитувати.

• Слухатиспокійнумузику.