**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**Західноукраїнський національний університет**

**Навчально-науковий інститут новітніх освітніх технологій**

Кафедра психології та соціальної роботи

**РЕПЕНКОВА Лідія Василівна**

**СТАДІЇ ТА МОДЕЛІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ / Stages and models of emotional burnout in psychology students**

спеціальність: 053 – Психологія

освітньо-професійна програма – Психологія

Кваліфікаційна робота

Виконала студентка групи ПСз-41

Л. В. Репенкова

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

Науковий керівник:

к. пс. н., О. А. Притула

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

**ТЕРНОПІЛЬ - 2023**

**ЗМІСТ**

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

**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ**……..…………….…………....6

1.1. Емоційне вигорання як психологічна проблема для студентів……………...6

1.2. Стадії емоційного вигорання………………………………………………….10

1.3. Моделі емоційного вигорання………………………………………………...12

**РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ СТУПЕНЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ**…………………………………………….……...17

2.1. Огляд групи дослідження……………………………………………………..17

2.2. Формування методики дослідження………………………………………….18

2.3. Проведення дослідження та формування результатів………………………20

**РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНА КОРЕКЦІЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ**…………………………………………….…...30

3.1. Практичні рекомендації для студентів-психологів………………………….30

3.2. Розробка корекційної програми відновлення емоційного стану…………...37

**ВИСНОВКИ**………………..……………………………………………………....47

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**……………………………………….52

**ВСТУП**

**Актуальність дослідження:** Зазвичай у суспільній свідомості та науковій літературі при вивченні професійної діяльності фахівців соціальних професій (лікарів, педагогів, психологів, соціальних працівників та ін.) насамперед наголошується на позитивних сторонах праці з людьми. Водночас зрозуміло, що через високу вимогливість, особливу відповідальність та емоційне навантаження, які покладаються на представників таких професій, належна робота з людьми може супроводжуватися серйозними переживаннями, пов’язаними з умовами праці та ризиком професійного стресу.

Тому зусилля багатьох вчених зосереджені на дослідженні взаємодії між людьми, виявленні впливу професійних умов на особистість, особливо на емоційне виснаження особистості. У зарубіжній та вітчизняній літературі можна знайти багато досліджень, присвячених феномену емоційного вигорання. З точки зору можливого розвитку цього явища детально вивчені такі професії: працівники лікарень, як лікарі, так і медсестри; вчителі, соціальні працівники та психологи.

Вступаючи до університету, більшість майбутніх студентів прагне отримати нові знання, оволодіти навичками спеціалістів, що допоможе людям у майбутньому. Однак через кількість інформації, відсутність вільного часу, зайнятість своїми справами внутрішній резерв кожного студента починає порожніти. Як наслідок, час сну та відпочинку не приносить бажаного розслаблення, внутрішня енергія не відновлюється, щоденна рутина стає більш інтенсивною та призводить до розвитку емоційного вигорання. З часом це призводить до втрати інтересу до своєї діяльності, майбутньої кар’єри та оточення, яке згодом стає обтяженим роботою, соціальними стосунками, чужими проблемами та ідеями, з’являється бажання усамітнитися та потонути у собі.

«Вигорання» – адекватна відповідь на тривалий стрес. Люди починають «горіти як лампочки». А потім настає емоційне, психічне та фізичне виснаження через неприпустимий стрес. Через це люди не можуть ефективно навчатися.

В даний час в літературі широко поширена проблема професійного вигорання працівників переважно «комунікативних» і «соціальних» професій, робота яких пов’язана з постійною взаємодією і спілкуванням з іншими людьми, як позитивними, так і негативними. Психолог володіє здатністю встановлювати довірливі стосунки та управляти емоційним стресом ділових стосунків.

Слід зазначити, що емоційне вигорання сильно впливає на людину, впливає на її здоров’я та бажання працювати, і є більш небезпечним на початку свого розвитку, тому професіонал не знає симптомів страждання від «вигорання». Тому проблема емоційних порушень є затребуваною і потребує подальшого дослідження та вдосконалення.

**Об’єкт дослідження** – студент-психолог.

**Предмет дослідження** – емоційне вигорання студентів-психологів у процесі навчання.

**Мета дослідження** – формування шляхів психологічної корекції емоційного вигорання у студентів-психологів.

**Завдання дослідження** полягає у розгляді наступних питань:

1. Емоційне вигорання як психологічна проблема для студентів.

2. Стадії емоційного вигорання.

3. Моделі емоційного вигорання.

4. Огляд групи дослідження.

5. Формування методики дослідження.

6. Проведення дослідження та формування результатів.

7. Практичні рекомендації для студентів-психологів.

8. Розробка корекційної програми відновлення емоційного стану.

**Методи дослідження:** індукція та дедукція, аналіз і синтез; порівняння, класифікація; узагальнення, формалізація, усне опитування: бесіда, інтерв’ю; письмове опитування.

**База дослідження:** Тернопільський національний педагогічний університет ім. Володимира Гнатюка.

Джерельною базою при написанні бакалаврської роботи стали праці відомих науковців, а саме: Бажук О.  В., Гнускіна Г. В., Карамушка Л. М., Каленська Г. Ю., Марута Н. О., Чабан О. С. та інші.

**Структура роботи:** Робота складається із вступу, 3 розділів, 8 підрозділів, висновку та списку використаних джерел (36 найменувань). Загальний обсяг бакалаврської роботи складає 55 сторінок.

**РОЗДІЛ 1**

**ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ**

**1.1. Емоційне вигорання як психологічна проблема для студентів**

Зазвичай у суспільній свідомості та науковій літературі при вивченні професійної діяльності фахівців суспільних професій наголошується, перш за все, на позитивних сторонах роботи з людьми. Водночас зрозуміло, що через високу вимогливість, особливу відповідальність та емоційне напруження, які пред’являються до представників таких професій, робота з людьми може містити ризики досвіду та професійний стрес, пов’язаний з умовами праці.

Термін «синдром емоційного вигорання» («вигорання») з’явився в психологічній літературі відносно недавно. Його запропонував у 1974 р. американський психіатр Г. Фройденбергер. Цим терміном дослідник охарактеризував психологічний стан здорових людей, які під час професійної діяльності мають тісний і тісний зв’язок із пацієнтами (клієнтами) та емоційну атмосферу [2].

Поняття вигорання часто використовується для опису стану фізичного, емоційного та психічного виснаження, яке виникає в людини в результаті тривалої участі в ситуаціях, які передбачають високі емоційні вимоги, що, у свою чергу, часто є результатом поєднання надмірного емоційного напруження та хронічного ситуативного стресу.

Уміння встановлювати довірливі стосунки та керувати міжособистісними стосунками в стресових ситуаціях вимагає постійної особистої відданості. Однак розвиток синдрому вигорання не обмежується професійною сферою, а зачіпає різні аспекти існування людини.

З одного боку, приводами для спалаху емоцій є наступні аспекти навчальної діяльності:

– умови соціального порівняння чи оцінки;

– незадоволеність освітою, очікування щодо майбутньої кар’єри;

– проблеми міжособистісних стосунків, посилення академічної конкуренції.

Однією з основних причин вигорання є відсутність соціальної захищеності, відсутність соціальної підтримки, відсутність задоволення від навчання, яке є основною частиною сучасних студентів, що призводить до відходу від навчальної діяльності. Всі ці фактори призводять до зниження навчальної мотивації, що збільшує прогули, пропуски спеціальних занять і свідчить про загальне ставлення до навчання. Усі ці ознаки можна трактувати як зниження цінності навчальної діяльності людини та зниження інтелектуальних досягнень у цій сфері [13].

Психологічне виснаження – це процес виснаження емоційних, фізичних та енергетичних сил людини. У відносинах це проявляється в розумовій втомі, розчаруванні, агресії, чутливості до критики. На особистому рівні можливі такі прояви психічного вигорання, як тривога та низька емоційна толерантність [6].

Сучасні вчені трактують «емоційне вигорання» як механізм психологічного захисту, який розвинений у вигляді повної або часткової ізоляції індивідом емоцій у відповідь на певні психологічні дії. Це набувається через професійну поведінку.

Слід підкреслити, що «вигорання» є певною мірою практичним стереотипом, оскільки дозволяє засвоювати та економно розпоряджатися енергетичними ресурсами. У той час, коли «вигорання» негативно впливає на професійну діяльність, стосунки з людьми, психологічне здоров’я особистості, можуть виникнути дисфункціональні наслідки.

Аналіз досліджень синдрому «емоційного вигорання» показує, що основні зусилля психологів спрямовані на виявлення причин синдрому.

Виділяють три основні фактори, які відіграють основну роль у синдромі «емоційного вигорання» – особистісний, рольовий та організаційний.

До особистісних причин вигорання відносяться: схильність до входження (низька соціальна активність і адаптованість, спрямованість інтересу до внутрішнього світу тощо); реактивність (динамічний характер гніву, який виявляється в інтенсивності та швидкості емоційного відгуку) низька або надмірна емпатія (здатність розуміти емоційний стан інших людей, розуміти світ їхніх душевних переживань, співчувати); зарозумілість і тиранія по відношенню до інших; низький рівень самооцінки та самооцінки.

Причини вигорання включають такі поняття як: рольовий конфлікт; рольова невизначеність; незадоволеність професійним та особистісним розвитком; низький соціальний статус; неприйняття референтною групою.

Встановлено зв’язок між рольовим конфліктом, рольовою нестабільністю та професійним вигоранням. Робота в ситуації розділеної відповідальності обмежує розвиток синдрому, а відповідальність за свої професійні дії відбувається нечітким або нероздільним чином.

Така ситуація значно зростає навіть при дуже низькому рівні навантаження. У неузгоджених професійних ситуаціях відсутня координація спільних зусиль, є конкуренція, але успішний результат залежить від злагодженості дій.

Психічне напруження, тривога, емоційний зрив, апатія, депресія є факторами, що провокують «емоційне вигорання».

«Емоційне вигорання» – це різновид професійної дезорганізації. Це є причиною зниження якості роботи, незацікавленості та розладів психічного та фізичного здоров’я. Тому дуже важливо досліджувати емоційний стан студентів і попереджати емоційні розлади [10].

На сьогодні багатьма дослідниками виділено близько 100 ознак розвитку розладів настрою, наприклад:

– хронічна втома і надмірна втома;

– зниження мотивації до роботи/навчання;

– брак уваги;

– систематичне порушення термінів;

– конфліктність;

– потреба побути на самоті;

– розлад, стрес;

– депресія [15].

Дуже часто у студентів виникає синдром емоційного порушення. Психологічними аспектами у формуванні цього синдрому є, перш за все, нове середовище, час входження в інше соціальне середовище, труднощі в навчанні, вплив сфери спілкування.

У студентський період формується майбутній фахівець, стан психічного здоров’я вплине на успішність професійної діяльності та спосіб життя в цілому.

Дослідниця Оксана Бажук виділила дві протилежні тенденції щодо емоційних проблем студентів:

1) Останнім часом у студентів спостерігаються негативні зміни у психологічному стані.

2) Перспективною групою для поширення «моди на здоров’я» є студентство.

Аналізуючи ці аспекти, можна сказати, що студентство поділяється на різні соціальні групи, кожна з яких має свої переконання та погляди [1].

За цими аспектами їх можна умовно поділити на такі категорії:

–«Партійники». При достатній фінансовій підтримці батьків такі студенти забувають про навчання, потрапляють у неконтрольоване життя і, як правило, менш схильні до синдрому емоційного вигорання;

– «Батьківські очікування». Ця категорія студентів перебуває під сильним впливом батьків щодо навчання. Часто батьки замість абітурієнта обирають ВНЗ, спеціальність і змушують старанно вчитися. Студенти цієї категорії дуже близькі до вигорання.

– «Знай все». Для таких студентів навчання є найважливішим пріоритетом у житті. Вдень і вночі, сидячи за книгою і занурюючись у світ науки, ця категорія страждає від емоційного виснаження, недосипання і стресу, а отже, емоційного вигорання.

– «Золота середина». Ця категорія раціонально ставиться до навчання та особистого життя, студенти вміють правильно використовувати свій час і ніколи не піддаються психологічним розладам, як наслідок, емоційному вигорянню [8].

**1.2. Стадії емоційного вигорання**

Синдром емоційного вигорання – це коли людина відчуває моральну, психічну та фізичну слабкість.

Дуже важко прокинутися вранці і почати роботу. Стає важко зосередитися на завданнях і виконати їх вчасно. Робочий день розтягується до вечора, зникає звичний уклад життя, псуються стосунки з оточуючими. Люди, які пережили таку подію, не відразу розуміють, що відбувається. Емоційний опік, в «інкубаційний» період, такий же, як і тканини. Люди засмучуються, стають вразливими. Вони впадають у відчай від найменшої невдачі і не знають, що з усім цим робити, не знають, яке лікування почати.

Тому дуже важливо враховувати перші «дзвіночки» в емоційному фоні, вживати заходів профілактики і не доводити себе до нервового зриву [10].

Рівні емоційного вигорання:

1. Залежність. Прагнення до роботи, пристрасть, радість, зайнятість роботою тягне вас. Дикий рівень ентузіазму, викид гормонів щастя. Надмірна трудова етика.

2. Втома. Хронічний стрес. роздратування. Сильна втома. Підвищена чутливість до гучних звуків. Солона/жирна/солодка їжа, алкоголь, куріння.

3. Порушення. Люди, схильні до депресії, відчувають депресію. У людей, схильних до психосоматики, фізичні нездужання починаються зворотними стадіями

4. Повна (необоротна) втома. Погіршення професійної діяльності, відчуття безглуздості роботи, ненависть до роботи, співробітників, клієнтів. У всіх сферах життя руйнуються стосунки з друзями та родиною [4].

Емоційне вигорання – це стан, який можна охарактеризувати як емоційне виснаження. Спостерігаючи за собою, студент може відчувати:

– постійна втома, емоційне виснаження, дратівливість;

– неуважність до навчання, а також до оточуючих;

– роздратування, тривога;

– розчарування в професії.

Інколи в такій ситуації молоді люди починають докоряти собі за лінь, більше сумніваються в собі, беруть із себе максимум. Але така поведінка лише посилює емоційне виснаження.

Існує високий ризик впливу емоційних розладів при тривалих або зростаючих психічних і комунікаційних навантаженнях. Студенти живуть насиченим життям завдяки інтелектуальним заняттям і активній взаємодії з різними людьми. Це стосується навчання, додаткової роботи та занять, безсонних ночей перед іспитами. Часто студенти влаштовуються на роботу одночасно з навчанням. Також зі вступом до навчального закладу значно розширюється коло соціальних зв’язків, змінюється звичний розклад і навантаження.

Емоційне вигорання часто розвивається у людей, схильних до перфекціонізму та крайнощів.

Крім того, ці студенти можуть бути більш самокритичними, ніж підтримувати себе, і усвідомлювати свої успішні моменти. Його можна застосовувати для студентів, яким важко правильно планувати свій час і розподіляти розумову і фізичну роботу.

Студенти, які обирають кар’єру не за власним бажанням, а через постійні вимоги чи тиск з боку батьків, можуть почуватися емоційно виснаженими. Потім, через відсутність інтересу та власної внутрішньої мотивації, вони можуть швидко розчаруватися в цьому. Важко довго займатися справою, яка тобі не подобається. А це призводить до таких наслідків, як виснаження, депресія, надмірна втома та інші.

Емоційне вигорання розвивається поступово і проходить кілька стадій:

Етап 1: учень відчуває все менше задоволення від діяльності. Зменшується придатність професії. Зменшується енергія.

2 рівень: з’являється втома, апатія. Можуть виникнути проблеми зі сном. Без додаткової мотивації студент стає більш ізольованим і байдужим до навчання. Якщо є висока мотивація, то «горіння» триватиме, але за свій рахунок.

3 стадія: може з’явитися постійне розчарування, втома, «відчуття загнаності в кут» і відчуття браку часу. Людина починає часто хворіти.

Розвиваються хронічні захворювання 4 стадії, внаслідок яких повністю або частково втрачається працездатність.

5 стадія: фізіологічні та психологічні проблеми посилюються, людина впадає в депресію, має хронічні захворювання. На цьому етапі вас часто можуть звільнити або відрахувати з навчання [3].

**1.3. Моделі емоційного вигорання**

Аналізуючи наукову літературу, можна виділити наступні основні підходи до визначення емоційного виснаження та його характеристики: результативний (структурно-симптоматичний) та процесний (процесно-етапний).

Представники першого підходу вигорання розглядають як певний стан, що включає низку конкретних і стійких елементів (симптомів), а іншого – вигорання як процес, що складається з послідовних фаз (стадій).

Отриманий підхід має кілька моделей емоційного вигорання. Відповідно до однофакторної моделі, вигорання – це стан емоційного та конгнітного утрудненого, який вирішується тривалою участю в емоційно перевантажених ситуаціях.

У двофакторній моделі, синдром вигоряння виповнення двомірної конструкції, що складається з виснаження та деперсоналізації. Перший компонент, можна назвати «афективним», відноситься до сфери скарг на самопочуття, фізичне здоров’я, нервове напруження, емоційне виснаження. Другий – деперсоналізація – проявляється у зміні ставлення до себе та оточуючих.

Найбільш популярною концепцією підходу, орієнтованого на результат, є трифакторна модель К. Маслач, С. Джексон, Б. Пельман, Є. Хартман і Б. Фарбер. Вигорання за цими авторами – це реакція-відповідь на тривалі стреси комунікацій, яка виконує три компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень.

Емоційне виснаження проявляється у відчутті емоційного перенапруження та у відчутті порожнечі, виснаження власних емоційних ресурсів. Людина відчуває, що не може працювати як раніше, втрачає інтерес до вирішення професійних питань.

Деперсоналізація – це схильність до розвитку негативного, цинічного ставлення до інших людей. Контакти з оточучими стають неперсоніфікованими та формальними [14].

У студентів з відсутністю або незначною вираженістю емоційного вигорання компоненти в життєвих орієнтаціях мають гармонійне співвідношення і виділяють такі основні цінності, як «духовна задоволеність», «креативність» і «активне соціальне життя».

У студентів із частково або повністю сформованим синдромом спостерігається дисбаланс у системі життєвих орієнтацій і домінування кінцевих цінностей – «збереження власної індивідуальності», «саморозвиток» і «високе матеріальне становище».

Зниження особистих досягнень проявляється у зниженні почуття компетентності, невдоволенні собою, зниженні цінності своєї діяльності, негативному ставленні як професіонала, так і особистості. Внаслідок цього у людини поступово знижується професійна та особистісна самооцінка, з’являється відчуття неповноцінності та байдужості до роботи [5].

Люди з низькою самооцінкою гірше справляються зі стресом, ніж люди з високою самооцінкою.

Вигорання не обмежується професійною сферою та стресовим характером діяльності людини. Людина втрачає сенс своєї професійної діяльності, знецінює свої зусилля і втрачає віру в сенс життя як особистий конфлікт.

Розвиток синдрому професійного вигорання проходить у три стадії:

– стрес – зниження настрою, фрустрація та депресія; опір – це характерна захисна поведінка типу «неучасті», прагнення уникнути впливу емоційних ситуацій та обмежити власне емоційне реагування у відповідь на незначні психотравмуючі впливи, виявляється «економія емоцій», як в результаті чого спілкування стає поверховим і формальним, а потім у всіх аспектах життя людські стосунки в сферах стають контролем і вибором.

– втома – знижується тонус енергії, настрій і з’являється відчуття безнадії, психовегетативні проблеми і симптоми болю, серцево-судинної та інших системних розладів, підвищується рівень тривожності, симптоми дезорганізації психічної діяльності.

Вигорання проходить у своєму розвитку 6 стадій: стадію попередження, стадію зниження залученості, емоційних реакцій, деструктивної поведінки, психологічних реакцій і стадію відчаю. Основний рушійний фактор вигорання пов’язаний з конфліктами між обсягом участі в роботі та отриманою від неї віддачею.

Отже, з системного підходу вигорання – це процес, який починається зі стресу, який є результатом конфлікту між очікуваннями, ідеями, потребами особистості та вимогами суворого повсякденного життя [7].

Синдром емоційного вигорання оцінюється як метод психологічного захисту, повної або часткової ізоляції емоцій, для діяльності, пов’язаної з вираженою емоційною прив’язаністю, яка істотно впливає на професійну діяльність і змінює якість життя людини.

Цей стан визначається як синдром фізичного та емоційного виснаження, що включає втрату самооцінки, негативне ставлення до роботи, відсутність розуміння та співчуття до пацієнтів.

Модель професійного вигорання розглядається з точки зору трьох складових:

1. Емоційне виснаження проявляється симптомами психічного виснаження, емоційного руйнування та депресії. Спочатку виникає емоційне перевантаження з емоційними зривами, гнівними реакціями та спалахами гніву. Потім розвивається емоційна втома, знижується інтерес до навколишньої дійсності.

2. Знецінення міжособистісних стосунків, цинічний погляд на почуття і переживання інших людей. Починають проявлятися негативні установки, посилюється індивідуальність і формальність відносин, виникають ситуації роздратування і конфлікту. Втрата емоційної частини психічних процесів (втрата почуттів до близьких, втрата емпатії) важлива для всіх міжособистісних відносин.

3. Зменшення особистих досягнень визначається зниженням професійної компетентності працівника, що може негативно виражатися у можливостях працевлаштування, межах відповідальності в соціальному середовищі, знижується почуття значущості. Чітко виражене відчуття власної неадекватності та неадекватності [12].

Симптоми емоційного розладу вказують на характеристики довготривалого стресу та психічного стресу, які полягають у повному зриві різних частин мозку, і, головне, вони емоційні.

Емоційне вигорання безпосередньо пов'язане з психологічним стресом, тобто є адекватною реакцією на тривалий стрес у людей. Для попередження емоційних розладів доцільно:

– визначити короткострокові та довгострокові цілі (це не тільки зворотній зв'язок, який свідчить про те, що особа на правильному шляху, але й підвищує довгострокову мотивацію);

– досягнення короткострокових цілей (досягнення, що підвищує рівень самомотивації);

– використання технічних перерв, необхідних для забезпечення психічної та фізичної безпеки (відрив від роботи);

– навчання способам управління стресом – зміна соціального, психологічного та організаційного середовища на робочому місці;

– забезпечення права працівника на більшу автономію;

– наведення «мостів» між навчанням та домом [9].

**РОЗДІЛ 2**

**ДОСЛІДЖЕННЯ СТУПЕНЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ**

**2.1. Огляд групи дослідження.**

Вибірка у дипломній роботі з психології – це випробувані чи респонденти, які взяли участь у емпіричному дослідженні.

Якщо говорити суворо, науково, то вибірка – це якась частина деякої великої групи (генеральної сукупності), що відбиває її властивості. І тут кажуть, що вибірка репрезентативна. І тому отримані на вибірці результати розповсюджують на всю генеральну сукупність [16, c. 17].

Виділяють два основних типи вибірки: імовірнісну (побудовану на математичних та статистичних розрахунках) і цільову (задану метою дослідження та обумовлену доступністю, типовістю та рівним представництвом піддослідних).

У строгому розумінні репрезентативною можливо лише ймовірнісна вибірка, так як вона відповідає принципу рандомізації: однаково рівної ймовірності влучення кожного члена генеральної сукупності у вибіркову сукупність. Існують такі види ймовірнісної вибірки: проста, випадкова, систематична, стратифікована, кластерна, багатоступінчаста.

Найчастіше у психологічних дослідженнях застосовують цільовий відбір, використовують цільову вибірку. Критеріями для побудови цільової вибірки є доступність, типовість, рівне представництво. У зв’язку з цим можна назвати такі види вибірки за принципом цільового відбору: вибірка виходячи з принципу доступних випадків; відбір критичних, чи типових випадків; вибірка, побудована на основі методу «снігової кулі»; квотна вибірка [17, c. 67].

У дослідженні взяли участь 80 студентів Тернопільського національного педагогічного університету ім. Володимира Гнатюка. З них 40 студентів - психологи і 40 - біологи. Дослідження проводилося за дотримання біоетичних норм і за згодою самих студентів.

**2.2. Формування методики дослідження.**

Дослідження рівня емоційного стану визначали за опитувальником В.В. Бойка. Це система, що містить 84 твердження, до яких випробовуваний має висловити своє ставлення у вигляді однозначних відповідей "так" або "ні". Методика дає змогу виділити такі три фази розвитку емоційного вигорання: "напруження", "резистенція", "виснаження". Для кожної з фаз визначено провідні симптоми "вигорання", за якими і формуються фази емоційного стану.

Опитувальник "Емоційне вигорання" було розроблено на основі трифакторної моделі К. Маслач і С. Джексон (1980) і адаптований Н. Водоп'яновою, О. Старченковою (1982). Методика призначена для діагностики "емоційного виснаження", "деперсоналізації" та "редукції професійних досягнень". Тест містить 22 твердження про почуття і переживання, пов'язані з виконанням робочої діяльності [18, c. 135].

Відповіді випробовуваного оцінюються так: 0 балів - "Ніколи", 1 бал - "Дуже рідко", 2 бали - "Рідко", 3 бали - "Іноді", 4 бали - "Часто", 5 балів - "Дуже часто", 6 балів - "Щодня". Чим більша сума балів за кожною шкалою окремо, тим більше виражені різні сторони "вигорання".

Визначення рівня депресії за шкалою Цунга. Ця шкала містить у собі 20 запитань, на які випробовуваний повинен відповісти не замислюючись і вибрати цифру, яка відповідає його стану останнім часом.

1 - ніколи або зрідка

2 - іноді

3 - часто

4 - майже завжди або постійно

Визначення самопочуття, активності, настрою (САН). Методика розроблена В.А. Доскіним, Н.А. Лаврентьєвою, В.Б. Шарай, М.П. Мірошниковим (1973).

Цей бланковий тест призначений для оперативного оцінювання самопочуття, активності та настрою (за першими буквами цих функціональних станів і названо опитувальник).

Сутність оцінки полягає в тому, що випробовуваних просять співвіднести свій стан із низкою ознак за багатоступеневою шкалою. Шкала ця складається з індексів (3 2 1 0 1 2 3) і розміщена між тридцятьма парами слів протилежного значення, що відображають рухливість, швидкість і темп перебігу функцій (активність), силу, здоров'я, стомлення (самопочуття), а також характеристики емоційного стану (настрій) [19].

Випробовуваний має вибрати й позначити цифру, яка найточніше відображає його стан у момент обстеження. Перевагою методики є її повторюваність, тобто припустиме неодноразове використання тесту з одним і тим самим піддослідним.

Під час опрацювання ці цифри перекодовуються таким чином: індекс 3, що відповідає незадовільному самопочуттю, низькій активності та поганому настрою, приймається за 1 бал; наступний за ним індекс 2 - за 2; індекс 1 - за 3 бали і так до індексу 3 з протилежного боку шкали, який відповідно приймається за 7 балів.

Позитивні стани завжди отримують високі бали, а негативні низькі. За цими "наведеними" балами і розраховується середнє арифметичне як загалом, так і окремо за активністю, самопочуття і настрою. Під час аналізу функціонального стану важливі не тільки значення окремих його показників, а й їх співвідношення.

У людини, яка відпочила, оцінки активності, настрою і самопочуття зазвичай приблизно рівні. А в міру наростання втоми співвідношення між ними змінюється за рахунок відносного зниження самопочуття і активності порівняно з настроєм.

Інтерпретація:

1-4 бали - людина, у якої переважає поганий настрій.

4-5 балів - людина, у якої домінує мінливий настрій або така людина, яка сама не в змозі оцінити свій настрій як добрий чи поганий.

5-7 балів - людина, у якої найчастіше домінує гарний настрій.

АТ і ЧСС вимірювали стандартним способом за допомогою автоматичного вимірювача артеріального тиску і частоти пульсу (OMRON М2 Basic), робота якого заснована на осцилометричному методі. Отримані результати оброблено за допомогою програми Biostat v5 [20, c. 19].

Для оцінки вибірок використано описову статистику, дані подано у вигляді середніх значень і середньоквадратичних відхилень. Оскільки вибірки були не пов'язаними і мали розподіл, відмінний від нормального, для порівняння двох груп використано непараметричний критерій Манна-Вітні (U-тест, p≤0.05, вибірка достовірна).

**2.3. Проведення дослідження та формування результатів.**

Один із симптомів першої фази емоційного вигорання - переживання психотравмуючих обставин переживання психотравмуючих обставин. У 19 студентів - психологів симптом переживання психотравмуючих обставин був таким, що не склався, у 21 студента перебував на стадії симптому, що складається.

У студентів-біологів у 9 осіб - симптом, що не сформований симптом, у 14 - такий, що складається, у 10 осіб симптом перебував на рівні сформованого, у 7 студентів-біологів симптом належав до домінуючого.

Цей симптом проявляється в людини під час усвідомлення будь-яких психотравмуючих чинників її діяльності, від яких дуже складно позбутися. У зв'язку з цим накопичується роздратування і відчай, а нерозв'язність цієї ситуації призводить до утворення інших симптомів емоційного вигорання.

Другий симптом першої фази емоційного вигорання - незадоволеність собою. У 21 студента - психолога відзначали стадію не сформованого симптому, 19 студентів перебували на стадії симптому, що симптому, що складається. У студентів-біологів у 8 осіб - симптом, що не сформований симптом, у 20 - на рівні, що складається, у 8 студентів – біологів ця стадія вже склалася й у 4 вона домінувала.

У ситуації, коли людина не в силах вплинути на психотравмувальні обставини та виправити невдачі вона починає відчувати невдоволення самою собою, своєю діяльністю і, як наслідок, усі ці негативні емоції вона спрямовує не тільки назовні, а й на самого себе.

Третій симптом стадії "напруження" у студентів двох різних професійних спрямованостей - "загнаність у клітку". Відзначали, що у 31 студента - психолога цей симптом не склався, у 9 - на стадії симптому, що складається. У студентів-біологів 9 осіб із симптомом, що не сформованим симптомом, 12 - з симптомом, що склався, і в 7 осіб цей симптом домінував.

Попри те, що цей симптом є продовженням стресу, що розвивається, проявляється він не завжди. У ситуації, коли прохотравмувальні обставини тиснуть на людину і вона не може з ними впоратися і змінити, починає розвиватися почуття безпорадності, вона починає намагатися будь-що зробити, підключаючи всі свої психологічні ресурси, але якщо ж вихід все ж таки не знаходиться, настає стан інтелектуально-емоційного ступору.

Четвертим симптомом першої фази емоційного вигорання є тривога та депресія. Результати показали, що 19 студентів - психологів симптомом не склався, на симптом, що складається припадало також 19 осіб, 2 студенти продемонстрували симптом, що склався.

У студентів-біологів у 8 осіб симптом не склався, 15 припали на симптом, що складається, 13 - на симптом, що склався, і у 4 студентів симптом належав до домінуючої фази.

Цей симптом настає у зв'язку з розчаруванням у собі, у своїй діяльності та при переживанні особистісної тривоги і є крайньою точкою у формуванні першої фази емоційного вигорання.

На основі вищевикладених чотирьох симптомів формується перша фаза емоційного вигорання - фаза "напруження". Показники фази "напруження" у студентів-психологів і студентів-біологів склали 36.65±0.96 і 54.84±2.77 відповідно (р<0.05). Фаза напруження у студентів - психологів і у студентів - біологів перебувала у стадії формування.

Перший симптом другої фази емоційного вигорання – фази "Резистенція" - неадекватне емоційне вибіркове реагування. У студентів-психологів 27 осіб перебували на стадії симптому, що не склався, у 12 студентів - симптом, що складається, у 1 людини - симптом, що симптом, що склався. У студентів-біологів у 7 осіб - симптом, що не сформований симптом, у 16 симптом на стадії симптому, що складається, у 11 студентів-біологів уже зі сформованою стадією, у 6 студентів спостерігалася домінуюча фаза.

Коли людина перестає вловлювати різницю між двома доконано різними явищами:

1) економний прояв емоцій;

2) неадекватне емоційне реагування - це безсумнівна ознака емоційного вигорання.

Неадекватне вибіркове емоційне реагування тлумачиться партнерами як вираз неповаги до них, тобто в площину моральності. Другий симптом фази "резистенція" - емоційно – моральна дезорієнтація. 15 студентів - психологів мали стадію симптому, що не склався, 25 - зі стадією, що складається. У студентів-біологів 6 осіб із симптомом, що не склався, у 20 спостерігався симптом, що складається, 11 - уже сформований і 3 людини припали на домінуючу стадію.

Цей симптом є продовженням неадекватного реагування людини, коли вона не тільки усвідомлює, що не виявляє належного емоційного ставлення до свого партнера або підопічного, але вона ще й починає виправдовувати саму себе тим, що, наприклад, "до таких людей не можна виявляти співчуття" або "чому я маю виявляти до нього почуття співчуття". І це свідчить про те, що моральні почуття залишаються вже осторонь.

Третій симптом другої фази емоційного вигорання – розширення сфери економії емоцій. 22 студенти - психологи мали симптом, що не склався симптом, у 18 осіб - на стадії, що складається. У студентів-біологів 9 осіб із симптомом, що не склався, у 17 - симптом, що складається, 11 студентів мали симптом, що вже склався, і в трьох спостерігалася домінантна фаза.

Практично всі симптоми емоційного вигорання проявляються вдома, в оточенні своєї сім'ї або ж у колі своїх приятелів і знайомих. Уже давно відомий факт, що на навчанні, роботі людина втомлюється, але начебто там вона ще тримається, але вдома вже не в змозі стримувати свої негативні емоції. І, у зв'язку з цим, саме домашні найчастіше стають "жертвами" емоційного вигорання.

Останній симптом другої фази емоційного вигорання - редукція професійних обов'язків. У студентів - психологів 23 особи мали симптом, що не склався, решта 27 - із симптомом, що складається.

У студентів-біологів лише троє з симптомом, що не склався симптомом, більшість студентів біологічного спрямування – 19 осіб - мали симптом, що складається, у 13 - уже сформований, і у п'ятьох спостерігалася домінуюча фаза.

Цей симптом проявляється, коли людина починає намагатися полегшити або скоротити свої обов'язки, що вимагають емоційних витрат. На основі отриманої інформації за чотирма симптомами було сформована друга стадія емоційного вигорання - "Резистенція".

Показник фази резистенція у студентів - психологів становив 39.55±0.82, а у студентів-біологів - 58.625±2.37 (р<0.05), що відповідає рівню формування фази. Перший симптом третьої стадії емоційного вигорання – стадії "Виснаження" - симптом - емоційний дефіцит. У більшості студентів-психологів - 27 осіб - спостерігався симптом, що не склався, решта 13 осіб - симптом, що складається.

У студентів - біологів лише у 7 осіб цей симптом не склався, у 19 осіб цей симптом опинився на стадії того, що складається, 8 студентів – біологів мали вже сформований симптом і в шістьох спостерігалася домінантна фаза. Симптом емоційного дефіциту настає тоді, коли людина розуміє, що вона не в силах допомагати своїм підопічним, вона не в змозі увійти в їхнє становище і зрозуміти їх. Від цього проявляється різкість, грубість, образи і про те, що це саме емоційне вигорання свідчить те, що раніше такого не спостерігалося, таких відчуттів вона не відчувала і людина переживає їх прояв.

Другим симптомом фази "Виснаження" є симптом емоційно відстороненості. 20 студентів - психологів мали симптом, що не склався, у решти 20 - симптом, що складається. У студентів-біологів 2 людини з не сформованим симптомом, 17 мали симптом, що складається, у 18 осіб симптом, що вже склався, і в трьох спостерігалася домінантна фаза.

Людина за цього симптому починає працювати на автоматі, вона перестає вкладати у свою діяльність душу і майже повністю виключає емоції. Найяскравіший симптом "вигорання" - реагування без почуттів та емоцій.

Третій симптом останньої фази емоційного вигорання - особистісна відстороненість. У 18 студентів - психологів спостерігався симптом, що не склався, решта 22 - із симптомом, що складається. У студентів-біологів 4 людини з симптомом, що не склався, більшість біологів перебували на стадії симптому, що складається, - 23 особи, у 13 був уже сформований симптом.

Симптом особистісної відстороненості проявляється не тільки на навчанні або роботі, а й поза ними. У людини починає виникати антигуманістичний настрій, вона починає стверджувати, що робота з людьми їй не цікава і доставляє дискомфорт.

Останній симптом у стадії "Виснаження" – симптом психосоматичного та психовегетативного порушення. У 18 студентів - психологів цей симптом не склався, решта 22 перебували на стадії симптому, що складається. У студентів-біологів 9 осіб із симптомом, що не сформованим симптомом, більшість студентів - 13 осіб - на стадії формування цього симптому, 14 уже зі сформованим симптомом і решта 4 особи - домінантний симптом.

У ситуації, коли в людини з її моральним станом усе гаразд і вона просто не може ставитися до цього гаразд і вона просто не може ставитися до людей з повною байдужістю, але емоційне вигорання все ж продовжує наростати, в таких випадках можуть відбуватися відхилення в соматичних або психічних станах.

Покладаючись на дані чотирьох симптомів, виявляється остання стадія емоційного вигорання - "Виснаження". Показники фази виснаження у студентів-психологів і у студентів-біологів становили: 39.3±0.89 і 56.05±2.18, що свідчить про формування фази.

Як показали результати, студенти біологи перебувають у стані стресу, що характеризуються формуванням напруження нервової системи. Як зазначається в літературі, таке формування фаз емоційного вигорання може супроводжуватися більш-менш вираженим падінням загального енергетичного тонусу та послабленням нервової системи.

За результатами дослідження професійного емоційного вигорання у студентів різних професійних спрямувань виявлено емоційне виснаження. У студентів - психологів середній рівень емоційного виснаження, показник становив 19.62±0.82 (р<0.05), у студентів-біологів показник емоційного виснаження відповідає високому рівню - 27.75±1.45 (р<0.05).

Показник деперсоналізації у студентів-психологів - 8.48±0.60, у студентів-біологів - 10.73±0.67. І в першому і в другому випадку показник свідчить про середній рівень деперсоналізації. Показник редукції особистісних досягнень у студентів-психологів становив 32.65±1.09. Це свідчить про середній рівень цього показника, а у студентів-біологів - 26.45±0.82 - високий рівень редукції особистісних досягнень.

Лінією червоного кольору позначено межу низького рівня деперсоналізації - від 0 до 6; пунктирною лінією червоного кольору позначено середній рівень деперсоналізації - від 7 до 12; від 13 і більше – високий рівень.

Синьою пунктирною лінією показано межу редукції особистісних досягнень, від 31 до 0 - високий рівень; - від 39 і більше - низький рівень, від 38 до 32 - середній рівень; \* - відмінність між групами - p<0.05.

Таким чином, за високими показниками емоційного виснаження і редукції особистісних досягнень можна говорити про наявність ознак емоційного вигорання у студентів-біологів. У студентів - психологів ознаки емоційного вигорання менш виражені і перебувають на середньому рівні.

Як видно з малюнка, показник рівня депресії у студентів – біологів біологів становив 60.575±0.96, що відповідає помірній депресії, коли як у студентів-психологів показник становив 50.95±1.12, що відповідає легкій депресії.

Синдром емоційного вигорання у студентів може розглядатися як прояв дистресу, індукованого неоптимальними умовами навчання і що проявляється індивідуальною комбінацією симптомів різного рівня залежно від вихідних схильностей залежності від вихідних сприятливих чинників особистісних особливостей.

Вибір професії порушує систему тривожності, якщо професію обрана неправильно, то людина починає сумніватися у своїх здібностях і силах, тривога дезорганізує її навчальну діяльність, руйнує її особистісні структури, впливає на самопочуття.

У студентів - психологів показник самопочуття становив 3.915±0.13 , у студентів-біологів - 3.52±012 і це відповідає низькому рівню ("погане самопочуття"). Показник активності у студентів - психологів становив 3.78±0.16, у студентів-біологів 3.44±0.16, що свідчить про "погане самопочуття".

Настрій у студентів - психологів 4.02±0.17, що означає "мінливий стан" (середній рівень), у студентів-біологів показник настрою становив 3.62±0.15 - низький рівень ("погане самопочуття").

Таким чином, за гарного самопочуття людина має високу життєву активність і, як наслідок, гарний настрій.

Як відомо, стрес, депресія та емоційне вигорання мають прямий стосунок до фізичних розладів в організмі людини, тому було проведено опитування фізичного прояву емоційного вигорання та депресії.

Студенти-психологи і студенти-біологи, у яких було виявлено симптом емоційного вигорання та депресію, відчували фізичні нездужання. У людей, які страждають на синдром емоційного вигорання, як правило, виявляється поєднання психосоматичних, соматичних і психопатологічних симптомів.

Загальними соматичними симптомами є: головні болі та кардіоваскулярні (тахікардія, аритмія, гіпертонія) порушення. У зв'язку з цим нами було проведено дослідження рівня артеріального тиску та частоти серцевих скорочень у студентів.

У студентів - психологів, і у студентів - біологів, які страждають на емоційне вигорання, було виявлено відхилення від норми показника артеріального тиску.

У нормі частота серцевих скорочень перебувала лише у студентів - психологів, у студентів – біологів спостерігалося відхилення від норми. Таким чином, синдром емоційного вигорання характеризується вираженим поєднанням симптомів порушення в психічній, соматичній і соціальній сферах життя.

Отже:

1. У дослідженні взяли участь 80 учнів Тернопільського національного педагогічного університету ім. Володимира Гнатюка. З них 40 студентів - психологи і 40 - біологи. Дослідження проводилося за дотримання біоетичних норм і за згодою самих студентів.

2. Дослідження рівня емоційного стану визначали за опитувальником В.В. Бойка. Це система, що містить 84 твердження, до яких випробовуваний має висловити своє ставлення у вигляді однозначних відповідей "так" або "ні".

Опитувальник "Емоційне вигорання" було розроблено на основі трифакторної моделі К. Маслач і С. Джексон (1980) і адаптований Н. Водоп'яновою, О. Старченковою (1982). Методика призначена для діагностики "емоційного виснаження", "деперсоналізації" та "редукції професійних досягнень".

Визначення рівня депресії за шкалою Цунга. Ця шкала містить у собі 20 запитань, на які випробовуваний повинен відповісти не замислюючись і вибрати цифру, яка відповідає його стану останнім часом.

Визначення самопочуття, активності, настрою (САН). Методика розроблена В.А. Доскіним, Н.А. Лаврентьєвою, В.Б. Шарай, М.П. Мірошниковим (1973).

3. Як відомо, стрес, депресія та емоційне вигорання мають прямий стосунок до фізичних розладів в організмі людини, тому було проведено опитування фізичного прояву емоційного вигорання та депресії.

Студенти-психологи і студенти-біологи, у яких було виявлено симптом емоційного вигорання та депресію, відчували фізичні нездужання. У людей, які страждають на синдром емоційного вигорання, як правило, виявляється поєднання психосоматичних, соматичних і психопатологічних симптомів.

Загальними соматичними симптомами є: головні болі та кардіоваскулярні (тахікардія, аритмія, гіпертонія) порушення. У зв'язку з цим нами було проведено дослідження рівня артеріального тиску та частоти серцевих скорочень у студентів.

У студентів - психологів, і у студентів - біологів, які страждають на емоційне вигорання, було виявлено відхилення від норми показника артеріального тиску.

У нормі частота серцевих скорочень перебувала лише у студентів - психологів, у студентів – біологів спостерігалося відхилення від норми. Таким чином, синдром емоційного вигорання характеризується вираженим поєднанням симптомів порушення в психічній, соматичній і соціальній сферах життя.

**РОЗДІЛ 3**

**ПСИХОЛОГІЧНА КОРЕКЦІЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ**

**3.1. Практичні рекомендації для студентів-психологів**

Великі робочі навантаження та тиск на дедлайни є фактом управлінського життя. Хто іноді не відчуває себе перевтомленим або схудлим? Але коли невпинний робочий стрес штовхає вас у виснажливий стан, який ми називаємо виснаженням, це є серйозною проблемою, яка впливає не лише на вашу власну продуктивність і благополуччя, як на роботі, так і поза нею, а й на вашу команду та вашу організацію.

Достовірні дані про поширеність синдрому вигорання невловимі, оскільки це ще не клінічний термін, окремий від стресу. Деякі дослідники стверджують, що лише 7% професіоналів серйозно постраждали від синдрому вигорання. Але інші задокументували показники до 50% серед медиків і 85% серед фінансових спеціалістів [21, c. 89].

Опитування ComPsych у 2013 році серед понад 5100 північноамериканських працівників виявило, що 62% відчували високий рівень стресу, втрату контролю та надзвичайну втому. Дослідження також пов’язують виснаження з багатьма негативними наслідками для фізичного та психічного здоров’я, включаючи ішемічну хворобу серця, гіпертонію, порушення сну, депресію та тривогу, а також із збільшенням вживання алкоголю та наркотиків.

Крім того, доведено, що вигорання викликає почуття марності та відчуженості, підриває якість стосунків і зменшує перспективи довгострокової кар’єри.

Завдяки дослідженням психолога Крістіни Маслах і кількох співробітників ми знаємо, що синдром професійного вигорання складається з трьох компонентів, який виникає у відповідь на хронічні стресори на роботі. Давайте по черзі розглянемо кожен симптом — виснаження, цинізм і неефективність.

Виснаження є центральним симптомом вигорання. Він включає глибоку фізичну, когнітивну та емоційну втому, яка підриває здатність людей ефективно працювати та позитивно ставитися до того, що вони роблять. Це може випливати з вимог організаційної культури, що постійно працює 24 години на добу, 7 днів на тиждень, великого тиску часу або просто надто багато справ, особливо коли ви не контролюєте свою роботу, не любите її або не маєте необхідних навичок. щоб виконати це.

У стані виснаження ви виявляєте, що не можете зосередитися або побачити загальну картину; навіть рутинні та раніше приємні завдання здаються важкими, і стає важко тягнути себе в офіс і з нього [22, c. 100].

Цинізм,також називається деперсоналізацією, являє собою розмивання залучення. По суті, це спосіб психологічно дистанціюватися від роботи. Замість того, щоб відчувати себе зацікавленими у своїх завданнях, проектах, колегах, клієнтах та інших співробітниках, ви відчуваєте відстороненість, негатив, навіть черство.

Цинізм може бути наслідком перевантаження роботою, але він також, ймовірно, виникне за наявності великого конфлікту, несправедливості та відсутності участі в прийнятті рішень. Постійний цинізм є сигналом того, що ви втратили зв’язок, насолоду.

Неефективністьвідноситься до почуття некомпетентності та відсутності досягнень і продуктивності. Люди з цим симптомом вигорання відчувають, що їхні навички ковзають, і хвилюються, що вони не зможуть досягти успіху в певних ситуаціях або виконати певні завдання. Це часто розвивається в тандемі з виснаженням і цинізмом, тому що люди не можуть працювати на піку, коли у них закінчилося паливо і вони втратили зв’язок з роботою. Наприклад, незважаючи на те, що Барбара була досвідченим PR-фахівцем, стрес, викликаний кризою дот-комів, і втома, що виникла в результаті, змусили її поставити під сумнів свою здатність обслуговувати клієнтів і підтримувати процвітання бізнесу [23, c. 19].

Але вигорання також може початися з неефективності, якщо вам не вистачає ресурсів і підтримки, щоб добре виконувати свою роботу, включаючи достатній час, інформацію, чіткі очікування, автономію та хороші стосунки з тими, чия участь вам потрібна для успіху. Відсутність зворотного зв’язку та значущого визнання, яке змушує вас дивуватися якості вашої роботи та відчувати, що її не оцінюють, також може активувати цей компонент.

Це була ситуація для Арі, який відчував, що був змушений функціонувати на нижчому рівні, оскільки його організація недостатньо дбала про підтримку хорошої продуктивності.

Хоча кожен компонент корелює з двома іншими, і один часто призводить до іншого, люди також мають різні профілі вигорання. Майкл Лейтер, давній співробітник Maslach, вивчає це у своєму поточному дослідженні. Він виявив, наприклад, що деякі люди в основному виснажені, але ще не розвинули цинізм або не почали сумніватися у своїй продуктивності [24, c. 113].

Інші насамперед цинічні або найбільше страждають від почуття зниження ефективності. Люди також можуть мати високий рівень двох компонентів і низький рівень одного. Незважаючи на те, що більшість стратегій профілактики та відновлення, які ми обговоримо, розроблені для усунення всіх трьох симптомів, гарною ідеєю буде діагностувати ваш конкретний профіль вигорання, щоб ви знали, де вам найбільше потрібна допомога.

Ситуаційні фактори найбільше сприяють вигорянню, тому часто потрібні зміни на рівні роботи, команди чи організації, щоб вирішити всі основні проблеми. Однак є кроки, які ви можете вжити самостійно, коли дізнаєтеся про симптоми та про те, що їх може спричиняти. Ось кілька стратегій, які я вважаю успішними для моїх клієнтів.

Важливо відновлювати свою фізичну та емоційну енергію, а також здатність зосереджуватися, віддаючи пріоритет хорошим звичкам сну, харчуванню, фізичним вправам, соціальним зв’язкам і практикам, які сприяють спокійності та добробуту, як-от медитація, ведення щоденника та насолода природою. Якщо вам важко втиснути такі дії у свій щільний графік, дайте собі тиждень, щоб оцінити, як саме ви витрачаєте час.

(Ви можете зробити це на папері, в електронній таблиці або в одній із багатьох відповідних програм, доступних зараз.) Для кожного блоку часу записуйте, що ви робите, з ким ви, як ви себе почуваєте (наприклад, за шкалою від 1 до 10, де 1 означає злість або виснаження, а 10 означає радість або заряд енергії), і наскільки цінною є ця діяльність.

Це допоможе вам знайти можливості обмежити свій вплив на завдання, людей, і ситуації, які не є істотними і створюють негативний настрій; збільшити свої інвестиції в ті, які підвищують вашу енергію; і звільніть простір для відпочинку, позитивного часу далеко від роботи.

Хоча відпочинок, розслаблення та відновлення сил можуть полегшити виснаження, приборкати цинізм і підвищити ефективність, вони не повністю усувають основні причини вигорання. Повернувшись в офіс, ви все ще можете зіткнутися з нездійсненним навантаженням, неприпустимими конфліктами або мізерними ресурсами. Тож тепер ви повинні уважно придивитися до свого мислення та припущень. Які аспекти вашої ситуації справді виправлені, а які ви можете змінити? Зміна точки зору може зменшити негативний вплив навіть негнучких аспектів. Якщо виснаження є ключовою проблемою, запитайте себе, які завдання, включно з критичними, ви можете делегувати, щоб звільнити час і енергію для іншої важливої роботи. Чи є способи переформатувати вашу роботу, щоб отримати більше контролю або зосередитися на найбільш повноцінних завданнях? Якщо цинізм є головною проблемою, чи можете ви захистити себе від частин організації, які вас розчаровують, одночасно повертаючись до своєї конкретної ролі та до всього підприємства? Або ви могли б побудувати якісь позитивні стосунки підтримки, щоб протистояти тим, які вас виснажують? І якщо ви відчуваєте себе неефективним, якої допомоги чи розвитку ви можете шукати? Якщо визнання не вистачає, чи могли б ви зайнятися особистим брендингом, щоб продемонструвати свою роботу?

Вам також потрібно буде націлитися на важливі види діяльності та стосунки, які все ще викликають нездоровий стрес. Це передбачає зміну очікувань колег, клієнтів і навіть членів родини щодо того, що та скільки ви готові взяти на себе, а також основних правил спільної роботи. Ви можете отримати відштовх. Але ті, хто сумнівається, мають знати, що ви робите ці зміни, щоб покращити свою довгострокову продуктивність і захистити своє здоров’я [25, c. 120].

Найкращим засобом проти вигорання, особливо коли воно викликане цинізмом і неефективністю, є пошук насичених міжособистісних взаємодій і постійний особистий і професійний розвиток.

Знайдіть тренерів і наставників, які допоможуть вам визначити та активізувати позитивні стосунки та можливості для навчання. Добровільне надання порад іншим є ще одним особливо ефективним способом вирватися з негативного кола.

Враховуючи вплив ситуаційних факторів на вигорання, ймовірно, що інші у вашій організації також страждають. Якщо ви об’єднаєтесь, щоб запропонувати взаємну підтримку, виявити проблеми, провести мозковий штурм і відстоювати рішення, ви всі посилите своє відчуття контролю та зв’язку.

Вигорання часто може здаватися непереборним. Але відчуття приголомшення – це сигнал, а не довгостроковий вирок.

Розуміючи симптоми та причини та впроваджуючи ці чотири стратегії, ви можете одужати та побудувати дорожню карту для профілактики. Ваш жорстокий досвід може стати поворотним моментом, який підштовхне вас до більш стійкої кар’єри та щасливішого та здоровішого життя.

Рекомендації для студентів-психологів

1. Знайдіть свою «ключову звичку».

Ми часто можемо бачити речі більш чітко в ретроспективі. Розуміння того, як ви реагували на стрес у минулому, може допомогти вам створити кращі інструменти для майбутнього.

Згадайте період свого життя, коли ви переживали значний стрес. Візуалізуйте це: що ви відчували? Що ти зробив? (спробуйте наше просте опитування про відображення стресу , щоб допомогти).

Позитивні дії, якими ви займалися під час стресу, це ваші «ключові звички» — дії, які допомагають вам у важкі часи. Тримайся за них. Для мене це зробити мої 8000 кроків, повечеряти з сім’єю та не користуватися Netflix, щоб забезпечити собі сон. Якщо ви вважаєте, що відповідаєте, що у вас взагалі немає механізмів подолання стресу, не хвилюйтеся, це звичайна справа. Те, що ви робите в майбутньому, має значення.

2. Знайте свої попереджувальні знаки

Слідкуйте за попереджувальними ознаками вигорання:

Виснаження : Ви постійно відчуваєте виснаження в кінці дня? Важко не тільки дотягнутися на роботу, але й дотягнутися додому?

Цинізм : чи ловите ви, що говорите «ні» ідеям, які зазвичай вітаєте? Ви легше дратуєтеся, налаштовані негативно, критично? [26, c. 77]

Неефективність : Ви сумніваєтеся у своїх власних навичках у ситуаціях, коли зазвичай відчуваєте себе впевнено? Чи відчуваєте ви нестачу досягнень або сумніви в собі, нетипові для вас?

Ми всі по-різному реагуємо на стрес. У багатьох із нас є особистий «сигнал стресу» – фізична ознака, яка попереджає нас про те, що рівень стресу набирає обертів.

Для мене це лягати спати ввечері і помічати, що серце прискорюється. Для когось іншого це може бути розлад шлунку, головний біль або задишка. Знаючи свій сигнал стресу, набагато легше вчасно запобігти вигоранню.

3. Уповільнюйте одну діяльність щодня.

«Зайнятий» - це слово, яке ми часто використовуємо, щоб описати своє життя. Зустрічі, справи, події, домашні справи – усе це наповнює день, і час швидко минає. Це як на жвавій автостраді, рухаючись так швидко, що ледве помічаєш оточення. Час від часу добре пригальмувати, з’їхати з автостради та поїхати повільнішою боковою дорогою, щоб помилуватися краєвидом.

Спробуйте це: виконуйте одну «повільну дію» щодня. Наприклад: не поспішайте обідати і їжте спокійно, прогуляйтеся зеленою зоною – без телефону, або читайте улюблену книгу 15 хвилин щовечора. Зробіть повільне життя маленькою частиною свого дня.

4. Спальня без телефону.

Один із моїх великих злодіїв сну читав електронну пошту в ліжку. Мені трохи соромно це визнавати, але я далеко не один: 73% працівників вважають, що від них очікують, що вони завжди ввімкнені, а 90% користуються телефоном у ванній. Зв’язок має свої переваги, але він також додає нам стресу.

Спробуйте це: на тиждень зробіть свою спальню зоною, вільною від телефону. Залиште телефон на вулиці, щоб він зарядився, і нехай він чекає на вас після нічного відпочинку. Кілька днів це буде некомфортно, але я обіцяю – через тиждень ви цього не пропустите.

5. Визначте успіх поза роботою.

Маленькі діти можуть бути клопотом і джерелом стресу. Але я стверджую, що мої діти врятували мене від виснаження. Коли я завагітніла, моє самопочуття змінилося. Я більше не був просто професіоналом, підприємцем. Я теж була мамою.

Це означало, що я можу досягти успіху в житті, не маючи постійного успіху на роботі. Це змусило мене відмовитися від страху перед невдачею та зосередитись на тому, що дійсно важливо.

Метод Hintsa відрізняється від багатьох інших своєю спрямованістю на «ядро»: хто ти і що цінуєш. Це велика тема, яку можна розгорнути в короткому тексті, але ось простий спосіб підійти до неї.

Визначте одну річ, яка для вас важлива поза роботою – будь то сім’я, домашня тварина, хобі – а потім подумайте про щось, що дозволяє вам почуватися успішним у цій сфері. Це може бути так само легко, як щомісячні побачення, сімейні вечері або щотижнева пробіжка з другом [27, c. 9].

6. Що дає вам енергію?

Тихий будинок. Чашка чаю (або, якщо п'ятниця: келих вина). Пазл на 2000 елементів. Можливо, це не найкрутіше хобі, але це мій ідеальний вечір. Що дає тобі енергію?

Що допомагає розслабитися і відпочити? Не копіюйте чужі поради – будьте чесними щодо того, що додає вам енергії. Мій чоловік екстраверт (ви здогадалися: я ні), і його ідеальний вечір виглядає зовсім інакше. Не завжди легко орієнтуватися, але коли ви чесно говорите про те, що вам потрібно, у вас також буде більше енергії, щоб задовольнити потреби людей навколо вас [28, c. 41].

7. Використовуйте силу «ні».

Наш світ сповнений вимог до нашого часу: робота, сім'я, друзі, хобі. Завжди є більше речей, які ми можемо або повинні зробити. Навіть ця публікація в блозі наповнена порадами, які ви «повинні зробити».

Ось порада, яку я взяв до серця: навчіться говорити «ні» – це означає, що ви можете сказати «так» тому, що справді має значення. Спробуйте зараз: скажіть «ні» 6 із 7 порад у цьому списку та «так» лише одній.

Або створіть свій власний: ваш список дій може сильно відрізнятися від мого. Тоді зосередьтеся на тому, щоб змінити своє життя. Один крок, який ви робите, має набагато більший ефект, ніж десять кроків, про які ви тільки мрієте зробити.

Немає срібної кулі, яка б запобігла виснаженню, немає універсального засобу для зменшення стресу. Нам усім потрібно знайти власні способи орієнтуватися в роботі та житті. Але деякі речі справедливі для всіх. По-перше, якщо ви відчуваєте будь-які попереджувальні ознаки виснаження – зв’яжіться з нами та зверніться за допомогою [29, c. 56].

Ви не пошкодуєте. І по-друге, коли ви вносите зміни, будьте терплячі. Змінюйте невеликі зміни та робіть їх послідовно. Зрештою це окупиться, і ви будете раді, що дотримувалися цього [30, c. 62].

**3.2. Розробка корекційної програми відновлення емоційного стану**

Програма психологічної корекції емоційного вигорання. Цей курс програми психологічної корекції складається з 5 етапів і 4-х зустрічей, кожна з яких має своє призначення, процедурне забезпечення, опис найбільш важливих моментів. У деякі зустрічі включено "інформування" (інструктування), що проводиться консультантом від своєї особи в групі.

В основі цієї психокорекційної програми лежить принцип поетапного розвитку групи і поступовості в більш глибокому розумінні кожним учасником себе. Кожна зустріч за цією програмою логічно випливає з попередньої і є в змістовному плані основою для наступної.

Обов'язкові процедури, які використовуються на кожній зустрічі в психокорекційній програмі: індивідуальна та групова рефлексія на початку та наприкінці заняття. Суть цієї роботи - в осмисленні процесів, способів і результатів індивідуальної та спільної діяльності:

- психогімнастичні процедури з релаксаційним ефектом;

- ведення щоденників учасниками групи;

- аналітична робота ведучого з осмислення групових процесів, змін у позиції учасників і психофізіологічних показників (втома, інтерес тощо).

Професія "Психолог" висуває до фахівця низку вимог, серед яких обов'язковими є:

- компетентність;

- гарне здоров'я і свідома, цілеспрямована турбота про свій фізичний стан;

- висока самооцінка і впевненість у собі, своїх здібностях і можливостях,

- висока мобільність;

- товариськість;

- комунікативні здібності;

- самостійність;

- прагнення спиратися на власні сили;

- уміння керувати власними емоціями та поведінкою;

- здатність формувати і підтримувати в собі позитивні, оптимістичні установки і цінності, як щодо самих себе, так і щодо інших людей, щодо інших людей, щодо власної професійної діяльності та життя взагалі.

Поява таких симптомів як хронічна втома, емоційного вигорання супроводжується занепадом сил у професійній діяльності, зниженням рівня самооцінки, виникненням відчуття самотності, "замкнутого кола", емоційним виснаженням, соматизацією, підвищеною стресостійкістю.

Поява психофізичних, соціально-психологічних, поведінкових симптомів емоційного вигорання є тривожним сигналом, індикатором фізичного та психологічного нездоров'я фахівця соціономічного виду діяльності, який сам потребує професійної допомоги психолога.

Запропонована програма психологічної корекції призначена для підвищення емоційної саморегуляції фахівців, для освоєння прийомів і методів самовідновлення та надання допомоги собі й колегам, що значно поліпшить самопочуття фахівців, підвищить ефективність їхньої праці.

Цілі програми:

- підвищити емоційну саморегуляцію;

- підвищити якість використання знань основ психології в повсякденній діяльності державних службовців;

- провести професійну реабілітацію працівників державної служби, специфіка роботи яких сприяє нервово-психічному перенапруженню, і як наслідок, виникненню синдрому професійного, емоційного вигорання;

- надання практичної допомоги державним службовцям та організація проведення роботи з профілактики та подолання "синдрому емоційного вигорання";

- забезпечити державних службовців необхідною психологічною інформацією, розвинути вміння та навички запобігання та подолання тимчасових труднощів у роботі.

- подолання тимчасових труднощів у період здійснення професійної діяльності;

- сприяти формуванню та підтримці в собі позитивних, оптимістичних установок і цінностей, формуванню загальної стресостійкості, стресостійкості, стресостійкості, толерантності до емоційного вигорання, як щодо самих себе, так і щодо інших людей, щодо власної професійної діяльності та життя взагалі.

Завдання програми:

- провести дослідження чинників, що дестабілізують діяльність державних службовців і призводять до формування загального стресу, синдрому хронічної втоми, "професійного вигорання";

- розвинути у державних службовців навички надання самодопомоги і допомоги один одному, навчити прийомам зняття емоційної напруги, прийомів підвищення самооцінки, настрою;

- сприяти формуванню толерантності до емоційного вигорання, а також формуванню в собі позитивних, оптимістичних установок, як щодо себе, так і щодо інших людей, роботи і життя взагалі;

- сприяти формуванню загальної стресостійкості.

Очікуваний результат

У процесі реалізації програми психологічної корекції синдрому емоційного вигорання передбачається:

- підвищення емоційної стійкості державних службовців та їхньої готовності до психологічних навантажень у професійній діяльності;

- розвиток навичок щодо профілактики синдрому хронічної втоми та професійного вигорання державних службовців;

- стабілізація впевненості в собі, формування образу психолога в структурі образу - Я;

- зниження рівня тривожності у працівників і чисельності людей, готових відмовитися від професійної діяльності в ім'я збереження власного фізичного та психічного здоров'я;

- підвищення якості трудових, професійних обов'язків;

Моніторинг та оцінка результатів

Моніторинг даної психокорекційної програми здійснюється у відповідно до стандартних процедур можливими показниками результативності роботи учасників груп передбачаються:

- вирішення індивідуальних проблем учасників груп;

- надання консультативної, розвивальної, емоційної допомоги працівникам державної служби в процесі попередження та подолання синдрому емоційного вигорання;

- зниження рівня тривожності, хронічної втоми у співробітників соціономічного виду діяльності;

- оволодіння прийомами надання самодопомоги.

- формування загальної стресостійкості та толерантності до емоційного вигорання.

Проєктовані етапи тренінгу.

I етап (організаційний) - орієнтація в специфіці тренінгу як методу навчання; первинна діагностика очікувань

учасників і труднощів у спілкуванні; виявлення і корекція мотивації учасників (методом спостереження, анкетування та узагальнених

характеристик);

II етап (зустріч 1) самовизначення членів групи і визначення групою цілей своєї роботи; створення в групі такої атмосфери, яка б сприяла самопізнанню і

самопрояву; дестабілізація стереотипних уявлень про себе та мотивів своєї поведінки; актуалізація кожним своєї професійно-педагогічної

позиції;

III етап (зустріч 2) переосмислення уявлень про себе на основі зворотного зв'язку, аналізу того, що відбувається в групі, і

рефлексії; розширення сфери усвідомлюваного в розумінні вчинків іншого;

IV етап (зустріч 3) - відпрацювання індивідуальних стратегій і тактик ефективного педагогічного спілкування;

V етап (зустріч 4) - рефлексія змін, що відбулися з учасниками та групою за час тренінгу; прогнозування майбутніх професійних і життєвих планів учасників групи; змін у позиції учасників і психофізіологічних показників втома, інтерес тощо). Зворотний зв'язок.

- Вправа "Самооцінка емоційного стану".

Мета: налаштувати на заняття.

Матеріали: фарби, аркуші А4, баночки з водою, пензлики, вологі серветки.

Зміст: студенти по одному сідають за стіл, розташовані по всьому залу, і малюють свій емоційний стан, настрій, з яким вони прийшли на це заняття.

- Вправа "Метафора проблеми".

Мета: показати судовим приставам, що вони не самотні у своїх проблемах і навчити розв'язання їх.

Матеріал: пластилін, дощечки, вологі серветки.

Зміст: Ведучий тренінгу пропонує всім учасникам зліпити з пластиліну свою професійну проблему. Усі учасники сідають у коло і показують свої метафори проблем. Кожен учасник, проходячи по колу, повинен побачити в скульптурах своїх товаришів їхні проблеми, зрозуміти сенс пропонованої метафори і вибрати ту скульптуру, метафора якої здасться йому найбільш близькою до власного образу проблеми.

Після цього учасник мовчки сідає на своє місце. На наступному етапі учасники беруть свої роботи і кладуть їх поруч із тими, чиї метафори здалися найбільш збігаються з їхнім баченням власної проблеми. У результаті виявляються групи споріднених за духом метафор. Останнім завданням є створення метафори перемоги над своєю проблемою, в якій може бути прихований спосіб розв'язання професійної проблеми.

Після виконання цієї вправи учасники обговорюють хід вправи.

- Вправа "Майбутнє, теперішнє, минуле".

Мета: Ця вправа сприяє інтенсифікації процесів подачі-прийому зворотного зв'язку в групі, створює високий емоційний настрій у членів групи, сприяє формуванню позитивної мотивації, пов'язаної з майбутньою професійною діяльністю.

Розкриття потенціалу для самоактуалізації.

Матеріали: Олівці, фломастери, аркуші паперу А3.

Зміст: Учасникам групи за допомогою кольорових олівців або фломастерів на одному аркуші пропонується намалювати три малюнки: моє минуле, моє сьогодення і моє майбутнє в професії. Малюнки виконуються анонімно. Після завершення роботи ведучий збирає малюнки і перемішує їх. Далі кожному учаснику видається не його малюнок.

Пропонується подумати, що людина хотіла відобразити на цьому малюнку. Далі кожен з учасників розповідає групі, що, на його думку, хотів зобразити автор малюнка, і демонструє малюнок оточуючим.

Решта членів групи вдивляються в малюнок і намагаються викласти свою версію зображеного. Після цього автору малюнка надається можливість "відкрити" себе групі та донести до групи оригінальну версію малюнка. За бажання автор може залишитися невідомим. Так по колу кожен учасник групи виступає з малюнком і викладає свою версію.

Ведучому слід активно стимулювати процес інтерпретації, зокрема зокрема, викладаючи свої версії, стимулювати на це оточуючих.

Ця вправа не має бути "зім'ятою", краще недорозібрати частину малюнків, ніж формально поставитися до аналізу кожного. За часом за наявності наявності великої кількості учасників групи на неї йде кілька годин.

- Вправа-медитація "Сад моєї душі".

Мета: зняття напруги, відновлення гармонійного стану.

Матеріали та обладнання: магнітофон або музичний центр із записами спокійної, релаксаційної музики, зручні м'які стільці або крісла, текст медитаційної візуалізації.

Інструкція. Зараз я вам зачитаю текст - медитацію. Намагайтеся уявити все те, що я вам скажу.

Після візуалізації приставам пропонується описати враження, почуття, відчуття та образи. Кожен ділиться враженнями. Описує свій стан і те, що він побачив.

- Психологічна підтримка та зворотний зв'язок.

Мета: психологічно підтримати педагогів.

Матеріали: Папір А4, ручка.

Зміст: Кожному присутньому дається аркуш тонованого паперу А4. Його треба розділити на 4 частини. На трьох написати послання трьом учасникам кола, які сидять праворуч після нього. Послання повинно мати позитивний зміст, особистісну зверненість, будь-яким чином згадувати сильні сторони конкретної людини.

На четвертій частині листка формулюється враження від минулого заняття - це для тренера.

Воно може мати або конструктивну, або емоційну спрямованість. Листочки передаються адресатам.

- Вправа "Мої сильні сторони"

Мета: створення позитивного настрою, розвиток позитивного самосприйняття, закріплення набутих навичок позитивного мислення.

Зміст: Усі сідають у коло. Кожен член групи протягом 2 хвилин має розповісти про свої сильні сторони; про те, що він любить, цінує і приймає в собі; про те, що дає йому відчуття внутрішньої впевненості та довіри до себе в різних ситуаціях.

Важливо, щоб той, хто говорить, не "брав у лапки" свої слова, не применшував своїх достоїнств, не критикував себе, не говорив про свої помилки і недоліки.

Якщо людина говорить про себе менше 2 хвилин, час, що залишився, все одно належить їй. Це означає, що інші члени групи залишаються тільки слухачами, не можуть висловитися, уточнювати деталі, просити доказів або роз'яснень.

Можливо, значна частина цього часу пройде в мовчанні. Ведучий може, якщо він відчує в цьому сенс, запитати того, хто мовчить: "А ще які-небудь свої сильні сторони ти не міг би назвати?" Після закінчення 2 хвилин починає висловлюватися наступний член групи, що сидить праворуч від попереднього промовця, і так, поки не висловляться всі по черзі.

1. Великі робочі навантаження та тиск на дедлайни є фактом управлінського життя. Хто іноді не відчуває себе перевтомленим або схудлим? Але коли невпинний робочий стрес штовхає вас у виснажливий стан, який ми називаємо виснаженням, це є серйозною проблемою, яка впливає не лише на вашу власну продуктивність і благополуччя, як на роботі, так і поза нею, а й на вашу команду та вашу організацію.

Достовірні дані про поширеність синдрому вигорання невловимі, оскільки це ще не клінічний термін, окремий від стресу. Деякі дослідники стверджують, що лише 7% професіоналів серйозно постраждали від синдрому вигорання. Але інші задокументували показники до 50% серед медиків і 85% серед фінансових спеціалістів.

2. Запропонована програма психологічної корекції призначена для підвищення емоційної саморегуляції фахівців, для освоєння прийомів і методів самовідновлення та надання допомоги собі й колегам, що значно поліпшить самопочуття фахівців, підвищить ефективність їхньої праці.

Цілі програми:

- підвищити емоційну саморегуляцію;

- підвищити якість використання знань основ психології в повсякденній діяльності державних службовців;

- провести професійну реабілітацію працівників державної служби, специфіка роботи яких сприяє нервово-психічному перенапруженню, і як наслідок, виникненню синдрому професійного, емоційного вигорання;

- надання практичної допомоги державним службовцям та організація проведення роботи з профілактики та подолання "синдрому емоційного вигорання";

- забезпечити державних службовців необхідною психологічною інформацією, розвинути вміння та навички запобігання та подолання тимчасових труднощів у роботі.

- подолання тимчасових труднощів у період здійснення професійної діяльності;

- сприяти формуванню та підтримці в собі позитивних, оптимістичних установок і цінностей, формуванню загальної стресостійкості, стресостійкості, стресостійкості, толерантності до емоційного вигорання, як щодо самих себе, так і щодо інших людей, щодо власної професійної діяльності та життя взагалі.

Завдання програми:

- провести дослідження чинників, що дестабілізують діяльність державних службовців і призводять до формування загального стресу, синдрому хронічної втоми, "професійного вигорання";

- розвинути у державних службовців навички надання самодопомоги і допомоги один одному, навчити прийомам зняття емоційної напруги, прийомів підвищення самооцінки, настрою;

- сприяти формуванню толерантності до емоційного вигорання, а також формуванню в собі позитивних, оптимістичних установок, як щодо себе, так і щодо інших людей, роботи і життя взагалі;

- сприяти формуванню загальної стресостійкості.

**ВИСНОВКИ**

За результатами проведеного дослідження було зроблено наступні висновки:

Сучасні вчені трактують «емоційне вигорання» як механізм психологічного захисту, який розвинений у вигляді повної або часткової ізоляції індивідом емоцій у відповідь на певні психологічні дії. Це набувається через професійну поведінку.

Слід підкреслити, що «вигорання» є певною мірою практичним стереотипом, оскільки дозволяє засвоювати та економно розпоряджатися енергетичними ресурсами. У той час, коли «вигорання» негативно впливає на професійну діяльність, стосунки з людьми, психологічне здоров’я особистості, можуть виникнути дисфункціональні наслідки.

Аналіз досліджень синдрому «емоційного вигорання» показує, що основні зусилля психологів спрямовані на виявлення причин синдрому.

Виділяють три основні фактори, які відіграють основну роль у синдромі «емоційного вигорання» – особистісний, рольовий та організаційний.

Рівні емоційного вигорання:

1. Залежність. Прагнення до роботи, пристрасть, радість, зайнятість роботою тягне вас. Дикий рівень ентузіазму, викид гормонів щастя. Надмірна трудова етика.

2. Втома. Хронічний стрес. роздратування. Сильна втома. Підвищена чутливість до гучних звуків. Солона/жирна/солодка їжа, алкоголь, куріння.

3. Порушення. Люди, схильні до депресії, відчувають депресію. У людей, схильних до психосоматики, фізичні нездужання починаються зворотними стадіями

4. Повна (необоротна) втома. Погіршення професійної діяльності, відчуття безглуздості роботи, ненависть до роботи, співробітників, клієнтів. У всіх сферах життя руйнуються стосунки з друзями та родиною [4].

У двофакторній моделі, синдром вигоряння виповнення двомірної конструкції, що складається з виснаження та деперсоналізації. Перший компонент, можна назвати «афективним», відноситься до сфери скарг на самопочуття, фізичне здоров’я, нервове напруження, емоційне виснаження. Другий – деперсоналізація – проявляється у зміні ставлення до себе та оточуючих.

Розвиток синдрому професійного вигорання проходить у три стадії:

– стрес – зниження настрою, фрустрація та депресія; опір – це характерна захисна поведінка типу «неучасті», прагнення уникнути впливу емоційних ситуацій та обмежити власне емоційне реагування у відповідь на незначні психотравмуючі впливи, виявляється «економія емоцій», як в результаті чого спілкування стає поверховим і формальним, а потім у всіх аспектах життя людські стосунки в сферах стають контролем і вибором.

– втома – знижується тонус енергії, настрій і з’являється відчуття безнадії, психовегетативні проблеми і симптоми болю, серцево-судинної та інших системних розладів, підвищується рівень тривожності, симптоми дезорганізації психічної діяльності.

Вигорання проходить у своєму розвитку 6 стадій: стадію попередження, стадію зниження залученості, емоційних реакцій, деструктивної поведінки, психологічних реакцій і стадію відчаю. Основний рушійний фактор вигорання пов’язаний з конфліктами між обсягом участі в роботі та отриманою від неї віддачею.

У дослідженні взяли участь 80 учнів Тернопільського національного педагогічного університету ім. Володимира Гнатюка. З них 40 студентів - психологи і 40 - біологи. Дослідження проводилося за дотримання біоетичних норм і за згодою самих студентів.

2. Дослідження рівня емоційного стану визначали за опитувальником В.В. Бойка. Це система, що містить 84 твердження, до яких випробовуваний має висловити своє ставлення у вигляді однозначних відповідей "так" або "ні".

Опитувальник "Емоційне вигорання" було розроблено на основі трифакторної моделі К. Маслач і С. Джексон (1980) і адаптований Н. Водоп'яновою, О. Старченковою (1982). Методика призначена для діагностики "емоційного виснаження", "деперсоналізації" та "редукції професійних досягнень".

Визначення рівня депресії за шкалою Цунга. Ця шкала містить у собі 20 запитань, на які випробовуваний повинен відповісти не замислюючись і вибрати цифру, яка відповідає його стану останнім часом.

Визначення самопочуття, активності, настрою (САН). Методика розроблена В.А. Доскіним, Н.А. Лаврентьєвою, В.Б. Шарай, М.П. Мірошниковим (1973).

3. Як відомо, стрес, депресія та емоційне вигорання мають прямий стосунок до фізичних розладів в організмі людини, тому було проведено опитування фізичного прояву емоційного вигорання та депресії.

Студенти-психологи і студенти-біологи, у яких було виявлено симптом емоційного вигорання та депресію, відчували фізичні нездужання. У людей, які страждають на синдром емоційного вигорання, як правило, виявляється поєднання психосоматичних, соматичних і психопатологічних симптомів.

Загальними соматичними симптомами є: головні болі та кардіоваскулярні (тахікардія, аритмія, гіпертонія) порушення. У зв'язку з цим нами було проведено дослідження рівня артеріального тиску та частоти серцевих скорочень у студентів.

У студентів - психологів, і у студентів - біологів, які страждають на емоційне вигорання, було виявлено відхилення від норми показника артеріального тиску.

У нормі частота серцевих скорочень перебувала лише у студентів - психологів, у студентів – біологів спостерігалося відхилення від норми. Таким чином, синдром емоційного вигорання характеризується вираженим поєднанням симптомів порушення в психічній, соматичній і соціальній сферах життя.

1. Великі робочі навантаження та тиск на дедлайни є фактом управлінського життя. Хто іноді не відчуває себе перевтомленим або схудлим? Але коли невпинний робочий стрес штовхає вас у виснажливий стан, який ми називаємо виснаженням, це є серйозною проблемою, яка впливає не лише на вашу власну продуктивність і благополуччя, як на роботі, так і поза нею, а й на вашу команду та вашу організацію.

Достовірні дані про поширеність синдрому вигорання невловимі, оскільки це ще не клінічний термін, окремий від стресу. Деякі дослідники стверджують, що лише 7% професіоналів серйозно постраждали від синдрому вигорання. Але інші задокументували показники до 50% серед медиків і 85% серед фінансових спеціалістів.

2. Запропонована програма психологічної корекції призначена для підвищення емоційної саморегуляції фахівців, для освоєння прийомів і методів самовідновлення та надання допомоги собі й колегам, що значно поліпшить самопочуття фахівців, підвищить ефективність їхньої праці.

Цілі програми:

- підвищити емоційну саморегуляцію;

- підвищити якість використання знань основ психології в повсякденній діяльності державних службовців;

- провести професійну реабілітацію працівників державної служби, специфіка роботи яких сприяє нервово-психічному перенапруженню, і як наслідок, виникненню синдрому професійного, емоційного вигорання;

- надання практичної допомоги державним службовцям та організація проведення роботи з профілактики та подолання "синдрому емоційного вигорання";

- забезпечити державних службовців необхідною психологічною інформацією, розвинути вміння та навички запобігання та подолання тимчасових труднощів у роботі.

- подолання тимчасових труднощів у період здійснення професійної діяльності;

- сприяти формуванню та підтримці в собі позитивних, оптимістичних установок і цінностей, формуванню загальної стресостійкості, стресостійкості, стресостійкості, толерантності до емоційного вигорання, як щодо самих себе, так і щодо інших людей, щодо власної професійної діяльності та життя взагалі.

Завдання програми:

- провести дослідження чинників, що дестабілізують діяльність державних службовців і призводять до формування загального стресу, синдрому хронічної втоми, "професійного вигорання";

- розвинути у державних службовців навички надання самодопомоги і допомоги один одному, навчити прийомам зняття емоційної напруги, прийомів підвищення самооцінки, настрою;

- сприяти формуванню толерантності до емоційного вигорання, а також формуванню в собі позитивних, оптимістичних установок, як щодо себе, так і щодо інших людей, роботи і життя взагалі;

- сприяти формуванню загальної стресостійкості.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Бажук О.  В. Ресурсне забезпечення профілактики емоційного вигорання студентів – майбутніх педагогів. 2017. № 4 С. 46–48.
2. Вашека Т. В., Тукаєв С. В. Детермінанти емоційного вигоряння студентів психологів в процесі навчання. *Проблеми загальної та педагогічної психології :* зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. К. : ГНОЗІС, 2011. Том. ХІІІ. Ч. 6. С. 47–55.
3. Емоційне вигорання у студентів: як вчасно помітити та попередити. URL: https://psyhologist.com.ua/articles/emociyne-vigorannya-u-studentiv-yak-vchasno-pomititi-ta-poperediti (дата звернення: 30.03.2023).
4. Емоційне вигорання. Стадії. Лікування. URL: https://pdatu.edu.ua/images/vihovna-robota/psiholog/ps05.pdf (дата звернення: 30.03.2023).
5. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.
6. Коць М. Психологічний аналіз емоційного вигорання у студентської молоді. URL: https://prap.rv.ua/index.php/prap\_rv/article/view/160 (дата звернення: 30.03.2023).
7. Марута Н. О., Чабан О. С., Каленська Г. Ю. Особливості емоційного вигорання в працівників сфери охорони неврологічного та психічного здоров’я. *Міжнародний неврологічний журнал*. 2019. № 7 (109). С. 22–30.
8. Морочило Н.  М., Середа Г.  В. Дослідження та профілактика емоційного вигорання у студентів університету. URL: file:///C:/UsersDownloads/8457-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-16986-1-10-20200518.pdf (дата звернення: 30.03.2023).
9. Павлюк М. М., Журавська Д. C., Клімишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. URL: https://lib.iitta.gov.ua/715424/1/%D0%9F%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%8E%D0%BA3.pdf (дата звернення: 30.03.2023).
10. Пилипчук В., Ягнич О. Емоційне вигорання студентів медичних коледжів як соціально-психологічна проблема. URL: http://conferences.neasmo.org.ua/uploads/conference/file/64/conference\_31-31.3.2019.pdf#page=92 (дата звернення: 30.03.2023).
11. Синдром емоційного вигорання. URL: http://dmk.edu.ua/wp-content/uploads/2018/04/%D0%A1%D0%B8%D0%BD%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%BC (дата звернення: 30.03.2023).
12. Синдром емоційного вигорання. URL: https://narkosumy.lic.org.ua/statti/syndrom-emotsijnogo-vygorannya/ (дата звернення: 30.03.2023).
13. Цюприк А., Федорович С. Профілактика емоційного вигорання студентів-психологів. *Педагогіка і психологія професійної освіти*, (1). 2019. С. 160–170.
14. Шевчук В. В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційне вигорання». URL: http://habitus.od.ua/journals/2020/17-2020/27.pdf
15. Як впоратися з емоційним вигоранням: поради психолога. OBOZREVATEL. 2018. URL : https://www.obozrevatel.com/ukr/city/journal/yak-vryatuvatisya-vid-emotsijnogo-vigoryannya -poradi-psihologa.htm (дата звернення: 30.03.2023).
16. Бикова С.В. Особливості перфекціонізму майбутніх фахівців. Теорія і практика сучасної психології. 2020. №2. С. 14-18
17. Боришевський М.Й. Особистість у вимірах самосвідомості: монографія. Суми : Вид. будинок «Еллада», 2012. 608 с.
18. Вавілова А. С. Деструктивні прояви перфекціонізму в ситуації досягнення : досвід корекції. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки. 2016. Вип. 1(2). С. 132-136.
19. Лоза О. О. Диференціація типів перфекціонізму. Scientificresearchandtheirpracticalapplicationmodernstateandwaysofdevelopment : офіційний вебсайт. URL: https://www.sworld.com.ua (дата звернення: 15.05.2022).
20. Лукіна Н. Б. Дослідження емоційного та вольового компонентів цільової спрямованості перфекційних особистостей. Збірник наукових праць «Теорія і практика сучасної психології». Запоріжжя, 2017. № 2. С. 17-20.
21. Максименко С. Д. Загальна психологія : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 272 с
22. Прокопчук І. Трудоголізм як тип адиктивноїповевдінки. Політичний менеджмент. №1. 2011. С. 96-102.
23. Саннікова О. П. Багатовимірна концепція особистості. Проблеми сучасної психології. 2013. № 1. С. 15–21.
24. Семенов О. До питання спрямованості особистості. Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. 2015. №1. С. 109-115.
25. Рибалка В.В. Психологічна структура особистості. Психологія : підручник. Київ : Либідь, 2000. С. 116-122.
26. Кузіна В. Д. Сучасні підходи до розвитку конструктивного перфекціонізму та професійної ідентичності офіцера. Молодий вчений : науковий журнал. 2018. № 2 (54). С. 76–79.
27. Штепа О. С. Особистісна зрілість: Модель. Опитувальник. Тренінг : монографія. Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008. 210 c.
28. Черемних К. О. Життєві домагання як чинник професійного самоздійснення особистості. Наукові студії із соціальної та політичної психології. 2006. Вип. 13 (16). С. 33–42.
29. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання : навч. посіб. Київ : «Центр учбової літератури», 2014. 250 с.
30. Костюк А. В. Превентивні заходи в профілактиці професійного вигорання співробітників органів внутрішніх справ. Вісник Одеського національного університету. 2009. Том 14. Випуск 5. С. 56-63.
31. Bianchi, Renzo; Schonfeld, Irvin Sam; Verkuilen, Jay (April 2020). "A five-sample confirmatory factor analytic study of burnout-depression overlap". Journal of Clinical Psychology. 76(4): 801–821.
32. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. The Society for the Psychological Study of Social Issues. 1974. Volume 30, Issue 1. P. 159–165.
33. Malach-Pines, A. "The Burnout Measure, Short Version". International Journal of Stress Management. 12 (1): 78–88. Caufield, Madeleine. "Burnout: The Men's Health Crisis We Aren't Talking About". e-Surgery. Retrieved 2019-12-31.
34. MaslachC., JachsonS.E. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour. 1981. N 2. P. 99−113.
35. Schonfeld, I.S., Verkuilen, J. & Bianchi, R. (2019). An exploratory structural equation modelling bi-factor analytic approach to uncovering what burnout, depression, and anxiety scales measure.Psychological Assessment.
36. Storlie F. Burnout: Theelaboration of a concept. Am J Nurs. 1974. December. Р. 2108–2111.