

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського  
«Харківський авіаційний інститут»

Гуманітарно-правовий факультет

Кафедра психології

**Дипломна робота**

Магістр

(освітній ступень )

на тему «Специфіка емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти  
в умовах дистанційного навчання»

«ХАІ.704.7-96пс1/2.21В.053 408-9/19 ДР»

Виконав: студентка 2 курсу  
групи №7-96пс1/2

Спеціальність 053 «Психологія»  
(код та найменування)

Освітня програма: «Психологічне  
консультування та психотерапія»  
(найменування)

Лісніча Т.В

(прізвище й ініціали студента)

Керівник: кандидат психологічних наук,

доцент Макаренко А. О.

(прізвище й ініціали)

Рецензент: доктор психологічних наук,

професор Большакова А. М.

(прізвище й ініціали)

Харків – 2021

Міністерство освіти і науки України  
Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського  
«Харківський авіаційний інститут»

Факультет гуманітарно-правовий факультет  
(повне найменування)

Кафедра кафедра психології  
(повне найменування)

Рівень вищої освіти другий (магістерський)

Спеціальність 053 «Психологія»  
(код та найменування)

Освітня програма «Психологічне консультування та психотерапія»  
(найменування)

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

завідувач кафедри 704 (психології),

доцент Ю. І. Гулий

“ 08 ” жовтня 2020 року

**ЗАВДАННЯ  
НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЕКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТУ**

Ліснічій Тетяні Володимирівні

(прізвище, ім'я та по батькові)

1. Тема дипломного проекту (роботи) Специфіка емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти в умовах дистанційного навчання

керівник дипломного проекту (роботи) доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології та педагогіки Харківської державної академії культури Большакова Анастасія Миколаївна  
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом Університету № 11 уч від « 11 » січня 2021 року

2. Термін подання студентом дипломного проекту (роботи) 12 лютого 2021 р.

3. Вихідні дані до роботи дослідити синдром ЕВ у викладачів ВНЗ під час дистанційного навчання.

4. Завдання дипломної роботи:

1. Здійснити теоретико-методологічний аналіз наукових досліджень, присвячених проблемі емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

2. Визначити наявність та ступінь вираженості синдрому емоційного вигорання у викладачів закладів вищої освіти.

3. Описати особистісні особливості викладачів з синдромом емоційного вигорання.

4. Вивчити особливості протективних стратегій у викладачів закладів вищої освіти, які мають синдром емоційного вигорання.

5. Описати особливості психологічного здоров'я викладачів закладів вищої освіти із синдромом емоційного вигорання.

5. Перелік графічного матеріалу \_\_\_\_\_

Рисунків - 3 \_\_\_\_\_

Таблиць - 15 \_\_\_\_\_

## 6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Кандидат психологічних наук, доцент Макаренко А.О.	16.10.20	06.11. 20
2	Кандидат психологічних наук, доцент Макаренко А.О.	09.11.20	27.11.20
3	Кандидат психологічних наук, доцент Макаренко А.О.	14.01.21	22.01 21

Нормоконтроль \_\_\_\_\_

(підпис)

Кузьміна С. В. «12» лютого 2021 р.

(ініціали та прізвище)

7. Дата видачі завдання 08 жовтня 2020

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Затвердження теми, мети та завдань дипломної роботи	08.10.20-11.10. 20	
2.	Складання плану роботи	12.10.20-16.10. 20	
3.	Аналіз літературних джерел. Написання першого розділу дипломної роботи	16.10.20-06.11. 20	
4.	Визначення психодіагностичного інструментарія для проведення практичної частини дослідження . Написання другого розділу дипломної роботи.	09.11.20-27.11.20	
5.	Проведення практичної частини дослідження.	01.12.20-12.12.20	
6.	Статистична обробка отриманих даних.	14.12.20-31.12.20	
7.	Написання третього розділу дипломної роботи.	04.01.21-22.01 21	
8.	Написання загальних висновків. Оформлення списку використаних літературних джерел, додадку(ків) та змісту.	23.01.21-29.01.21	
9.	Передзахист.	01.02.2021	
10.	Внесення коректив до тесту дипломної роботи.	02.02.21-05.02.21	
11	Оформлення та підписання відповідної документації.	08.02.20-09.02.21	
12	Підготовка електронної презентації та тексту доповіді.	10.02.21-11.02.21	
13.	Строк подання студентом роботи на кафедрі.	12 .02. 21	
14.	Захист.	16/17.02. 21	

Студент \_\_\_\_\_

( підпис )

Лісніча Т.В.

(прізвище та ініціали)

Керівник роботи \_\_\_\_\_

( підпис )

Макаренко А.О

(прізвище та ініціали)

## **Реферат**

Дипломна робота. 64 с., 15 табл., 3 рис., 4 дод., 49 джерел

Ключові слова: ВИГОРАННЯ, ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ, СТРЕС, ВИСНАЖЕННЯ, ВИКЛАДАЧ

Об'єкт дослідження - синдром професійного вигорання.

Предмет дослідження – синдром професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти в умовах дистанційного навчання.

Мета роботи – дослідити синдром емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти під час дистанційного навчання.

Методи дослідження – теоретичний (аналіз та систематизація наукових літературних джерел), психодіагностичний та математико-статистичний.

Висновки: Емоційне професійне вигорання - особлива форма професійної дезадаптації людини. Одним із факторів розвитку емоційного вигорання є професійний стрес. Емоційне вигорання тією чи іншою мірою проявляється у всіх викладачів закладів вищої освіти. Особи, які вигорають, характеризуються нестійкістю емоційної сфери, вразливістю, зниженою стресостійкістю. Проективні стратегіями є регресія, заміщення, компенсація, раціоналізація (інтелектуалізація). Копінг-стратегії характеризуються соціальною спрямованістю і пасивністю. Вектори психологічного здоров'я у всіх опитаних знаходяться на середньому та високому рівнях, що, зокрема, є свідченням того, що всі сфери психологічного здоров'я опитаних є досить добре розвиненими.

## **Abstract**

Diplomathesis 64 pages, 15 tables, 3 pictures, 4 appendices, 49 sources.

Key words: BURNINGOUT, EMOTIONAL BURNINGOUT, STRESS, EXHAUSTION, TEACHER

The object of research is occupational burnout syndrome.

The subject of the research is the syndrome of professional burnout of teachers of higher education institutions in the circumstances of distance learning.

The purpose of the work is to investigate the syndrome of emotional burnout of teachers of higher education institutions during distance learning.

Research methods - theoretical (analysis and systematization of scientific literature), psychodiagnostic and mathematical and statistical.

Conclusions: Emotional burnout is a special form of professional maladaptation. One of the factors in the development of emotional burnout is occupational stress. Emotional burnout to some extent is manifested in all teachers of higher education. People who burn out are characterized by instability of the emotional sphere, vulnerability, low stress resistance. Protective strategies are regression, substitution, compensation, rationalization (intellectualization). Coping strategies are characterized by social orientation and passivity. Vectors of mental health in all respondents are at medium and high levels, which, in particular, is evidence that all areas of psychological health of respondents are quite well developed.

## **Реферат**

Дипломная работа. 64 с., 15 табл., 3 рис., 4 доп., 49 источников

Ключевые слова: **ВЫГОРАНИЕ, ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ, СТРЕСС, ИСТОЩЕНИЕ, ПРЕПОДАВАТЕЛЬ**

Объект исследования - синдром профессионального выгорания.

Предмет исследования - синдром профессионального выгорания преподавателей высших учебных заведений в условиях дистанционного обучения.

Цель работы - исследовать синдром эмоционального выгорания преподавателей высших учебных заведений при дистанционном обучении.

Методы исследования - теоретический (анализ и систематизация научных литературных источников), психодиагностические и математико-статистический.

Выводы: Эмоциональное профессиональное выгорание - особая форма профессиональной дезадаптации человека. Одним из факторов развития эмоционального выгорания является профессиональный стресс. Эмоциональное выгорание той или иной степени проявляется во всех преподавателей высших учебных заведений. Лица, которые выгорают, характеризуются неустойчивостью эмоциональной сферы, уязвимостью, пониженной стрессоустойчивостью. Проективные стратегиями являются регрессия, замещение, компенсация, рационализация (интеллектуализация). Копинг-стратегии характеризуются социальной направленностью и пассивностью. Векторы психологического здоровья во всех опрошенных находятся на среднем и высоком уровнях, что, в частности, является свидетельством того, что все сферы психологического здоровья опрошенных достаточно хорошо развитыми.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 СИНДРОМ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ: ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТА ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЙОГО РОЗВИТОК.....	6
1.1.Поняття емоційного вигорання та підходи до його вивчення .....	6
1.2 Стрес як фактор розвитку синдрому емоційного вигорання ..	15
1 3. Емоційне вигорання в діяльності викладачів закладів вищої освіти.....	20
РОЗДІЛ 2 ПРОЦЕДУРА І МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ.....	31
2.1. Опис виборки і процедури дослідження.....	31
2.2. Методи дослідження і математико-статистичної обробки даних.....	33
РОЗДІЛ 3 ОПИС РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ.....	41
3.1. Вираженість синдрому емоційного вигорання у викладачів закладів вищої освіти.....	41
3.2. Особистісні особливості викладачів закладів вищої освіти, які піддаються емоційному вигоранню.....	44
3.3. Протективні та копінг-стратегії викладачів закладів вищої освіти з синдромом емоційного вигорання.....	48
3.4. Особливості психологічного здоров'я викладачів закладів вищої освіти, які мають синдром емоційного вигорання.....	52
ВИСНОВКИ .....	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	58
ДОДАТКИ .....	65

## ВСТУП

Проблема емоційного вигорання не є новою і є знайомою багатьом спеціалістам, особливо тим, хто працює у системі «людина-людина». До такої категорії спеціалістів відносяться, зокрема, і викладачі закладів вищої освіти.

Професійне вигорання викладача негативним чином відбивається на виконанні ним його професійних обов'язків, процесі спілкування зі студентами, прагненні зростати та розвиватися у професійній сфері. Як віддалені наслідки, які, зокрема, становлять і загрозу, зокрема, для держави у цілому, можна відзначити зниження рівня якості підготовки здобувачів вищої освіти, і, як наслідок низький професіоналізм, що впливає на економічний розвиток та статус держави в цілому.

В той же час, події останнього року, пов'язані з епідемією COVID-19 та карантинними обмеженнями, зокрема, необхідність пристосовуватися до нових викликів часу та опанування новітніх технологій, скорочення, а, іноді, й повна відсутність живого спілкування стали не лише для викладачів, але і для багатьох інших людей додатковими аспектами психологічного навантаження та формування стресу, який є одним із факторів формування емоційного вигорання.

Коло спілкування викладачів, в силу особливостей професії, є досить широким, а соціальне життя - надмірно активним. Спілкування зі студентами, а, часом і з їхніми батьками, колегами по роботі, адміністрацією, участь у наукових заходах, провадження наукової діяльності - все це вимагає справжньої віддачі та значного емоційного включення. Умови карантину позбавили всі ці процеси живого спілкування, обумовивши необхідність виконувати додаткову роботу із підготовки навчальних матеріалів, опановувати нові засоби та форми спілкування, напрацьовувати навички спілкування із "картинкою у квадратику на екрані ПК" замість живого контакту.

Таким чином, нові виклики, які постали перед викладачами ВНЗ під час дистанційного навчання вимагають залучення додаткових психічних ресурсів, що може викликати дисфункціональні робочі стани.

Отже, актуальність роботи зумовлена новими соціо-психологічними реаліями, які постали перед викладачами закладів вищої освіти в умовах дистанційного навчання.

**Об'єкт дослідження:** синдром професійного вигорання

**Предмет дослідження:** синдром професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти в умовах дистанційного навчання

**Мета:** дослідити синдром емоційного вигорання у викладачів закладів вищої освіти під час дистанційного навчання.

**Завдання:**

1. Здійснити теоретико-методологічний аналіз наукових досліджень, присвячених проблемі емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти.
2. Визначити наявність та ступінь вираженості синдрому емоційного вигорання у викладачів закладів вищої освіти.
3. Описати особистісні особливості викладачів з синдромом емоційного вигорання.
4. Вивчити особливості протективних стратегій у викладачів закладів вищої освіти, які мають синдром емоційного вигорання.
5. Описати особливості психологічного здоров'я викладачів закладів вищої освіти із синдромом емоційного вигорання.

Для досягнення поставленої мети та вирішення завдань були використані теоретичний (аналіз та систематизація наукових літературних джерел), психодіагностичний та математико-статистичний **методи наукового дослідження.**

В дослідженні були використані такі психодіагностичні **методики:**



1. Для діагностики синдрому емоційного вигорання - методика діагностики професійного вигорання (МВІ) (С. Maslach, S. Jackson, 1986; модифікація і адаптація Н. Є. Водоп'янової, 2001);
2. Для визначення особливостей особистості - стандартизований багатофакторний метод дослідження особистості (модифікація теста ММРІ в адаптації Л. М. Собчик, 2003);
3. Для вивчення протективних стратегій - методика діагностики типів психологічного захисту Р. Плутчик в адаптації Л. Й. Вассермана та ін. (2005); методика виявлення стратегій подолання стресових ситуацій (SACS) (С. Хобфолл, 1994; модифікація та адаптація Н. Водоп'янової, Е. Старченковой);
4. Для вивчення стану психологічного здоров'я в опитуваній групі - методика «Індивідуальна модель психологічного здоров'я» (ІМПЗ), розроблена А.В. Козловим.

Для математико-статистичної обробки результатів дослідження використовувались методи перевірки вірогідності розбіжностей незалежних вибірок (t-критерій Ст'юдента) за допомогою комп'ютеризованих пакетів статистичних програм SPSS Statistics 17.0.

У дослідженні взяли участь 43 викладача віком від 23 до 69 років, з яких 19 чоловіків та 24 жінки.

## РОЗДІЛ 1

### СИНДРОМ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ: ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТА ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЙОГО РОЗВИТОК

#### 1.1. Поняття емоційного вигорання та підходи до його вивчення

Термін “синдрому емоційного вигорання” («staff burnout syndrome») вперше було вжито американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергом (Herbert J. Freudenberger) у 1974 році для опису емоційного стану працівників допоміжних професій, який мав прояв у вигляді психоемоційного виснаження, розчарування, відмови від роботи. Він визначив синдром як “враження, виснаження, зношення, що відбувається через надміру завищені вимоги до власних сил і ресурсів.

Західні вчені були зацікавлені психологічним змістом даного явища. Під час подальших досліджень у працівників соціальних служб був виявлений так званий “стрес спілкування”, що був наслідком хронічного стресу, що супроводжував міжособистісне спілкування клієнтів зі спеціалістами.

Робота із людьми та комунікація вимагає особливих підходів та навичок, зокрема, стресостійкість та конструктивні стратегії у спілкуванні. Особи ж, які не підтримують такі стратегії та не мають відповідних навичок, більшою мірою є схильними до професійного емоційного вигорання. В свою чергу, це призводить до ще більшого стресу, зростання конфліктності, погіршенню здоров'я та зниженню продуктивності їхньої роботи.

Дослідження вигорання на сьогодні набуває особливої актуальності через необхідність дослідження особливостей його прояву у різних професійних групах. Вигорання негативним чином відбивається на особистості спеціаліста, його професійній діяльності, роботі організації у цілому. Власне феномен вигорання має тривалу історію дослідження у вітчизняній та зарубіжній літературі. В той же час, наразі відсутня єдина думка щодо понятійного апарату вигорання, де ключову роль відіграє

безпосередньо поняття «вигорання». До розв'язання цього питання пропонується підійти з двох боків. Перший – аналіз термінології, що використовується для позначення феномена «вигорання». У вітчизняній літературі та літературі країн пострадянського простору серед таких позначень можна зустріти такі терміни, як «синдром психічного вигорання» [37], «синдром професійного вигорання» [7], «емоційне згорання» [10], «емоційне вигорання» [5], «психічне вигорання» [32; 36].

У зарубіжній літературі феномен вигорання позначається також різними термінами: *burnout*, *work-related stress*, *job-burnout*, *staff-burnout* [24].

Узагальнення підходів до визначення та перекладу терміну вигорання у різних дослідників пропонує Трущенко М.М [44].

Таблиця 1.1

**Переклад терміну «burnout» в роботах різних дослідників**

<i>Переклад «burnout»</i>	<i>Дослідник</i>
Синдром психічного вигорання	Рибніков О.М.
Синдром професійного вигорання	Водоп'янова Н.Е., Старченкова О.С.
Синдром особистісної (професійної) деформації	Слабінський В.Ю., Подсадний С.О. Абрамова Г.С.
Емоційне згорання	Деміна Л.Д., Ральникова І. А., Постнов В.В.
Синдром емоційного згорання	Бойко В.В., Амінов Н.А., Форманюк Т.В., Яценко Т.С.
Синдром емоційного перегорання	Вид В.Д., Лозінська О.І.
Феномен психічного вигорання	Вайнштейн Л.О.
Синдром емоційного вигорання	Макарова Г.А.
Психічне вигорання	Рукавішніков О.О., Орел В.Е.

Другий підхід включає в себе аналіз визначень поняття «вигорання», що дають автори, на підставі емпіричних досліджень, що, як зазначають дослідники вказаного питання (К. В. Козлова, О. І. Муравйова та Г. С. Коритова [20]), видається більш обґрунтованим.

Як зазначав у 1982 році А. Пайнс (Pines) [49], синдром емоційного вигорання розвивається у процесі робочої діяльності, яка охоплює великий

спектр професіоналів та включає в себе консультантів, психологів, соціальних працівників, психіатрів, поліцейських, тюремний персонал, вчителів, медичних працівників та ін.

У зарубіжній психології немає єдиної думки щодо сутності поняття «емоційного вигорання». Синдром вигорання входить до міжнародної класифікації хвороб (МХК-10). У класифікаційній рубриці «Проблеми, пов'язані із труднощами подолання життєвих ускладнень, труднощами управління власним життям», синдром вигорання розміщений під номером Z 73.0.

Емоційне вигорання є особливою формою професійної дезадаптації людини, що призводить до зниження якості роботи, втрати інтересу до неї, і навіть до зміни професії та роду діяльності. Воно є причиною порушень фізичного, психічного здоров'я.

Також дослідники даного питання відзначають відсутність не лише єдиного погляду на поняття синдрому емоційного вигорання, його структуру та фактори, що його обумовлюють, а й відсутність визначення місця серед таких понять, як професійна деформація, професійний аутизм, стрес, дистрес. За відсутності визначених критеріїв, синдром складно діагностувати [9].

В цілому моделі вигорання поділяють на факторні (ті, що описують компоненти структури вигорання) та процесуальні (ті, що розуміють вигорання, як динамічний процес, що має певні фази) (див. Таблиця 1.2 [44]).

Таблиця 1.2

<b>Моделі синдрому вигорання</b>				
<b>Факторні (описують компоненти структури вигорання)</b>				
	<b>Однофакторна модель</b>	<b>Двофакторна модель</b>	<b>Трифакторна модель</b>	<b>Чотирифакторна модель</b>
<b>Автори</b>	A.M. Pines, E. Aronson, 1988	D. Dierendonck, W. C. Maslach, S.E. E. Iwanicki, R. Schwab 1981; G. Firth, A. Mims, 1985		
<b>Структура вигорання</b>	Виснаження	Емоційне виснаження, деперсоналізація	Редукція особистісних досягнень,	Редукція особистісних досягнень,

Продовження таблиці 1.2

		емоційне виснаження, деперсоналізація	емоційне виснаження, деперсоналізація, четвертий – сполучення певних двох або трьох з наведених компонентів
	<b>Процесуальні (вигорання, як динамічний процес, що має фази)</b>		
<b>Автори</b>	Р.Т.Голембієвський, Дж. Грінберг Р.Ф.Мунзенрідер	Б. Перлман, Е.А. В.В. Бойко Хартман	
<b>Сутність моделі</b>	Виділяють три ступені та вісім фаз вигорання, відрізняються взаємовідносинами показників компонентів методикою Maslach - MBI.	Вигорання – Виконується опис що вигорання, зі прояв основних реакцій організаційні С. проявів з плином часу.	В основу розвитку концепції вигорання як вигорання трьох покладається концепція розвитку стресу. Виділяють три фази, в кожній з яких виділяють по 4 симптоми.

**Однофакторна модель** (Pines, Anoston, 1988), згідно із якою вигорання – це стан фізичного, емоційного, когнітивного виснаження, викликаного тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях. Автори вказаного підходу як головну причину виснаження називають виснаження, а всі ж інші прояви дисгармонії переживань вважають за наслідок. При цьому ризики вигорання приписують не лише соціальним професіям [6, с. 142].

**Двофакторна модель** (Д. Дирендонк, В. Шауфелі, Х. Сиксма) – голандські дослідники, які проводили дослідження серед медичних сестер. За їх теорією, синдром вигорання складається з двох проявів – емоційного виснаження і деперсоналізації. Емоційне виснаження (афективний компонент) – відноситься до сфери скарг на своє здоров'я, фізичне самопочуття, нервові напруження, емоційне виснаження. Другий – деперсоналізація (настановний компонент) – виявляється у зміні ставлення або до пацієнтів, або до себе [6, с. 142].

**Трифакторна модель** (К. Маслач, С. Джексон). Відповідно до цього підходу синдром психічного вигорання складається з трьох компонентів, які включають в себе емоційне виснаження, деперсоналізацію і редукцію особистих досягнень. Емоційне виснаження виявляється у відчутті емоційного перенавантаження, знесиленні, вичерпаності власних емоційних ресурсів. Деперсоналізація – у розвитку негативного ставлення до суб'єктів професійної діяльності, встановленні знеособлених і формальних контактів. Редукція особистих досягнень виявляється у зниженні відчуття компетентності у роботі, невдоволенні власними професійними здобутками, заниження цінності своєї діяльності, зневагою до професійних обов'язків тощо.

В **чотирифакторній моделі** один із елементів вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація або редукція персональних досягнень) поділяються на два окремі фактори. Наприклад, деперсоналізація, що пов'язана із роботою та реципієнтами відповідно [6, с. 143].

У **процесуальних** моделях вигорання розглядається, як динамічний процес, що змінюється у часі та має відповідні фази.

З-поміж процесуальних моделей можна зупинитися на моделі, запропонованій В.В. Бойком, який виділяв 3 фази стресу при емоційному вигоранні:

1) нервова (тривожна) напруга (виникає через хронічну психоемоційну атмосферу);

2) резистентність (опір) – людина намагається більшою чи меншою мірою огородити себе від неприємних вражень;

3) виснаження – вичерпання психічних резервів, зниження емоційного тону, яке настає внаслідок того, що виявлений супротив виявився неефективним. Відповідно до кожного етапу, виникають окремі ознаки та симптоми емоційного вигорання, що зростає. Недоліком даної моделі є те, що можна вважати, що послідовність зміни симптомів не є визначеною.

Автор не вказує, як саме відбувається перехід з однієї фази на іншу, обмежуючись описанням етапів синдромів емоційного вигорання [5; 17].

Також вигорання можна розглянути з позиції Дж. Грінберга, який запропонував **прогресивний п'ятиступеневий підхід** [47].

**Перша стадія** («медовий місяць»). Працівник захоплюється роботою, завданнями, з ентузіазмом ставиться до їх виконання. В разі продовження стресової ситуації, робота починає приносити все менше задоволення і працівник працює все із меншим задоволенням та запалом.

**Друга стадія** («нестача палива») виявляється втому, апатією, виникненням проблем зі сном, зниженням продуктивності, порушенням режиму праці, відстороненістю. Працівник втрачає мотивацію до своєї праці в цілому, або до роботи в конкретній організації. Мотивація може зберігатися, але підтримується за рахунок внутрішніх ресурсів, часто зі шкодою для здоров'я.

Друга стадія переходить у **третю** (хронічні симптоми). На цьому етапі людина вже є надто виснаженою, легко хворіє через зниження імунітету та загальну втому, стає дратівливою, злою, відчуває подавленість і загнаність у кут, постійне відчуття нестачі часу. Найбільше перехід другої стадії у третю, хронічну, загрожує трудовоголікам.

На **четвертій стадії** (криза) розвиваються хронічні захворювання, внаслідок чого людина втрачає працездатність, переживає невдоволення власною ефективністю і якістю життя.

На **п'ятій стадії** (пробивання стіни) відбувається загострення фізичних і психологічних проблем, що можуть спровокувати розвиток небезпечних захворювань, які навіть можуть становити загрозу для життя людини. На цій стадії вже не йдеться хоча б про скільки-небудь ефективну роботу, кар'єра знаходиться під загрозою.

**Динамічна трифазна модель** (R. T Golembiewski та R. Munzenrider [46]) дозволяє виділити середній рівень вигорання, який є перехідним і характеризується виявленням високих показників емоційного виснаження.

У таблиці 3 продемонстрована Фазова модель синдрому професійного вигорання.

Таблиця 1.3

### Фазова модель синдрому професійного вигорання

Показники	Фази вигорання							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Деперсоналізація	низький	високий	низький	високий	низький	високий	низький	високий
Редукція досягнень	низький	низький	високий	високий	низький	низький	високий	високий
Емоційне виснаження	низький	низький	низький	низький	високий	високий	високий	високий

Згідно із висновками дослідників, I-II фази відповідають низькому ступеню «вигорання», IV и V фази – середньому, VI-VIII – високому ступеню вигорання.

На I фазі люди добре спілкуються із людьми, із взаємною повагою і тактовно, вважають, що добре виконують свою роботу, вважають її соціально значущою, мають досить емоційних ресурсів для подолання більшості стресів. На фазі VIII ситуація зворотня – людина, що вигоріла, дистанціюється від людей, не отримують необхідної інформації і психологічної підтримки, робота не приносить їм психологічного задоволення.

На цій фазі особи низько оцінюють свої професійні досягнення, робота стає для них такою, що не притягує, виникає нестача емоційних ресурсів для подолання нових стресорів. Відповідно до цієї моделі, «вигорання» не відбувається поступово, від однієї фази до іншої.

Зазвичай перехід відбувається в порядку I-II -IV –VIII – фаза із високим рівнем деперсоналізації (II) позбавляє людину важливої інформації, яка через деякий час заважає або затримує виконання задачі (фаза IV).

У випадку гострого початку вигорання послідовність фаз виглядає, як I -IV, II –IV [7, с. 30].



Б. Перлман та Е. Хартман [48] процес вигорання визначають, як сукупність трьох класів реакцій організму на організаційні стреси – фізіологічні реакції (фізичне виснаження), афективно-когнітивні реакції (асоціальні, ірраціональні настанови, неконструктивні переживання, почуття), поведінкові реакції (виявляються і симптоматичних типах волаючої поведінки (дезадаптація, дистанціонування від професійних обов'язків, зниження робочої мотивації, продуктивності тощо).

В цілому ж, найбільш загальноприйнятим на сьогодні є визначення, яке було дане С. Maslach, S. Jackson (1984), які під емоційним вигоранням розуміли відчуття емоційної спустошеності та втоми, яке було викликане власною роботою. Воно виявляється у зниженні емоційного тону, втраті цікавості до зовнішнього світу або емоційному пересиченні, прагненні вберегтися від зайвої напруги, агресивних реакцій, спалахах гніву, появі симптомів депресії, фізичній втомі. Людина відчуває, що вже не може віддаватися роботі, як раніше, виникає відчуття «притупленості», «пригніченості» емоцій. Часом професіонали, які вигоріли, кажуть, що в них «скінчилися емоції» «немає сил працювати». В крайніх випадках є можливими емоційні зриви [8, с. 31].

Для вимірювання вигорання найчастіше використовують методики, розроблені С. Маслач та К. Джексоном (Maslach–Burnout–Inventory (MBI)) та Е. Пайнсом та Е. Аронсоном (Burnout Measure BM).

Також, на основі опитувальника MBI було розроблено опитувальник Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI–GS), призначений для вимірювання вигорання як у професіях з інтенсивними міжособовими комунікаціями, так і без них.

Дослідники даного питання підкреслюють, що факторна валідність даного виду інструменту виявила свою ефективність на різних національних та професійних групах, що дозволяє досліджувати синдром вигорання незалежно від національних і професійних обмежень [6, с. 41].

Дані опитувальники розглядають динаміку розвитку вигорання, як процес зростання емоційного виснаження, внаслідок якого виникають негативні настанови по відношенню до суб'єктів професійної діяльності. Як спосіб подолання виснаження спеціалістом використовується намагання створити емоційну дистанцію із такими суб'єктами. Також розвивається редукція професійних досліджень. При цьому прояви вигорання характеризуються зростанням ступеня вираженості його проявів.

Таким чином, підсумовуючи, можна погодитись із загальною теоретичною моделлю, що складається з 3 основних факторів.

#### **Емоційне виснаження:**

тривога і депресія;  
переживання психотравмуючих обставин;  
розширення сфери економії емоцій  
психосоматичні і психовегетативні порушення;  
емоційний дефіцит

#### **Деперсоналізація**

неадекватне вибіркоче емоційне реагування;  
емоційна відстороненість  
особистісна відстороненість  
цінності  
«загнаність у клітку»  
емоційна та моральна дезорієнтація;

#### **Редукція особистих досягнень:**

редукція професійних обов'язків  
невдоволення собою

Вказана теоретична модель може сприяти розробці рекомендацій щодо профілактики і зниження професійного вигорання у відповідних співробітників [7, с. 51].

Таким чином, бачимо, що, попри значний пророблений шлях у пізнанні такого явища, як вигорання, вченими, на сьогоднішній день відсутній єдиний підхід до його визначення. Приорітетними напрямками дослідження є вивчення методичного інструментарію та можливостей експрес-діагностики, залучення для проведення дослідження більшої кількості учасників, працюють у професіях типу «людина-людина».

## **1.2. Стрес як фактор розвитку синдрому емоційного вигорання**

Останнім часом вивчення проблеми стресу набуває все більшого значення для психологічної науки. Крім того, все більшу увагу притягує вивчення професійного стресу та його впливу на діяльність суб'єктів професійної діяльності. Найважливішим у цьому аспекті виявляється вивчення професійної діяльності представників так званих «допоміжних професій», оскільки саме від їхнього психологічного стану залежать результати їхньої професійної діяльності.

Поняття стресу є застосовним до багатьох психологічних станів, що виникають у житті людини. Такі стани можуть бути обумовлені як звичайними життєвими обставинами, так і надзвичайними, або екстремальними обставинами зовнішнього середовища.

У сучасній науковій літературі відсутній єдиний підхід до визначення поняття стресу.

Найбільш розповсюджені із них були описані Н. Ризві, на яких вважаємо за доцільне зупинитися більш докладно [22, с. 8].

1. Стрес – стан безпеки в організмі, який він прагне усунути або зменшити. В такому визначенні поняття стресу важко відмежувати від таких станів, як тривожність, дисонанс, слабкий біль тощо.

2. Стрес – психологічні поведінкові реакції, що відображають внутрішній стан неспокою або його подолання. Такі захисні від стресу

індикатори можна спостерігати в різних функціональних проявах, включно з емоційними, когнітивними, поведінковими.

3. Стрес – це подія або умова у фізичному або соціальному оточенні, що призводить до застосування заходів з уникнення, агресії, ухвалення рішення про усунення або послаблення умов, що погрожують. В такому випадку «стресори» розглядаються як подібні поняття загрози, тиску, конфлікту, фрустрації, екстремальної ситуації.

Узагальнюючи, можна відзначити, що як стресова може бути визнана тільки така реакція індивіда, що сягає порогових рівней його психологічних і фізичних можливостей.

Як наслідок, у зв'язку із відсутністю загальної теорії стресу, відсутнє загальноприйняте його визначення. Кожна галузь, що використовує дану категорію, інтерпретує її відповідно до предмету свого дослідження. Тож, незважаючи на велику кількість робіт, що досліджують дану категорію, досі відсутня і загальна її класифікація. Багато хто з авторів розрізняють фізіологічні і психологічні стреси, інші поділяють види стресу залежно від специфіки подразнювача і порушень функцій організму [22, с. 9].

Значного поширення набула теорія стресу, розроблена Г. Сельє, через поєднання у собі таких понять, як тривога, конфлікт, емоційний дистрес, загроза власному «я», фрустрація, напружений стан тощо. Крім того, внаслідок широкого застосування поняття стресу у біології, воно відкривало реальну можливість встановлення зв'язку між фізіологічними та психологічними проявами [3, с. 143].

Перш за все, під стресом розуміють сильний негативний вплив, що несприятливо впливає на організм, який Г. Сельє називав «стресор». По-друге, під стресом розуміють суб'єктивні реакції, що відображають внутрішній психічний стан напруження та збудження. Такий стан фактично пояснюють як один зі способів подолання (допінг-стратегію), що відбувається всередині людини. По-третє, під поняттям стресу розуміють сукупність неспецифічних рис фізіологічних і психологічних реакцій

організму при сильних, екстремальних впливах, що викликають інтенсивні прояви адаптаційної активності. Ці реакції є спрямованими на підтримання поведінкових дій і психічних процесів із подолання стресових ефектів [38, с. 27].

За теорією Г. Сельє, розвиток стресу відбувається у три стадії [38, с. 27].

- Стадія тривоги. На цій стадії після певного зниження супротиву організму відбувається мобілізація його ресурсів
- Стадія підвищеного супротиву (підвищеної резистентності) організму
- Стадія виснаження (зниження опірності організму, що призводить до зриву адаптаційного бар'єру в разі продовження впливу екстремальних факторів).

Щодо значення стресу, Г. Сельє зазначав, що за своїм фізіологічним змістом стрес у складі загального адаптаційного синдрому виявляється як корисна вегетативна та соматична реакція, що спрямована на пристосування організму до нових умов існування. Стрес не лише є захисною реакцією, але й механізмом, що сприяє ефективному виконанню трудових діяльності в умовах перешкод, складнощів, небезпеки [38, с. 29].

В той же час, стрес має позитивний вплив на організм (мобілізація організму, подолання зовнішніх складнощів) лише до часу, коли він не перевищить певний критичний рівень (закон Р. Йеркса та Дж. Додсона). Такий стрес зветься еустресом. В разі перевищення критичного рівня стресу в організмі розвивається процес гіпермобілізації, який тягне за собою порушення механізму саморегуляції та погіршення результатів діяльності, аж до її зриву. Такий стрес має назву дістресу [41, с. 35].

Якщо звернутися до класифікацій стресу, то пропонується виділяти такі його види, як фізичний і психологічний (Р. Лезарус). Пізніше, вже у сучасних підходах, стрес стали поділяти на емоційний, інформаційний, організаційний (В.В. Бодров, Ю.В. Щербатых, Д.Н. Исаев).

В літературі відзначається, що особливістю психологічного стресу є те, що він може розвиватися під впливом не лише реальних, а й імовірнісних подій, викликаючи почуття тривого або страху у людини.

На розвиток психологічного стресу впливають багато особистісних факторів, найважливішими з яких є:

- емоційна стабільність особистості;
- локус контролю особистості;
- досвід подолання подібних стресових ситуацій у минулому;
- особливості мислення, що впливають на сприйняття стресової ситуації;
- готовність людини звернутися за соціальною підтримкою
- тощо [22, с. 14].

Як зазначалось вище, як один із видів стресу виділяють організаційний (професійний) стрес.

Професійний стрес – різноманітний феномен, що виявляється у психічних і фізичних реакціях на напружені ситуації у трудовій діяльності людини [45, с. 51].

Організаційний (професійний) стрес виявляється у напруженні адаптаційних механізмів особистості у відповідь на визначену організаційно-виробничу ситуацію (рольові конфлікти, високі професійні вимоги, екстремальні умови діяльності тощо).

В. Дибшлаг виділив 6 причин організаційних стресів:

- 1) інтенсивність роботи;
- 2) домінування фактору часу
- 3) нестача, або висока інтенсивність спілкування;
- 4) монотонність;
- 5) різні фактори зовнішнього впливу;
- 6) різке порушення звичайної системи (порядку) праці [22, с. 10].

Професійні задачі і професійна середа в цілому є тими ключовими утвореннями, у взаємодії з якими розглядається розвиток стресу у професійній діяльності. В цьому контексті термін «професійний стрес» («occupational stress») поєднує в собі такі поняття, як «робочий стрес», «трудовий стрес», «організаційний стрес», тощо, за допомогою яких можна аналізувати діяльність спеціаліста як члена певної трудової спілки [22, с. 26].

Дослідники відзначають, що професійний стрес виникає не лише у надмірно завантажених роботою працівників, у й у працівників, які недостатньо завантажені роботою та у людей, які вважають, що недостатньо реалізують свій професійний потенціал і здатні на більше.

Причиною сильного нервового напруження можуть ставати умови праці: погане освітлення, вентиляція, тісне приміщення тощо. До інших факторів також можна віднести відсутність інформації і відсутність часу. Останні два фактори можуть ставати фоном, на якому стресом може ставати будь-яке додаткове подразнення [45, с. 132].

Як відзначається у дослідженнях Американського національного інституту охорони праці, найперші місця у списках професій, що викликають стрес, посідають такі, як вчителі старших класів, поліцейські, шахтарі. Але у списку є й такі «звичайні» професії, як секретарі, різноробочі, офіс-менеджери тощо. Хоча робота представників другої групи не є настільки ж небезпечною, як, приміром, професія шахтаря або диспетчера, проте, вони є позбавленими можливості самостійно ухвалювати рішення, мають невелику зарплатню та не високий професійний статус [22, с. 27].

Проаналізувавши багаточисельні класифікації факторів, що викликають професійний стрес, Б.В. Овчинніков та А.І. Колчев виділили чотири групи потенційно стресогенних факторів, які є властивими будь-якій професійній діяльності: комунікативні, інформаційні, емоціогенні, фізіолого-гігієнічні [22, с. 28; 31].

Професійний стрес може виникати і протікати як наслідок впливу системи стресогенних чинників, властивих тій чи іншій сфері діяльності.

Професійний стрес може мати різні форми прояву, іноді зовсім несподівані, зокрема, так званий «трудоголізм», коли людина нехтує іншими сферами життя, окрім роботи, чим намагається скомпенсувати низький рівень задоволеності від результатів своєї праці, трактуючи як причину цього недостатнє докладання трудових зусиль.

Професійний стрес може створювати небезпеку для здоров'я, набуваючи різних соматичних втілень та призводити до функціональних і органічних розладів серцево-судинної, травної і дихальної систем. Зловживання лікарськими і психоактивними речовинами, зокрема, алкоголем, також іноді може бути наслідком професійного стресу.

Підсумовуючи, можна відзначити, що професійний стрес може бути як позитивним явищем, що дозволяє мобілізувати адаптаційні можливості організму у певних випадках, так і негативним та таким, що призводить до розвитку функціональних і соматичних розладів, порушень в психоемоційній сфері та сприяє розвитку у фахівців синдрому емоційного вигорання [14, с. 23].

### **1.3. Емоційне вигорання в діяльності викладачів**

Сучасний світ ставить нові виклики щодо формування освітнього процесу, в тому числі і до осіб, які беруть у ньому участь. Це диктує такі вимоги до педагога, як професійна компетентність, задовільний психічний, психологічний, емоційний стан, фізичне здоров'я, висока адаптивність до мінливих станів.

Педагогічна діяльність є дуже тісно пов'язаною із міжособистісним спілкуванням, педагог постійно перебуває в ситуації тісної взаємодії із учнями, батьками, колегами, адміністрацією. Вплив викладача на учнів істотною мірою залежить від його емоційного стану, внутрішніх ресурсів, емоційного заряду [40, с. 202].



Таким чином, незаперечною є проблема збереження професійного здоров'я викладача.

Аналіз досліджень, присвячених проблемі збереження професійного здоров'я показує, що професійне здоров'я першочергово вивчалось з позиції пошуку чинників та умов, які забезпечують його збереження і зміцнення; шляхів, методів та способів попередження дії факторів ризику для здоров'я; пошуку резервів та потенцій, активізація яких зможе забезпечити необхідний і достатній рівень функціонування людини як суб'єкта професійної діяльності аби гарантувати високий результат її реалізації. Зокрема, дослідженню цього питання приділяли увагу такі науковці, як Г. Л. Апанасенко, А. Г. Маклакова, Л. М. Мітіної, Г. С. Нікіфорова, В. А. Піскунова, В. О. Пономаренко, О. М. Разумова, Л. Я. Рубіної та ін.

В той же час, аналіз досліджень з даної тематики дозволяє дійти висновку, що наразі відсутній єдиний підхід до визначення поняття та тлумачення терміну «професійне здоров'я» [29, с. 37].

Так, в різних дослідженнях під професійним здоров'ям пропонують розуміти:

- властивість організму зберігати необхідні компенсаторні та захисні механізми, які забезпечують професійну надійність і працездатність в умовах перебігу професійної діяльності [35, с. 45] та здатність організму зберігати й активізувати компенсаторні, захисні, регуляторні механізми, що забезпечують працездатність, ефективність і розвиток особистості вчителя в актуальних умовах протікання професійної діяльності [25, с. 54];

- певний рівень характеристик здоров'я фахівця, який відповідає поточним вимогам професійної діяльності і забезпечує її високу ефективність [25, с. 55];

- процес збереження та розвитку регуляторних властивостей організму, його фізичного, психічного і соціального благополуччя, що забезпечують високу надійність професійної діяльності, професійне довголіття і максимальну тривалість життя тощо [34, с. 8].

Узагальнивши всі відомі точки зору з цього приводу, професійне здоров'я пропонується розглядати як інтегральну характеристику функціонального стану організму суб'єкта діяльності, що забезпечує ефективну працездатність з урахуванням його реальних та потенційних можливостей [29, с. 37].

Таким чином, професійне здоров'я викладача є однією із важливих складових та основою ефективного функціонування сучасної вищої школи, підґрунтям для виконання нею стратегічних завдань. Більше того, професійне здоров'я викладача деякі дослідники пропонують розглядати в контексті загальної концепції охорони здоров'я нації, оскільки саме від педагога значною мірою залежить здоров'я підростаючого покоління [34, с. 8; 35, с. 47].

Як відзначається у літературі, проблемі емоційного вигорання педагогічних працівників приділяється увага переважно у контексті загальноосвітньої школи, в той час, як викладачі вищої школи залишаються переважно поза вивченням фахових внутрішніх суперечностей. Проте проблема професійного вигорання викладачів вищої школи від цього не стає менш гострою та такою, що потребує вивчення та профілактики.

Важливою ця проблема є також через постійне зростання вимог суспільства до викладачів вищих навчальних закладів у сполученні з високим рівнем інтелектуального, емоційного, психофізіологічного навантаження. Інтенсивний розвиток сучасних інноваційних освітніх технологій, ресурсів мобільного Інтернету призводять до майже цілодобової доступності викладачів, що особливо стало відчуватися від час епідемії COVID-19 у сполученні із застосуванням карантинних заходів, що призводить до майже цілодобової втягнутості до робочого процесу, на відміну від представників багатьох інших процесів, робочий день яких обмежується їхнім фактичним перебуванням на робочому місці.

Всі описані аспекти призводять до всебічного емоційного вигорання особистості викладача.

Дослідження особистості викладачів, схильних до вигорання, дозволило дослідникам виділити певні групи, наділені специфічними ознаками характеру, що найбільш схильні до вигорання [21, с. 23]. Так, за критерієм особистісних якостей та властивостей викладача було виділено вісім груп викладачів, які найбільш схильні до професійного вигорання.

1. *Викладачі – конфліктогени*, які схильні до провокації міжособистісних, між групових конфліктів через власні внутрішні суперечки та дисгармонію в особистому житті. Мотивують такі конфлікти вони «пошуком правди». Прихованим же (або реальним) мотивом такої поведінки стає бажання прояву влади над іншими, самоствердження, усвідомлення власної значущості. Проте, в першу чергу шкода від такої поведінки настає для самого викладача та його близького оточення.

2. *Викладачі-інтроверти*, індивідуальні особливості яких розбігаються із вимогами комунікативних професій. Такі викладачі характеризуються замкненістю, зосередженістю на власних внутрішніх процесах та схильністю до накопичення внутрішнього дискомфорту.

3. *Викладачі-невротики* (активні), що відчують постійний внутрішній конфлікт, незадоволення, роздратування (через недостатнє фінансування, невихованих студентів, недобррозичливих колег тощо), брак часу у зв'язку із професійною діяльністю.

4. *Викладачі-песимісти (пасивні)*, що мають негативні життєві установки на явища та процеси оточуючої дійсності, що проявляється у постійних скаргах, образах, заздросках, порівнянні себе із колегами тощо.

5. *Викладачі – молоді жінки*, у яких виявляються суперечності між роботою, вихованням власних дітей, сім'єю та кар'єрою, у яких домінуючи почуттям є почуття провини через брак часу на спілкування із сім'єю, дозвілля тощо.

6. *Викладачі-молоді чоловіки*, які через брак досвіду, роботи, фінансового забезпечення відчують зниження власної самооцінки, статусу, власну низьку компетентність у цьому важкому житті.

За критерієм формату стилю діяльності викладача ВНЗ

7. *Викладачі-конкуренти*, професійна діяльність яких проходить в умовах нестабільності, страху втрати робочого місця. Переважно це викладачі, які працюють за строковим трудовим договором, на умовах погодинної оплати праці тощо.

8. *Викладачі-керівники*, що змушені поєднувати виконання ще й управлінських функцій з освітньою діяльністю.

Таким чином, можна зробити висновок про істотний вплив на вигорання домінуючих професійних якостей та індивідуальних властивостей особистості у сполученні із умовами професійної діяльності. Власне ж синдром професійного вигорання є сукупністю симптомів, що є результатом тривалого процесу професійної деформації. Проміжні результати якої являють собою відповідні психофізіологічні стани суб'єкта, що виявляються у всіх сферах особистості (емоційна, мотиваційна, поведінкова тощо).

За дослідженням Н.В. Бещук-Венгерської, до симптомів вигорання у педагогів відносяться зниження емоційного фону, настрою, відсутність бажання спілкування, байдужість, прагнення помовчати насамоті, байдужість, спустошеність, втома, яка проявляється зранку, разом із пробудженням. Також відбувається деформація у стосунках з іншими людьми: негативізм, підозрілість, недовіра, цинізм тощо. Педагоги іноді негативно оцінюють себе, свої професійні досягнення та успіхи.

До факторів ризику професійного вигорання педагогів відносяться вік, стаж роботи, рівень освіти, наявність спеціальної підготовки, внутрішньо психічний фактор та територіальний. Найбільш емоційному вигоранню підлягають педагоги у віці 51-60 років, у віці 40-50 років найчастіше спостерігається деперсоналізація та дегуманізація.

Молоді педагоги у віці до 30 років найчастіше є схильними до мотиваційно-установчого вигорання, редукції особистих досягнень чи обов'язків. Педагоги зі стажем більше 20 років схильні до негативного

сприйняття себе в професійному плані, редукції особистих обов'язків, ніж педагоги зі стажем 30-40 років. Спостерігається професійне вигорання і у молодих педагогів, які вимагають від себе високої ефективності. В разі ж не досягнення бажаних результатів, в них виникає почуття некомпетентності, незадоволення обраною професією. У педагогів з більшим стажем частіше виникає психічне і фізичне виснаження [2, с. 21].

Динаміку синдрому професійного емоційного вигорання викладачів пропонується поділяти на 4 стадії, які є значно розтягнутими у часі.

**Перша мікро-стадія** – первинна, поверхова, легка – «дотик до проблем». Ознаки та симптоми виявляються через турботу про себе – створення невеличких перерв у діяльності, тощо. Проте починається забування певних робочих моментів, інші дрібниці, на які зазвичай ніхто не звертає увагу. Залежно від характеру діяльності, сили навантажень та особистісних характеристик спеціаліста, перша стадія може тривати три-п'ять років.

**Друга «мезо-стадія»** – середня, глибока – «занурення у проблеми». Знижується інтерес до роботи, навчання, потреби у спілкуванні. Прогресує апатія та з'являються стійкі негативні симптоми (відсутність сил, енергії, головний біль, «мертвий» сон без сновидінь, збільшення кількост простудних захворювань тощо). Особа може почуватися пагано навіть після тривалого відпочинку та доброго сну. Тривалість цієї стадії – 5-15 років.

**Третя макро-стадія** – важка, хронічна, психосоматична – «розчинення у проблемах». Ознаки цієї стадії вигорання є хронічними. На цій стадії можуть розвиватися фізичні і психологічні проблеми, такі, як виразка шлунку, цукрового діабету, хронічні тонзиліти, алергії тощо. На цьому етапі педагог сумнівається у цінності своєї роботи, професії та й, власне, життя. Втрачається інтерес до роботи, з'являється байдужість, отупіння, відчуття постійної відсутності сил. Спостерігаються порушення пам'яті, уваги, сну, особистісні зміни. Приємнішим стає контакт із природою та тваринами, ніж з людьми.

**Четверта, глобальна та заключна стадія – «втрата Я», «знищення проблеми»** – повне згорання, що часто переростає у відразу до всього на світі. Триває від 10 до 12 років [7, с. 45].

Дещо інші підходи до визначення стадій емоційного вигорання викладачів можна знайти в роботах інших дослідників. Втім, в цілому вони збігаються із названими стадіями.

Так, О. Лешукова [23, с. 45] деталізувавши стадії емоційного вигорання за Дж. Грінбергом, адаптувала їх до сучасних реалій вищої школи, запропонувавши виділи п'ять.

**Перша стадія – «Ейфорія».** На цій стадії викладач задоволений роботою і завданнями, які до нього висуваються, із ентузіазмом ставиться до виконуваної роботи. Проте згодом робоча діяльність починає приносити все менше задоволення, а ентузіазм згасає.

**Друга стадія – «Дефіцит».** Цій стадії притаманне виникнення апатії, втоми, проблем зі сном. Викладач втрачає інтерес до своєї діяльності, робота в організації стає не привабливою. Цей етап характеризується відстороненим ставленням до виконання професійних обов'язків, можливі порушення трудової дисципліни. В разі наявності додаткової мотивації, працівник може зберігати відповідальне ставлення до роботи та ефективність діяльності, проте відбуватиметься це переважно за рахунок внутрішніх ресурсів, на шкоду власному здоров'ю.

**Третя стадія – «Руйнування».** Надмірна робота, нестача відпочинку призводить до виснаження, захворювань, психологічних розладів, відчуття браку часу. Особливо страждають особи, схильні до трудоголізму.

**Четверта стадія – «Криза».** На цьому етапі можуть розвиватися хронічні захворювання, відбувається часткова або повна втрата працездатності. Посилюється незадоволення власною ефективністю та якістю життя.

**П'ята стадія – «Знищення».** Відбувається загострення фізичних і психологічних проблем, що може спровокувати розвиток небезпечних

захворювань, що загрожують життю викладача. Проблеми набувають таких масштабів, що починають загрозувати кар'єрі.

Враховуючи викладене та проведені попередні дослідження даної проблематики окремими науковцями, на основі даних теоретичних та емпіричних досліджень, особливо важливого значення набуває профілактика емоційного вигорання серед викладачів та застосування комплексного підходу до її організації. Комплексність підходу виявляється у врахуванні та збалансованому поєднанні таких фундаментальних чинників, як фактори гармонійного стилю життя особистості в цілому, так і конструктивної успішної діяльності викладача вищого навчального закладу. Поєднання цих аспектів, на думку дослідників даної проблематики, зводить майже до нуля ймовірність виникнення професійного вигорання [21, с. 23].

Зокрема, пропонуються такі рекомендації [21, с. 25; 39].

### **I. Корекція фізичної складової.**

1. Налагодження режиму сну (8 год.). Дефіцит повноцінного сну призводить до надмірне перенавантаження викладача та негативних звичок-надбань, стимулює розвиток «професійного вигорання».

2. Встановлення режиму харчування відповідно до біологічного ритму та режиму викладача. Меню має бути збалансованим та корисним, з включенням антистресових продуктів та вітамінів.

3. Ргулярне фізичне навантаження, а саме: заняття спортом, ранкова гімнастика, йога, фітнес, танці та ін.; масаж – сприятиме максимально швидко-му відновленню сил та дозволить зняти напру-ження всього організму.

4. Ароматерапія – метод терапії із застосуванням ефірних олій, які вводяться в організм через дихальні шляхи (вдиханням, інгаляцією) і через шкіру (масаж, компрес та ін.). Ароматерапія чинить корисний вплив на людський ор-ганізм (запахи цитрусових, бергамоту, прянощів позитивно діють на нервову систему, з'являється відчуття припливу сил).

5. Дихальні вправи (дихальна гімнастика, бодіфлекс та ін.) тонізують нервову й судинну системи, посилюють кровообіг, сприяють формуванню здатності до концентрації, усувають психоемоційні стреси та їх наслідки.

## **II. Корекція психічної складової.**

1. Арт-терапія, і, серед методів арт-терапії - ізотерапія - «лікування кольором». Використання зелених та синіх кольорів сприяє заспокоєнню, червоних та жовтих, якщо є потреба в поновленні енергії. Музикотерапія, також, сприяє гармонізації пси-хоемоційного стану та допомагає звільнитися від негативних емоцій.

2. Ведення щоденника із самоаналізом. Доречно записувати як позитивні, так і негативні зміни та реакцій на ті чи інші події.

3. Тайм-менеджмент полягає у плануванні та корекції графіку діяльності на тиждень. Дана методика допоможе викладачу правильно розподіляти час на роботу та відпочинок, не упускаючи нічого.

4. Позитивна психологія базується на позитивному конструктивному мислені особистості, уникненні використання негативних кліше задля успішного досягнення чітко визначених продуктивних цілей.

## **III. Корекція духовної складової.**

1. Спілкування з сім'єю, друзями, природою, тваринами (навколишнє середовище завжди сприяє відновленню сил та енергії).

2. Різноманітні подорожі збагачують та урізноманітнюють життя. Бажано поєднувати подорож з відвідуванням цікавої наукової конференції, для розширення наукового світогляду та розширення комунікаційних платформ [39].

В той же час, іноді, навіть за умови виконання рекомендацій щодо запобігання професійному вигоранню, не вдається його уникнути. Тож, доцільним буде також розглянути і рекомендації щодо шляхів подолання професійного вигорання працівника.

Зокрема, пропонуються такі шляхи вирішення вказаної проблеми:



1) вивчити свої потреби, зрозуміти власні цілі та уявити образ свого майбутнього, віднайти сенс того, чим саме людина займається;

2) здійснити перехід у сферу діяльності, яка є близькою до виконуваної. Це дозволить застосувати набуті знання, уміння та навички (працівник робить так звану горизонтальну кар'єру);

3) не залишаючи даного виду діяльності, зробити її інструментом для досягнення більш глобальних ідей;

4) працівник, залишаючись у тій самій ситуації, має зробити акценти не на тому, що добре знає, уміє та засвоїв, а на тому, що є для нього проблемою. Так можна віднайти новий сенс у старій професії, а її перетворення в інструмент саморозвитку стає профілактикою вигорання [39].

Стресові чинники під час виконання професійної діяльності можна мінімізувати з допомогою методів, що можуть виходити як від самого викладача, так і керівництва.

Зокрема, зі сторони викладача рекомендується здійснення таких заходів:

- визначення мети діяльності;
- укладення режиму діяльності;
- планування робочого дня;
- удосконалення робочого простору (просторово-часова самоорганізація);
- делегування повноважень;
- дотримання виконавчої дисципліни та культури праці та ін.

Зі сторони керівництва (завідувач кафедри, адміністрація факультету, інституту, університету ) рекомендовано:

- формування цілей діяльності;
- забезпечення необхідної підготовки, методичної допомоги працівникові;
- своєчасне інформування щодо завдань, подій, що стосуються професійної діяльності й заохочень, підтримки працівника;

- мотивування діяльності працівників;
  - формування й використання адекватної системи заохочень;
  - підтримка оптимального соціально-психологічного клімату в колективі;
  - залучення працівників до участі в прийнятті рішень щодо підвищення ефективності діяльності;
  - створення штатних розкладів;
  - рівномірний розподіл обов'язків та доручень між викладачами тощо
- [28, с. 62].

## РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

### 2.1. Опис вибірки та процедури дослідження

В дослідженні брали участь 43 викладача закладів вищої освіти з різних закладів вищої освіти у віці від 24 до 69 років.

Розподіл фахівців сфери вищої освіти залежно від статевої приналежності, віку та стажу роботи за фахом представлені в Таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

**Розподіл викладачів закладів вищої освіти залежно від статевої приналежності, віку та стажу роботи на даній посаді**

	абс.	%
<b>Стать</b>		
Чоловіки	19	39,5
Жінки	24	60,46
<b>Вік</b>		
до 30 років	11	25,58
31-40 років	14	32,55
41-50 років	13	30,23
51-69 років	5	11,62
<b>Стаж роботи за фахом</b>		
до 5 років	6	13,95
6-10 років	12	27,90
11-15 років	16	37,2
15 років і більше	9	20,93

В досліджуваній вибірці переважали фахівці вікової категорії 31-40 та 41-50 років років (32,55% та 30,23 % відповідно), зі стажем роботи за фахом від 6 до 10 та від 11 до 15 років (27,9% та 37,2%).

Процедура дослідження включала попередню співбесіду, психодіагностичне дослідження, обробку, аналіз і інтерпретацію отриманих даних.

Попередня співбесіда була спрямована на ознайомлення учасників дослідження з метою дослідження та мотивацію їх на участь у дослідженні.

На етапі психодіагностичного дослідження був використаний комплекс психодіагностичних методик, опис яких поданий у підрозділі 2.2.

У роботі був використаний метод крайніх груп, відповідно до якого 32% учасників дослідження вище медіани і 32% учасників дослідження нижче медіани склали полярні групи за індексом психічного вигорання, що визначався за допомогою методики діагностики професійного вигорання (MBI) (С. Maslach, S. Jackson, 1986; модифікація та адаптація Н. Водоп'янової, 2001) [11]. Із 43 учасників опитування у подальшому дослідженні взяли участь 30 осіб.

Таким чином було сформовано 2 групи: викладачі ЗВО із синдромом емоційного вигорання (18 осіб) та викладачі ЗВО без ознак синдрому емоційного вигорання (12 осіб), між якими у подальшому проводилось порівняння.

З метою дослідження особливостей особистості учасників та порівняння у контрольних групах особливостей копінг-стратегій та механізмів психологічного захисту було проведено дослідження особливостей особистості учасників у контрольних групах за допомогою стандартизованого багатофакторного методу дослідження особистості (модифікація теста ММРІ в адаптації Л. М. Собчик, 2003) [42] та методики діагностики типів психологічного захисту Р. Плутчик в адаптації Л. Й. Вассермана та ін. (2005) [12] та методики виявлення стратегій подолання

стресових ситуацій (SACS) (С. Хобфолл, 1994; модифікація та адаптація Н. Водоп'янової, Е. Старченковой) [43].

Опис комплексу психодіагностичних методик, використаний у процесі проведення дослідження, представлено в підрозділі 2.2.

## **2.2. Методи дослідження та математико-статистичної обробки матеріалу**

У роботі були використані такі методи дослідження: теоретичний (теоретико-методологічний аналіз проблеми дослідження та систематизація наукових літературних джерел), психодіагностичний і математико-статистичний.

В дослідженні також був використаний ряд психодіагностичних методик.

Зокрема, для **діагностики синдрому емоційного вигорання** - методика діагностики професійного вигорання (МВІ) (С. Maslach, S. Jackson, 1986; модифікація та адаптація Н. Водоп'янової, 2001) [11].

Методика діагностики професійного вигорання (МВІ) (С. Maslach, S. Jackson, 1986; модифікація та адаптація Н. Є. Водоп'янової, 2001) (Додаток А) призначена для діагностики професійного вигорання. Створена в 1986 році Maslach и Jackson, адаптована Н. Є. Водоп'яноюю, доповнена математичною моделлю НІПНІ ім. Бехтерева. Опитуваним пропонувалось відповісти на 22 запитання, за якими можливо обчислити значення за трьома шкалами: «емоційне виснаження», «деперсоналізація», «редукція професійних обов'язків». Відповіді опитуваних оцінювались наступним чином: «ніколи» - 0 балів, «дуже рідко» - 1 бал, «іноді» - 3 бали, «часто» - 4 бали, «дуже часто» - 5 балів, «кожного дня» - 6 балів.

Показник «емоційне виснаження» обчислюється як сума балів на запитання: 1, 2, 3, 8, 13, 14, 16, 20 (в прямому значенні) і 6 (в зворотньому значенні). Показник «деперсоналізація» обчислюється як сума балів на

запитання: 5, 10, 11, 15, 22 (в прямому значенні). Показник «редукція професійних обов'язків» обчислюється як сума балів на запитання: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21(в прямому значенні).

Оцінка рівня вигорання: "емоційне виснаження" - низький = 0-15; середній = 16-24, високий = 25 і більше; " деперсоналізація " - низький = 0-5, середній = 6-10, високий = 11 і більше; "редукція професійних обов'язків" - низький = 30 і менше, середній = 31-36, високий = 37 і більше.

Також Н.В. Водоп'яноюю дана методика буде доопрацьована окремо для кожної з деяких категорій опитуваних (зокрема, для вчителів і викладачів вищої школи, керівників середньої ланки, працівників комерційної служби, продавців та медичних представників) [7, с. 42].

**Для визначення особливостей особистості** - стандартизований багатофакторний метод дослідження особистості (модифікація теста ММРІ в адаптації Л. М. Собчик, 2003) [42].

Тест ММРІ (Мінесотський багатоаспектний особистісний опитувальник) (Minnesota Multiphasic Personality Inventory, ММРІ) - методика, яка була створена у 1940 р. С. Хатусем та Дж. Маккінлі в університеті Міннесоти.

ММРІ є найбільш вивченою та однією із найбільш популярних психодіагностичних методик в останні 50 років. ММРІ широко застосовується у клінічній практиці, а також для діагностики ступеня адаптованості, виявів стійких професійно важливих схильностей. Методика набула широкого поширення поміж психологами, соціологами, педагогами та лікарями, що займаються сімейним консультуванням, вивченням кадрових резервів, психологічної сумісності, проблемами менеджменту, спортивної психології, а також в юриспруденції, армії, військовій і цивільній авіації, поліції, Центрах зайнятості населення, сфері загальної та вищої освіти.

Модифікований варіант опитування – тест СБДО (рос. «СМИЛ») – стандартизований багатофакторний опитувальник дослідження особистості, розроблений та адаптований Л. М. Собчик та іншими психологами у

Ленінградському психоневрологічному інституті ім. В. М. Бехтерева, який містить 566 питань у повному варіанті (або 398 у скороченому) і дозволяє дослідити індивідуальні особливості і психологічні стани особистості.

Методом частотного аналізу порівнюються вибори відповідей «вірно» та «невірно» на кожне з 566 питань у репрезентативній виборці здорових людей і у групах людей, що мають відхилення у поведінці, з такими найбільш вираженими симптомами, як депресія, гіпоманія, психастенія, іпохондрія тощо. На підставі цього були складені 10 основних шкал «профіля особистості», які отримали назви, що відповідають основним нозологічним формам захворювань. Значення шкал у так званих «сирих балах» нормуються і переводяться у Т-бали. Крім 10 оціночних шкал у класичному тесті є 3 оціночні шкали, що дозволяють судити про ставлення піддослідного до дослідження та його психічний стан. В окремих випадках оціночні шкали можуть відбивати деякі сталі властивості особистості.

**Основними клінічними шкалами опитувальника є:**

**1. Шкала іпохондрії (HS)** – визначає «близькість» піддослідного до антено-невротичного типу особистості;

**2. Шкала депресії (D)** – призначена для визначення ступеня суб'єктивної депресії, морального дискомфорту (гіпотимічний тип особистості);

**3. Шкала істерії (Hy)** – розроблена для виявлення осіб, схильних до диссоціативних (конверсійних) розладів (використання симптомів фізичного захворювання як засіб вирішення складних ситуацій);

**4. Шкала психопатії (Pd)** – спрямована на діагностику диссоціального типу особистості;

**5. Шкала маскулінності – фемінності (Mf)** – призначена для вимірювання ступеня ідентифікації обстежуваного з роллю чоловіка або жінки, що пропонується суспільством;

**6. Шкала параної (Pa)** – дозволяє судити про наявність надцінних ідей, підозрливості (паранойяльний тип особистості);

**7. Шкала психастенії (Pt)** – встановлюється подібність обстежуваного до хворих, що страждають на фобії, нав'язливі дії і думки (тривожно-недовірливий тип особистості);

**8. Шкала шизофренії (Sc)** – спрямована на діагностику шизоїдного типу особистості;

**9. Шкала гіпоманії (Ma)** – визначається ступінь «близькості» обстежуваного до гіпертимного типу особистості;

**10. Шкала соціальної інтроверсії (Si)** – діагностика ступеня відповідності інтровертованому типу особистості. Клінічної шкалою не є, додана в опитувальник під час його подальшої розробки;

#### **Оцінювальні шкали**

**1. Шкала «?»** – шкалою може бути названа умовно, оскільки не має тверджень, що до неї відносяться. Реєструє кількість тверджень, які обстежуваний не зміг віднести ані до «вірних», ні до «невірних»;

**2. Шкала «брехні» (L)** – призначена для оцінки щирості обстежуваної особи;

**3. Шкала вірогідності (F)** – створена для виявлення недостовірних результатів (пов'язаних з недбалістю обстежуваного), а також аггравации і симуляції;

**4. Шкала корекції (K)** – введена для того, щоб згладити спотворення, що вносяться через надмірну недоступність і обережність обстежуваної особи.

**Для вивчення протективних стратегій** – методика діагностики типів психологічного захисту Р. Плутчик в адаптації Л. Й. Вассермана та ін. (2005) [12] (Додаток Б) та методика виявлення стратегій подолання стресових ситуацій (SACS) (С. Хобфолл, 1994; модифікація та адаптація Н. Водоп'янової, Е. Старченковой) [43] (Додаток В).

Методика діагностики типологій психологічного захисту Р. Плутчик в адаптації Л. І. Вассермана, О. Ф. Єришева, Є. Б. Клубовой та ін. адаптована в Психоневрологічному науково-дослідному інституті ім. В. М. Бехтерева і є



найбільш вдалим діагностичним засобом, що дозволяє діагностувати усю систему механізмів психологічного захисту, виявити як тягові, основні механізми, так і оцінити міру напруженості кожного механізму психологічний захист.

Методика створена на основі психоеволюційної теорії Т. Plutchik і структурній теорії особи Н. Kellerman, які запропонували специфічну мережу взаємозв'язків між різними рівнями особи : рівнем емоцій, захистом і диспозицією (спадковій схильності до психічних захворювань). Методика дозволяє виявити вираженість диспозицій манії, істерії, психопатії, а також агресивною, депресивною, параноїдальною, пасивною і obsесивною диспозицій.

Методика представлена 97 питаннями і дозволяє діагностувати вісім механізмів психологічного захисту: заперечення (А), витіснення (В), регресія (С), компенсація (D), проєкція (Е), заміщення (F), інтелектуалізація (G), реактивні утворення (H).

Було підраховано кількість позитивних відповідей по кожній з 8 шкал, відповідно до ключа. Потім сирі бали були переведені в проценти, на підставі яких був складений профіль Его-захистів і оцінена міра їх напруженості.

Методика виявлення стратегій подолання стресових ситуацій (SACS) (С. Хобфолл, 1994; модифікація та адаптація Н. Водоп'янової, Є. Старченкової). Опитувальник стратегій подолання стресових ситуацій (Strategic Approach to Coping Scale, SACS) розроблений в 1994 році Стіваном Хобфоллом (Stevan E. Hobfoll), адаптація виконана Н. Водоп'яною і Є. Старченковою. У 1994 р. С. Хобфолл запропонував багатоосьову модель "поведінки подолання" і шкалу SACS, побудовану на її основі. На відміну від попередніх моделей, долаюча поведінка розглядається як стратегії (тенденції) поведінки, а не як окремі її типи.

Запропонована модель має дві основні осі: просоціальна-асоціальна, активно-пасивна і одну додаткову вісь: пряма-непряма. Ці осі є вимірами

загальних стратегій подолання. Введення просоціальної і асоціальної осі ґрунтується на наступному: багато життєвих стресорів є міжособовими або мають міжособовий компонент; навіть індивідуальні зусилля із подолання мають потенційні соціальні наслідки; дія подолання часто вимагає взаємодії з іншими людьми. Пряма-непряма вісь долаючої поведінки, запропонована С. Хобфоллом, збільшує міжкультурну застосовність опитувальника SACS. Ця вісь дозволяє диференціювати копінг (подолання) з точки зору поведінкових стратегій як проблемно-орієнтованих зусиль (прямих або маніпулятивних).

Методика визначає дев'ять моделей долаючої поведінки: асертивні дії, вступ в соціальний контакт, пошук соціальної підтримки, обережні дії, імпульсивні дії, уникнення, маніпулятивні (непрямі) дії, асоціальні дії, агресивні дії, а також обчислення загального індексу конструктивності.

Досліджуваним пропонувалося 54 твердження відносно їх поведінки в напружених (стресових) ситуаціях, які потрібно було оцінити від 1 до 5. З розрахунку, якщо твердження повністю описує дії поставити поряд з твердженням 5, а якщо ні тоді 1.

Відповідно до «ключа» була підрахована сума балів по кожному рядку, який показує перевагу тієї чи іншої моделі поведінки в складній (стресогенній) ситуації.

Ключ: асертивні дії = 1, 10, 19, 28, 37, 46; вступ в соціальний контакт = 2, 11, 20, 29, 38, 47; пошук соціальної підтримки = 3, 12, 21, 30, 39, 48; обережні дії = 4, 13, 22, 31, 40, 49; імпульсивні дії = 5, 14, 23, 32, 41, 50; уникнення = 6, 15, 24, 33, 42, 51; непрямі дії = 7, 16, 25, 34, 43, 52; асоціальні дії = 8, 17, 26, 35, 44, 53; агресивні дії = 9, 18, 27, 36, 45, 54.

Аналіз результатів проводився на підставі зіставлення даних конкретної людини по кожній зі субшкал з середніми значеннями моделей подолання в досліджуваній групі. В результаті порівняння індивідуальних і середньо-групових показників було зроблене узагальнення про схожість або

відмінність долаючої поведінки цього індивіда відносно досліджуваної категорії людей.

Для вивчення психологічного здоров'я викладачів, що мають психологічне вигорання використовувалася методика Опитувальник «Індивідуальна модель психологічного здоров'я» (ІМПЗ), розроблена А.В. Козловим[19] (Додаток Г).

Метою даної методики є виявлення індивідуальної моделі психологічного здоров'я.

Методика «Індивідуальна модель психологічного здоров'я» складається з 86-ти тверджень, які розподілені за 8-ма шкалами методики: стратегічний вектор - 13 тверджень; просоціальний вектор - 13 тверджень; Я-вектор - 11 тверджень; творчий вектор - 11 тверджень; духовний вектор - 11 тверджень; інтелектуальний вектор - 10 тверджень; сімейний вектор - 9 тверджень; гуманістичний вектор - 8 тверджень.

Відповідно до «ключа» підраховується сума балів по кожному фактору, що визначає вираженість того чи іншого спрямування особистості.

Стратегічний вектор визначається відповідями на питання 1; 9; 17; 25; 33; 41; 49; 57; 65; 72; 78; 83; 85. Просоціальний вектор визначають відповіді на питання 2; 10; 18; 26; 34; 42; 50; 58; 66; 73; 79; 84; 86. Я-вектор – питання 3; 11; 19; 27; 35; 43; 51; 59; 67; 74; 80. Творчий вектор – питання 4; 12; 20; 28; 36; 44; 52; 60; 68; 75; 81. Духовний вектор - 5; 13; 21; 29; 37; 45; 53; 61; 69; 76; 82. Інтелектуальний вектор – питання 6; 14; 22; 30; 38; 46; 54; 62; 70; 77. Сімейний вектор – питання 7; 15; 23; 31; 39; 47; 55; 63; 71. Гуманістичний вектор – питання 8; 16; 24; 32; 40; 48; 56; 64.

Для кожної з 8-ми шкал опитувальника була розроблена шкала переведення сирих балів у стени і встановлені норми, які визначають вираженість кожного з векторів реалізації психологічного здоров'я.

Для математико-статистичної обробки результатів дослідження був використаний метод перевірки вірогідності розбіжностей незалежних вибірок

(t-критерій Ст'юдента) допомогою комп'ютеризованих пакетів статистичних програм SPSS Statistics 17.0.

T-критерій Ст'юдента спрямований на оцінку відмінностей величин середніх значень у двох вибірках, які розподілені за нормальним законом. Однією із найголовніших переваг критерію є розповсюдженість його застосування. Він може бути використаний для співставлення середніх значень у залежних і незалежних виборок, при чому виборки можуть бути не рівними за розміром.

Статистична обробка даних дослідження проводилася комп'ютерним методом з використанням пакета статистичної програми IBM SPSS Statistics 17.0.

### РОЗДІЛ 3

## ОПИС РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

### 3.1 Вираженість синдрому емоційного вигорання у викладачів закладів вищої освіти

Для діагностики наявності та ступеня вираженості синдрому емоційного вигорання у викладачів ЗВО була використана методика діагностики професійного вигорання (МВІ) (К. Маслач, С. Джексон, 1986; модифікація та адаптація Н. Є. Водоп'янової, 2001), яка дозволила виявити рівень та ступінь вираженості вигорання у викладачів ЗВО, що представлено у Таблиці 3.1.

Структура синдрому емоційного вигорання, відповідно до моделі К. Маслач и С. Джексон, представлена трьома компонентами: **емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукцією** особистісних досягнень.

Високий рівень **емоційного виснаження**, що виявляється у відчутті емоційної перенапруги, спустошення, вичерпання власних емоційних ресурсів, виявлено у 33,5% викладачів, середній – 44,1% викладачів, низький – у 23,2% викладачів.

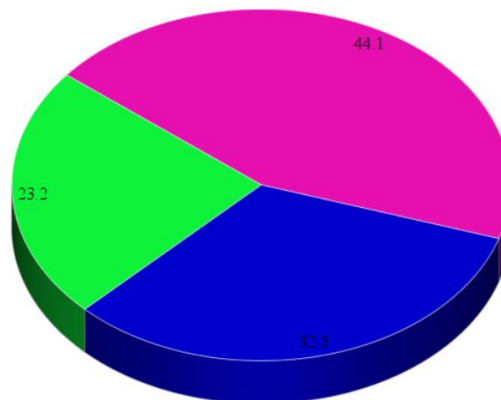
Високий рівень **деперсоналізації** як тенденції розвивати негативне, цинічне ставлення до студентів та колег, встановлювати знеособлені формальні контакти діагностовано у 23,2 % респондентів, середній рівень – у 41,8%, низький – у 34,8% респондентів.

Високий рівень **редукції** особистісних досягнень, якій притаманне відчуття зниження власної компетентності як спеціаліста та відчуття безперспективності власного професійного майбутнього, зневага до службових обов'язків, негативне самосприйняття у професійному плані виявлено у 23,2% викладачів, середній – у 34,8% викладачів, низький – у 41,8%.

Таблиця 3.1

**Емоційне вигорання за результатами опитування за методикою К. Маслач, С. Джексон (показник «емоційне виснаження»)**

Емоційне виснаження		
Рівні	Кількість викладачів	%
Низький	10	23,2
Середній	19	44,1
Високий	14	32,5

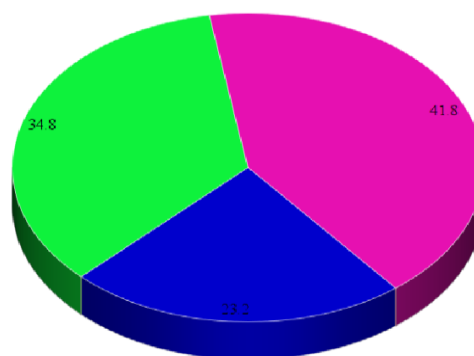


**Рис. 3.1.** Вираженість компоненту «емоційне виснаження» в структурі синдрому емоційного вигорання за даними опитування за методикою діагностики професійного вигорання (МВІ) (К. Маслач, С. Джексон), в процентах

Таблиця 3.2

**Емоційне вигорання за результатами опитування за методикою К. Маслач, С. Джексон (показник «деперсоналізація»)**

Деперсоналізація		
Рівні	Кількість викладачів	%
Низький	15	34,8
Середній	18	41,8
Високий	10	23,2

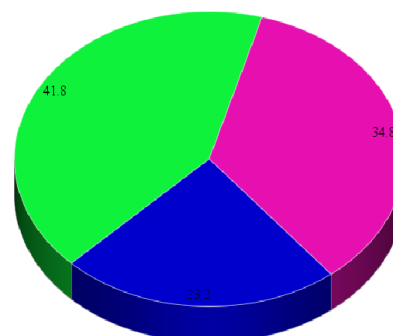


**Рис. 3.2.** Вираженість компоненту «деперсоналізація» в структурі синдрому емоційного вигорання за даними опитування за методикою діагностики професійного вигорання (МВІ) (К. Маслач, С. Джексон), в процентах

Таблиця 3.3

Емоційне вигорання за результатами опитування за методикою К. Маслач, С. Джексон (показник «редукція»)

Рівні	Редукція Кількість викладачів	%
Низький	18	41,8
Середній	15	34,8
Високий	10	23,2



**Рис. 3.3.** Вираженість компоненту «редукція» в структурі синдрому емоційного вигорання за даними опитування за методикою діагностики професійного вигорання (МВІ) (К. Маслач, С. Джексон), в процентах

За даними, приведеними в Таблиці 3.1-3.3, можна відзначити, що таким, що найчастіше зустрічається серед усіх симптомів, є симптом емоційного виснаження (спостерігається у високому ступені прояву у 32,5% викладачів).

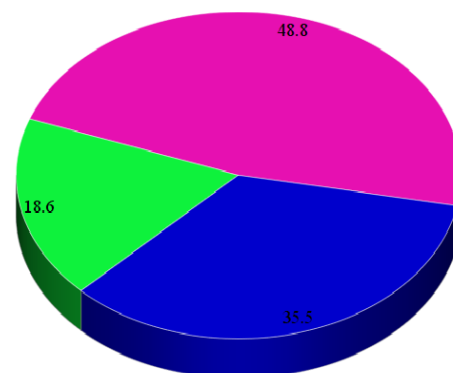
Відносно високі показники емоційного вигорання за шкалою «емоційне виснаження» свідчать про такі особливості особистості викладача, як втома від усього (подавленість, незахищеність, відсутність бажань, страх помилок, страх невизначених, неконтрольованих ситуацій, страх показатися недостатньо сильним, компетентним, не відповідати вимогам, що ставляться з боку керівництва тощо). Також виснажливою є власне викладацька робота – щоденне навантаження на зір, слуховий апарат, проведення семінарських і практичних занять, що вимагає постійної активної роботи свідомості).

За ступенем вираженості синдрому емоційного вигорання в цілому опитуваних було згруповано у 3 групи – такі, що мають низький, середній та високий ступінь прояву рівня емоційного вигорання залежно від суми набраних балів по трьом визначеним вище шкалам.

Таблиця 3.4

**Рівень вираженості синдрому емоційного вигорання викладачів**

<b>Рівень вигорання</b>	<b>Кількість викладачів</b>	<b>%</b>
Низький рівень емоційного вигорання	8	18,6
Середній рівень емоційного вигорання	21	48,8
Високий рівень емоційного вигорання	14	35,5



**Рис. 3.4.** Рівень вираженості синдрому емоційного вигорання викладачів за результатами опитування за методикою К. Маслач, С. Джексон (у процентах)

За результатами аналізу було встановлено, що в опитаній групі (43 особи) 18,6% (8 осіб) мають **низький** рівень емоційного вигорання, 48,8% (21 особа)- **середній** рівень емоційного вигорання та 35,5% (14 осіб) - **високий** рівень емоційного вигорання (Таблиця 3.4).

### **3.2. Особистісні особливості викладачів закладів вищої освіти, які піддаються емоційному вигоранню**

Для визначення особливостей особистості викладачів, які піддаються емоційному вигоранню використовувався стандартизований багатофакторний метод дослідження особистості (модифікація теста ММРІ в адаптації Л. М. Собчик, 2003) [42] (тест ММРІ (Мінесотський багатоаспектний особистісний опитувальник) (Minnesota Multiphasic Personality Inventory, ММРІ).

За допомогою вказаної методики були визначені характерні специфічні риси особистостей учасників дослідження у групах із синдромом емоційного вигорання та без нього.



Під час аналізу усереднених профілів особистості у групах, що досліджувались, не було виявлено перевищення шкал вище 75 Т-балів, що свідчить про відсутність виражених порушень адаптації, психопатичних рис характеру та психотичних захворювань у групи осіб, яка брала участь у дослідженні.

Аналіз оціночних шкал свідчить про вірогідність отриманих даних та адекватне ставлення осіб, які брали участь у дослідженні, до процедури тестування. Помірне перевищення показників шкали корекції К в межах 55-60 Т виявляє захисну реакцію осіб, які брали участь у дослідженні до процесу психодіагностичного дослідження.

В групі опитуваних, які мали більш високий прояв синдрому емоційного вигорання, спостерігались більш високі показники за шкалою «вірогідності», що може свідчити про самокритичність та відвертість цієї частини опитуваних, а також за шкалами невротичного контролю, песимістичності, емоційної лабільності, тривожності, індивідуалістичності та інтроверсії (Таблиця 3.5).

Таблиця 3.5

**Порівняльний аналіз середніх значень за шкалами ММРІ в групах тих викладачів із середнім та високим та низьким рівнем прояву синдрому емоційного вигорання**

Шкали СБДО	Викладачі із СЕВ (M±m)	Викладачі з низьким рівнем прояву СЕВ (M±m)	Т емп	Т кр	
				p≤0.05 2,02	p≤0.01 2,7
Шкала брехні (L)	42,84	41,91	1		
Шкала вірогідності (F)	62,22	58,63	1,2		
Шкала корекції (K)	51,39	52,23	0,6		
Шкала невротичного надконтролю (1)	57,29	47,51	<b>3,5</b>		
Шкала песимістичності (2)	65,4	47,89	<b>5,6</b>		
Шкала емоційної лабільності (3)	56,3	44,8	<b>3,7</b>		
Шкала імпульсивності (4)	63,35	60,21	1,8		
Шкала чоловічності/жіночності (5)	62,09	55,45	1,8		
Шкала ригідності (6)	54,15	54,19	0,5		
Шкала тривожності (7)	58,13	51,39	<b>3</b>		

Продовження таблиці 3.5

<b>Шкала індивідуалістичності (8)</b>	65,09	54,88	<b>3,7</b>	
<b>Шкала оптимізму й активності (9)</b>	53,28	57,66	1,1	
<b>Шкала інтроверсії (0)</b>	58,8	51,85	<b>2,8</b>	

Вивчення соціально-психологічних характеристик особистості опитаних дає підстави говорити про такі особливості осіб, що вигорають, як нестійкість емоційної сфери, вразливість, знижена стресостійкість, прагнення перекладати відповідальність за свої невдачі на дії інших людей.

Шкала 1 – надконтролю – виявляє тенденцію до підвищеного самоконтролю. Дана шкала дозволяє виявити схильність до переживань, занижену самооцінку власних здібностей і перспектив. Крайні прояви вираженості такого підвищення самоконтролю іноді можуть переходити у іпохондричну зосередженість на власному соматичному стані із тенденцією до постійної ревізії свого організму. Перевищення показника за цією шкалою 55 балів (55-61) вказує на недовірливість, тривожність.

Шкала 2 (депресії) відбиває ступінь песимізму і незадоволення. Підвищення даної шкали вказує на те, що особа є схильною до переживань, недооцінки своїх можливостей, схильна фіксувати увагу на невдачах та розчаруваннях, має пасивну життєву позицію. Перевищення значення по шкалі 64 (64-69) вказує на схильність до безпідставного виникнення напруженості, неспокою, незадоволеності собою, власним становищем, недовіри і перестороги.

Більш високі значення по шкалі 3 можуть вказувати на те, що таким особам більш властивим є виражені вегетативні реакції. Захисні механізми при цьому реалізуються у подвійний спосіб: 1) витіснення зі свідомості тієї негативної інформації, яка є конфліктогенною і завдає шкоди уявленню особистості про себе; 2) трансформація психологічної тривоги на біологічному рівні у функціональні порушення. Наслідком такої

трансформації можуть ставати психосоматичні розлади; 3) реагування назовні, драматизація переживань, демонстративні емоційні реакції.

Високі значення по шкалі 3 відображають схильність до швидкої зміни переживань, нестійкості до стресу, демонстративності поведінки з тенденцією здобути визнання і гарну оцінку оточуючих.

Підвищені значення за шкалою 7 вказують на деяку невпевненість у собі, схильності до переживань через дрібниці, тенденцію до повторної перевірки того, що було зроблено, аби не припуститися помилки, підвищеному відчутті провини. Такі особи у будь-який спосіб намагаються уникнути конфліктів, адже останні передиваються ними надзвичайно болісно. Психастеніки намагаються заслугувати прихильність та похвалу оточуючих, а, найголовніше – власне схвалення. Показники за даною шкалою у проміжку 55 – 59 вказують на добросовісність і акуратність особи. Проте невпевненість у собі, схильність до зайвих сумнівів, розвинутість самозахисних механізмів і чутливість.

Шкала 8 відбиває своєрідність і незвичність підходу до вирішення різних проблем. Підвищення по шкалі 8 вказує на інтелектуальність таких осіб, іноді високий творчий потенціал.

Підвищення за шкалою 0 вказує на більшу орієнтованість особи на внутрішній світ, аніж назовні [42, сс. 3-17].

Для викладачів з низьким рівнем вигорання є притаманною наявність стеничних рис, зниження тривожності.

В цілому виявлені розбіжності по шкалах вказують на багато рис особистості, які сприяють виникненню синдрому емоційного вигорання: внутрішнє емоційне напруження, незадоволення і песимістична оцінка власних перспектив, тривожність, схильність до переживань.

### 3.3. Протективні та копінг-стратегії викладачів закладів вищої освіти з синдромом емоційного вигорання

Для вивчення протективних стратегій та копінг-стратегій була використана методика діагностики типів психологічного захисту Р. Плутчик в адаптації Л. Й. Вассермана та ін. (2005) [12] та методика виявлення стратегій подолання стресових ситуацій (SACS) (С. Хобфолл, 1994; модифікація та адаптація Н. Водоп'янової, Е. Старченковой) [43].

За результатами дослідження за даною методикою було встановлено, що психологічний захист викладачів, які мають синдром емоційного вигорання, переважно полягає у використанні таких стратегій, як регресія, заміщення, компенсація, раціоналізація (інтелектуалізація) (Таблиця 3.6).

Таблиця 3.6

**Використання проективних стратегій викладачами за результатами опитування за методикою діагностики типів психологічного захисту Р. Плутчик в адаптації Л. Й. Вассермана**

Показник	Середнє значення у групі викладачів із синдромом емоційного вигорання	Середнє значення у групі викладачів з низьким рівнем прояву синдрому емоційного вигорання	T emp	T kp p≤0,05/p≤0,01
Витіснення	28,79	30,51	1,8	
Регресія	37,64	28,79	<b>1,9</b>	
Заміщення	23,63	17,77	<b>2,0</b>	
Заперечення	43,5	42,61	1,9	
Проекція	56,7	57,91	2	2,02/2,7
Компенсація	47,58	43,96	<b>2,5</b>	
Реактивне утворення	43,11	41,26	2	
Інтелектуалізація	46,98	34,09	<b>2,1</b>	

Традиційно під **регресією** розуміють такий механізм психологічного захисту, при якому особа прагне уникнути відчуття тривоги шляхом «переходу» на більш ранню стадію розвитку, намагаючись замістити розв'язання більш складних завдань вирішенням більш простих і доступних

для неї. Використання даного механізму захисту у викладачів можна пояснити багатоманітністю завдань, що щоденно постають перед викладачем, великим ступенем емоційного залучення, частими нестандартними ситуаціями. Намагаючись адаптуватися до такого режиму взаємодії із оточуючим середовищем, особа спрощує кількість професійних реакцій, виробляючи універсальні способи реагування на ситуації, які її фруструють.

Викладачі із вираженим синдромом емоційного вигорання використовують також такий механізм захисту, як **заміщення** – спрямування прихованих емоцій на об'єкти, які становлять для особи, яка захищається, меншу небезпеку, аніж ті, на яких такі емоції спрямовані насправді. Найчастіше – це емоції злості, агресії, гніву.

Ще одним виявленим способом психологічного захисту викладача, який має емоційне вигорання, є **інтелектуалізація**, або «раціоналізація» - подолання складних, конфліктних ситуацій за допомогою розуму, а не відчуттів – віднаходження логічних пояснень тим чи іншим подіям замість їх проживання і переживання. Це може пояснюватись тим, що викладач має надзвичайно високий рівень емоційного навантаження в процесі виконання своєї роботи, тож, згодом організм вимагає економії емоцій та надання переваги більш логічним проживання складних ситуацій.

**Компенсація** як спосіб психологічного захисту використовуються в разі намагань особи, яка його застосовує, компенсувати реальну або уявну ваду, дефект іншою якістю, найчастіше – за допомогою фантазій, привласнення собі якостей, цінностей, характеристик іншої особистості. Використання даного механізму захисту саме викладачами може пояснюватись високими суспільними вимогами до особистості викладача і намаганнями особи, яка вигоріла, їм відповідати.

**Особливості застосування копінг стратегій викладачів** досліджувалися за допомогою Методики виявлення стратегій подолання

стресових ситуацій (Strategic Approach to Coping Scale, SACS) (С. Хобфолл, 1994; модифікація та адаптація Н. Водоп'янової, Є. Старченкової).

Вказана методика дозволяє визначити ступінь частоти застосування тієї чи іншої стратегії подолання стресової ситуації шляхом нарахування відповідної кількості балів за кожну обрану відповідь (таблиця 3.7). При чому залежно від орієнтованості на той чи інший стиль поведінки вказані моделі поділяються на активну, просоціальну, пасивну, пряму, непрямую (Таблиця 3.7) [43].

Таблиця 3.7

#### Показники стратегій подолання у представників комунікативних професій

№	Стратегія подолання	Модель поведінки	Ступінь вираженості моделей подолання		
			Низький	Середній	Високий
1	Активна	Асертивні дії	6-17	18-22	23-30
2	Просоціальна	Вступ у соціальний контакт	6-21	22-25	26-30
3	Просоціальна	Пошук соціальної підтримки	20	21-24	25-30
4	Пасивна	Обережні дії	17	18-23	24-30
5	Пряма	Імпульсивні дії	15	16-19	20-30
6	Пасивна	Уникнення	13	14-17	18-30
7	Непряма	Маніпулятивні дії	17	18-23	24-30
8	Асоціальна	Асоціальні дії	14	15-19	20-30
9	Асоціальна	Агресивні дії	13	14-18	19-30

Результати дослідження застосування копінг-стратегій опитаних викладачів подані у Таблиці 3.8

Таблиця 3.8

#### Застосування стратегій подолання стресових ситуацій у групі викладачів, серед яких проводилось опитування

Стратегія	Середнє значення в групі	Ступінь вираженості моделі подолання у опитаній групі
1 Асертивні дії	18,04	середній
2 Вступ у соціальний контакт	20,11	низький

3	Пошук соціальної підтримки	19,67	низький
4	Обережні дії	20,16	середній
5	Імпульсивні дії	18,81	середній
6	Уникнення	20,16	високий
7	Маніпуляція	18,93	середній
8	Асоціальні дії	18,34	середній
9	Агресивні дії	14,27	середній

За результатами аналізу поданих даних можна підбити показник загального **індексу конструктивності** у опитуваній групі, який розраховується за формулою  $IK = AP/PA$ , де AP – сума показників субшкал «асертивні дії», «вступ у соціальний контакт», «пошук соціальної підтримки»; PA – сума показників субшкал «уникнення», «асоціальні дії», «агресивні дії».

Таким чином,  $IK = 57.82/57.22$

Отже,  $IK = 1,01$  та відповідає середньому рівню конструктивності

За результатами опитування та проведених розрахунків видно, що найбільш розповсюдженою до застосування є стратегія уникнення, а найменш застосовуваною – вступ у соціальний контакт та пошук соціальної підтримки. Крім того, близьким до низького є показник асертивної поведінки.

В той же час, «упевнено середньою» є частота використання таких стратегій, як обережні дії, імпульсивні дії, маніпуляція, асоціальні та агресивні дії.

Таким чином, в цілому копінг-стратегії викладачів із вигоранням можна охарактеризувати як соціально спрямовані, але пасивні. Останній факт свідчить про намагання уникнути розв'язання проблем, знайти соціальну підтримку, пом'якшити ситуацію, але не вирішити її до кінця.

Відсутність прямих стратегій оволодіння призводить до хронічного стресу та негативним чином впливає на їхній психологічний стан, поглиблює

та прискорює ступінь емоційного вигорання, ускладнює проживання вікових криз.

### 3.4. Особливості психологічного здоров'я викладачів закладів вищої освіти, які мають синдром емоційного вигорання

Дослідження стану психологічного здоров'я у опитуваній групі проводилось за допомогою методики «Індивідуальна модель психологічного здоров'я» (ІМПЗ), розробленої А.В. Козловим [19]. Метою даної методики є виявлення індивідуального вектора психологічного здоров'я особи, яка проходить опитування.

Проведення обрахунку середнього арифметичного набраних балів у кожній з груп опитуваних по кожному вектору, переведення у стени та визначення ступеня вираженості кожного вектора у кожній із груп опитаних дозволяє стверджувати, що вектори психологічного здоров'я у всіх опитаних знаходяться на середньому та високому рівнях (Таблиця 3.9). Це також є свідченням того, що всі сфери психологічного здоров'я опитаних є досить добре розвиненими.

Таблиця 3.9

Середні значення по шкалах методики «Індивідуальна модель психологічного здоров'я у групах викладачів, які мають, та тих, які не мають синдрому емоційного вигорання

Ступінь прояву синдрому емоційного вигорання у групі	Стратегічний вектор	Просоціальний вектор	Я-вектор	Творчий вектор	Духовний вектор	Інтелектуальний вектор	Сімейний вектор	Гуманістичний вектор
	Середнє значення вираженості вектору викладачів, що мають емоційного вигорання	6,65	5,91	6,74	7,03	5,97	5,17	5,6
Середнє значення ступеня вираженості вектору у групі викладачів, які не мають синдрому емоційного вигорання	7,37	6	6,12	6,63	5,63	5,87	5,5	6



Продовження таблиці 3.9  
вираженості вектору у групі  
викладачів, які мають низький рівень  
прояву синдрому емоційного  
вигорання

До найбільш розвинених сфер можна віднести: у групі з високим та середнім рівнем вигорання – творчий вектор (7,03 балів, що відноситься до високого рівня вираженості даної сфери у опитаних), а у групі з низьким рівнем вигорання – стратегічний вектор (7,37 балів, що відноситься до середнього ступеня вираженості даної сфери в опитаній групі).

Спираючись на попередні проведені дослідження у групі людей середнього віку, проведені Мінахметовою А.З. [27], можна припустити, що опитані особи, у яких переважає стратегічний вектор, є комунікабельними, такими, що легко встановлюють міжособистісні контакти, емоційно стійкими, мають ділову спрямованість, наполегливість у досягненні мети, є стресостійкими і незворушними.

Творча спрямованість особистості характеризується емоційною нестійкістю, мінливістю інтересів, мрійливістю, багатую уявою. В той же час більш високе значення творчого вектору, яке можна спостерігати у осіб, схильних до емоційного вигорання, перегукується з наведеним вище підвищеним значенням у осіб з більш вираженими проявами вигорання за шкалою 8 методики ММРІ, що, відповідно до пояснень до цієї шкали, може вказувати на інтелектуальність таких осіб та іноді високий творчий потенціал.

Обрахування Т-критерія Ст'юдента допомагає оцінити розбіжності середніх значень між двома величинами двох вибірок, які розподілені по нормальному закону (Таблиця 3.10).

Таблиця 3.10

**Порівняльний аналіз ступеня вираженості векторів психологічного здоров'я у групах викладачів із різним ступенем прояву синдрому емоційного вигорання (СЕВ)**

№	Вектор	Викладачі із високим та середнім ступенем прояву СЕВ	Викладачі з низьким рівнем прояву СЕВ	T емп	T крит p≤0.05/ p≤0.01 2,02/2,71
1	Стратегічний вектор	6,53	7,37	1,5	
2	Просоціальний вектор	5,91	6	0,1	
3	Я-вектор	6,74	6,12	1,1	
4	Творчий вектор	7,03	6,63	0,7	
5	Духовний вектор	5,97	5,63	0,6	
6	Інтелектуальний вектор	5,2	5,88	0,9	
7	Сімейний вектор	5,6	5,5	0,2	
8	Гуманістичний вектор	4,97	6	1,7	

За результатами обрахунку видно, що всі вектори в обох групах знаходяться поза зоною значущості, що свідчить про відсутність великих розбіжностей у проявах векторів психологічного здоров'я у відповідних групах опитаних.

## ВИСНОВКИ

1. Емоційне вигорання є особливою формою професійної дезадаптації людини, що призводить до зниження якості роботи, втрати інтересу до неї, і навіть до зміни професії та роду діяльності. Розвиток емоційного професійного вигорання характеризується рядом стадій, що розвиваються та переходять одна в одну поступово. Одним із факторів розвитку емоційного вигорання є професійний стрес, що призводить до розвитку функціональних і соматичних розладів, порушень в психоемоційній сфері та сприяє розвитку у фахівців синдрому емоційного вигорання. Також на вигорання істотний вплив чинять домінантні професійні якості та індивідуальні властивості особистості у сполученні із умовами професійної діяльності. Власне ж синдром професійного вигорання є сукупністю симптомів, що є результатом тривалого процесу професійної деформації.

Як і емоційне вигорання в цілому, динаміка розвитку професійного вигорання викладачів поділяється на стадії, що в цілому відповідають загальним стадіям професійного вигорання із урахуванням специфіки саме викладацької діяльності.

2. В ході дослідження було встановлено, що емоційне вигорання тією чи іншою мірою проявляється у всіх викладачів закладів вищої освіти, що додатково обумовлюється специфікою дистанційного навчання, зміною звичного способу організації життя, відсутністю «живого» спілкування, необхідністю пристосовуватися до нових умов праці та опанування новітніх технологій.

За результатами аналізу було встановлено, що в опитаній групі (43 особи) 18,6% (8 осіб) мають **низький** рівень емоційного вигорання, 48,8% (21 особа) - **середній** рівень емоційного вигорання та 35,5% (14 осіб) - **високий** рівень емоційного вигорання. При цьому, високий рівень **емоційного виснаження**, що виявляється у відчутті емоційної перенапруги, спустошення, вичерпання власних емоційних ресурсів, виявлено у 33,5% викладачів, середній – 44,1% викладачів, низький – у 23,2% викладачів.

Високий рівень **деперсоналізації** як тенденції розвивати негативне, цинічне ставлення до студентів та колег, встановлювати знеособлені формальні контакти діагностовано у 23,2 % респондентів, середній рівень – у 41,8%, низький – у 34,8% респондентів.

Високий рівень **редукції** особистісних досягнень, якій притаманне відчуття зниження власної компетентності як спеціаліста та відчуття безперспективності власного професійного майбутнього, зневага до службових обов'язків, негативне самосприйняття у професійному плані виявлено у 23,2% викладачів, середній – у 34,8% викладачів, низький – у 41,8%.

3. Вивчення соціально-психологічних характеристик особистості опитаних, проведене в умовах дистанційного навчання дає підстави говорити про такі особливості осіб, що вигорають, як нестійкість емоційної сфери, вразливість, знижена стресостійкість, прагнення перекладати відповідальність за свої невдачі на дії інших людей. Під час аналізу усереднених профілей особистості у групах, що досліджувались та проведення порівняльного аналізу середніх значень за шкалами ММРІ були виявлені значимі розбіжності за шкалами 1 - невротичного контролю; 2 – депресії; 3 – емоційної лабільності; 7 – тривожності; 8 – індивідуалістичності; 0 - інтроверсії.

Для викладачів з низьким рівнем вигорання є притаманною наявність стеничних рис, зниження тривожності.

В цілому виявлені розбіжності по шкалах вказують на багато рис особистості, які сприяють виникненню синдрому емоційного вигорання: внутрішнє емоційне напруження, незадоволення і песимістична оцінка власних перспектив, тривожність, схильність до переживань.

4. Побудова проєктивних стратегій викладачів, які мають середній та високий ступінь прояву синдрому емоційного вигорання в умовах дистанційного навчання полягають, переважно, у використанні таких

стратегій, як регресія, заміщення, компенсація, раціоналізація (інтелектуалізація).

Що стосується застосування копінг-стратегій, найбільш розповсюдженою до застосування є стратегія уникнення, а найменш застосовуваною – вступ у соціальний контакт та пошук соціальної підтримки. Крім того, близьким до низького є показник асертивної поведінки.

В той же час, «упевнено середньою» є частота використання таких стратегій, як обережні дії, імпульсивні дії, маніпуляція, асоціальні та агресивні дії.

Таким чином, в цілому копінг-стратегії викладачів із вигоранням можна охарактеризувати як соціально спрямовані, але пасивні. Останній факт свідчить про намагання уникнути розв'язання проблем, знайти соціальну підтримку, пом'якшити ситуацію, але не вирішити її до кінця.

5. Вектори психологічного здоров'я у всіх опитаних знаходяться на середньому та високому рівнях, що, зокрема, є свідченням того, що всі сфери психологічного здоров'я опитаних є досить добре розвиненими.

До найбільш розвинених сфер можна віднести: у групі з високим та середнім рівнем вигорання – творчий вектор (7,03 балів, що відноситься до високого рівня вираженості даної сфери у опитаних), а у групі з низьким рівнем вигорання – стратегічний вектор (7,37 балів, що відноситься до середнього ступеня вираженості даної сфери в опитаній групі).

Всі вектори в обох групах знаходяться поза зоною значущості, що свідчить про відсутність великих розбіжностей у проявах векторів психологічного здоров'я у відповідних групах опитаних.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Бабич О. И. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Ольга Игоревна Бабич. – Хабаровск, 2007. – 24с.
2. Бещук-Венгерська Н. В. Профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. Методичний посібник / Н. В. Бещук-Венгерська. – Вінниця: ММК, 2015. – 39 с.
3. Бодров В. А. Информационный стресс: Учебное пособие для вузов / В. А. Бодров. – М. – 2000. – 352 с.
4. Боева А. В. Синдром эмоционального выгорания у врачей-психиатров [Текст] / А. В. Боева, В. А. Руженков, У. С. Москвитина // Научные ведомости БелГУ. Серия: Медицина. Фармация. – 2013. – №11. – 154 с.
5. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. – СПб. – 1999. – 350 с
6. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса / Н. Е. Водопьянова. – СПб.: Питер, 2009. – 336 с.
7. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – Режим доступа: <https://socsp.ru/data/docs/professionalnoe-vygoranie-posobie.pdf>. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.
8. Вылегжанина О. Е. Синдром эмоционального выгорания в педагогической практике [Текст] /О. Е. Вылегжанина. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sindrom-emotsionalnogo-vygoraniya-v-pedagogicheskoy-praktike/viewer>. – Журнал ГрГМУ. – 2010. – №3. – с.31.
9. Грицук О. В. Основні принципи та підходи в дослідженні синдрому емоційного вигорання у зарубіжній психології. / О. В. Грицук. – Режим доступа: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/appsub\\_2012\\_1\\_35\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/appsub_2012_1_35_8). – Актуальні проблеми психології. – 2012. – Т. 1. – Вип. 35. – С. 30-33.

10. Демина Л. Д., Ральникова И. А. Психическое здоровье и защитные механизмы личности: учебное пособие. / Л. Д. Демина, И. А. Ральникова: 2-е изд. – Барнаул: Изд-во Алтайского ун-та. – 2005. – 132 с.
11. Диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой) / Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – Режим доступа: <http://weplib.pp.ua/sotsialno-psihologicheskaya-diagnostika.html> – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – С.360-362.
12. Диагностика типологий психологической защиты (Р. Плутчик в адаптации Л. И. Вассермана, О. Ф. Ерышева, Е. Б. Клубовой и др.) / Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – Режим доступа: <http://weplib.pp.ua/sotsialno-psihologicheskaya-diagnostika.html> – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – С.444-452
13. Зеер Э. Ф. Психология профессий / Э. Ф. Зеер. - Екатеринбург: Деловая книга. – 2003. – 336 с.
14. Калайтан Н. Л. Психологічні чинники розвитку синдрому емоційного вигорання та його динаміка у лікарів швидкої й невідкладної медичної допомоги: дис. ...канд. психол. наук: 19.00.04 / Наталя Леонідівна Калайтан. – Х., 2011. – 283 с.
15. Карнаухова А. О. Психологические аспекты феномена профессиональной деформации / Анна Олеговна Карнаухова // Молодой ученый. – 2017. – №1. – С. 393-399.
16. Картавая Е. С. Специфика структуры психического выгорания в профессиях субъект-субъектного и субъект-объектного типа: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Екатерина Сергеевна Картавая. – Ярославль. - 2009. - 25 с.
17. Кецко Т. В. Модели синдрома эмоционального выгорания / Т. В. Кецко // Возрастная и педагогическая психология: сб. науч. тр. Вып. 7 /

Бел. гос. пед. Ун-т им. М.Танка; редкол. Н.Т.Ерчак [и др.]; отв. ред. О. В. Белановская. – Режим доступа: <https://core.ac.uk/download/pdf/288634835.pdf>. – Мн.: БГПУ – 2007. – с. 294-303.

18. Китаев-Смык Л. А. Выгорание персонала. Выгорание личности. Выгорание души / Л. А. Китаев-Смык // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2008. – №2. – с.41-49

19. Козлов А. В. Методика діагностики психологического здоров'я / А. В. Козлов // режим доступа: [https://www.academia.edu/10353185/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BA%D0%B0\\_%D0%B4%D0%B8%D0%B0%D0%B3%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8\\_%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE\\_%D0%B7%D0%B4%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%8C%D1%8F](https://www.academia.edu/10353185/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BA%D0%B0_%D0%B4%D0%B8%D0%B0%D0%B3%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8_%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D0%B7%D0%B4%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%8C%D1%8F). – Перспективы Науки и Образования. – 2014. – №6 (12) – с. 110-117. //

20. Козлова К. В. Понятие «выгорание» в психологии: анализ и обобщение подходов / К. В. Козлова, О. И. Муравьева, Г. С. Корытова. – Режим доступа: [https://npo.tspu.edu.ru/files/npo/PDF/articles/kozlova\\_k\\_v\\_18\\_27\\_1\\_23\\_2019.pdf](https://npo.tspu.edu.ru/files/npo/PDF/articles/kozlova_k_v_18_27_1_23_2019.pdf). – Научно-педагогическое обозрение. – Pedagogical Review. – 2019. – 1 (23)

21. Кошечко Н. Профілактика синдрому «емоційного професійного вигорання» викладача ВНЗ / Н. Кошечко // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – Педагогіка. – 1(3). – 2016. – с. 23.

22. Кузнецова Е. В., Петровская В. Г., Рязанцева С. А. Психология стресса и эмоционального выгорания : учеб. пособ. для студ. факультета психологии. / Е. В. Кузнецова, В. Г. Петровская, С. А. Рязанцева. – Режим доступа: [http://window.edu.ru/catalog/pdf2txt/898/76898/59061?p\\_page=1](http://window.edu.ru/catalog/pdf2txt/898/76898/59061?p_page=1). – Куйбышев, 2012. – 96 с.



23. Лешукова Е. Синдром сгорания. Защитные механизмы. Меры профилактики. / Е. Лешукова // Вестник РАТЭПП. – СПб.: Питер. – 1995. – №1. – С. 45-52.

24. Лукьянов В. В., Леонова А. Б. и др. Выгорание и профессионализация / В. В. Лукьянов, А. Б. Леонова, А. А. Обознов, А. С. Чернышев, Н. Е. Водопьянова: сб. науч. трудов. – Курск: Изд-во Курск. гос. ун-та. – Курск. – 2013. – 440 с.

25. Максименко С. Д., Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В. та ін. Синдром «професійного вигорання та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова та ін. – К.: Міленіум, 2004. – 264 с.

26. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются [Текст] / К. Маслач // Практикум по социальной психологии. — СПб.: Питер-2001. – 234 с.

27. Минахметова А.З. Особенности психологического здоров'я людей среднего возраста / Режим доступу: [http://dom-hors.ru/rus/files/arhiv\\_zhurnala/spp/2016/4/psychology/minakhmetova-akhmetshina.pdf](http://dom-hors.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/spp/2016/4/psychology/minakhmetova-akhmetshina.pdf)

28. Мирончук Н.М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії / Н.М. Мирончук. – Режим доступу: [http://eprints.zu.edu.ua/25983/1/%D0%9C%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B%D1%87%D1%83%D0%BA\\_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B5%20%D0%B2%D0%B8%D0%B3%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F.pdf](http://eprints.zu.edu.ua/25983/1/%D0%9C%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B%D1%87%D1%83%D0%BA_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B5%20%D0%B2%D0%B8%D0%B3%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F.pdf). – Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи: зб. наук.-метод. праць / за ред. О.А. Дубасенюк. – Житомир: Вид-во Євенок О.О., 2017. – С. 62-67.

29. Музичко Л. В., Фальковська Л. М., Гавриловська К. П. Емоційне вигорання викладачів вищої школи та їхнє професійне здоров'я /

Л. В. Музичко, Л. М. Фальковська, К. П. Гавриловська. – Режим доступу: <http://eprints.zu.edu.ua/31057/1/305-Article%20Text-519-1-10-20191005.pdf> – «Врачеб. дело». – 2017. – № 7. – с. 37-44.

30. Наличаева С. А. Связь самоактуализации и профессионального выгорания у педагогов [Текст] / С. А. Наличаева. – Режим доступу: <https://cyberleninka.ru/article/n/svyaz-samoaktualizatsii-i-professionalnogo-vygoraniya-u-pedagogov/viewer>. – Вестник Адыгейского государственного университета. – Серия 3: Педагогика и психология. – 2011. – №1.

31. Овчинников Б. В., Колчев А. И. Профессиональный стресс и здоровье // Психология профессионального здоровья. Учебное пособие / Под ред. проф. Г. С. Никифорова. – СПб. – 2006. – 480 с.

32. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности / В. Е. Орел. – М.: Ин-т психологии РАН. – 2005. – 330 с

33. Полякова, О. Б. Деперсонализация как составляющая профессиональных деформаций личности и акмеологическая проблема [Текст] / О. Б. Полякова. – Режим доступу: <https://cyberleninka.ru/article/n/depersonalizatsiya-kak-sostavlyayuschaya-professionalnyh-deformatsiy-lichnosti-i-akmeologicheskaya-problema/viewer>. – Акмеология. – 2009. – №4.

34. Пономаренко В. А., Разумов А. Н., Пискунов В. В. Здоровье здорового человека. – М.: Медицина, 1997. – 205 с.

35. Психология здоровья / Под ред. Г. С. Никифорова. – СПб: Питер, 2006. – 607 с.

36. Рукавишников А. А. Личностные детерминанты и организационные факторы генезиса психического выгорания у педагогов: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Алексей Александрович Рукавишников – Ярославль, 2001. – 23 с.

37. Рыбников О. Н. Психофизиология профессиональной деятельности: учебник для студентов высших учебных заведений / О. Н. Рыбников. – М. – 2010. – 320 с.

38. Селье Г. Очерки об адаптационном синдроме / Г. Селье; [пер. с англ.]. – М. – 1960. – 51 с.
39. Сипченко О. М., Банченко С. С. Професійне вигорання викладачів ЗВО як психологічна проблема / О. М. Сипченко, С. С. Банченко. – Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/10.1/25.pdf>. – «Молодий вчений». – № 10.1 (62.1). – жовтень. – 2018 р.
40. Сіроха Л. В. Психологічні особливості емоційного вигорання у вчителів початкової школи / Л. В. Сіроха // Науковий вісник Херсонського університету – Випуск 3. – Том 1. – 2018. – с. 201 – 205.
41. Смирнов Б. А. Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б. А. Смирнов, Е. В. Долгополова. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. – 276 с.
42. Собчик Л. Н. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности. *СМИЛ* / Режим доступу: [http://www.miu.by/kaf\\_new/mpp/001.pdf](http://www.miu.by/kaf_new/mpp/001.pdf) – СПб.: Речь, 2000. – 219 с.
43. Стратегии преодоления стрессовых ситуаций (SACS) С. Хобфолл / Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – Режим доступу: <http://weblib.pp.ua/sotsialno-psihologicheskaya-diagnostika.html> – М. – 2002.
44. Трущенко М. Н. К вопросу о синдроме выгорания: традиционные подходы исследования и современное состояние проблемы / М. Н. Трущенко. // Режим доступу: <https://moluch.ru/conf/psy/archive/35/2658/>. – Психология: традиции и инновации : материалы I Междунар. науч. конф. (г. Уфа, октябрь 2012 г.). — Уфа: Лето, 2012. — С. 1-8.
45. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции / Ю. В. Щербатых. – СПб. – 2008. – 256 с.
46. Golembiewski R. T., Munzenrider R. Phases of burnout: Development in concepts and Applications. New York, 1988.
47. Jerrold Greenberg, Comprehensive Stress Management. McGraw-Hill. 2002. 412 p.

48. Perlman, B., & Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human Relations*, 35(4), 283–305.  
<https://doi.org/10.1177/001872678203500402>. – Режим доступа:  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED205840.pdf>

49. Pines A. Helpers motivation and the burnout syndrome / A. Pines // In T.H. Wills (Eds.) *Basic processes in helping relationships*. – New York : Academic Press, 1982. – P. 453 – 475.

**Опросник на определение уровня психического выгорания (МВІ)**  
(Авторы методики: К. Маслач и С. Джексон, адаптация Н. Е. Водопьяновой)

Источник: Диагностика профессионального выгорания (К.Маслач, С.Джексон, в адаптации Н.Е.Водопьяновой) / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. - М., 2002. С.360-362/

**Инструкция**

Ответьте, пожалуйста, как часто Вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике. Для этого на бланке для ответов отметьте по каждому пункту позицию, которая соответствует частоте Ваших мыслей и переживаний: «никогда», «очень редко», «иногда», «часто», «очень часто», «каждый день».

Таблица А.1

**Текст опросника**

Вопросы	Никогд а	Очень редко	Иногда	Часто	Очень часто	Кажды й день
1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным						
2. После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон»						
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу						
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои коллеги и стараюсь учитывать это в интересах дела						
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми коллегами без теплоты и расположения к ним						
6. После работы мне на некоторое время хочется уединиться						
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами						
8. Я чувствую угнетенность и апатию						
9. Я уверена, что моя работа нужна людям						
10. В последнее время я стала более черствой по отношению к тем, с кем я работаю						
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня						
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление						

## Продолжение таблицы А.1

13.Моя работа все больше меня разочаровывает					
14. Мне кажется, что я слишком много работаю					
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными/воспитанниками и коллегам					
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех					
17.Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе					
18. Во время работы я чувствую приятное оживление					
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного					
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе					
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемам					
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.					

**Обработка результатов**

Опросник имеет 3 шкалы «психоэмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений) и «редукция личных достижений» (8 утверждений).

Ответы испытуемого оцениваются:

0 баллов – «никогда», 1 балл – «очень редко», 3 балла – «иногда», 4 балла – «часто», 5 баллов – «очень часто», 6 баллов – «каждый день».

**Ключ:**

«**Психоэмоциональное истощение**» – ответы по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. (максимальная сумма баллов – 54).

«**Деперсонализация**» – ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (максимальная сумма баллов – 30).

«**Редукция личных достижений**» – ответы да по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов – 48).

**Выводы**

Чем больше сумма баллов по первой и второй шкале в отдельности, тем больше у обследуемого выражены различные стороны «выгорания».

Чем меньше сумма баллов по третьей шкале, тем меньше профессиональное «выгорание».

Таблица А.2

Таблица норм

Компонент	Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
«Психоэмоциональное истощение»	0 - 10	11 - 20	21 - 30	31 - 40	41 - 54
«Деперсонализация» (личностное отдаление)	0 - 5	6 - 11	12 - 17	18 - 23	24 - 30
«Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация)	39 - 48 0 - 8	29 - 38 9 - 18	19 - 28	9 - 18 29 - 38	0 - 8 39 - 48
Психическое выгорание	0 - 23	24 - 49	50 - 75	76 - 101	102 - 132

Для подсчета индекса «психического выгорания» значения по всем трём компонентам («психоэмоциональное истощение», «деперсонализация», «редукция личных достижений») суммируются. Однако по третьему компоненту «Редукция личных достижений» при определении итогового индекса используются его обратные значения (в таблице они указаны жирным шрифтом).

Содержательные характеристик шкал

«Психоэмоциональное истощение» - процесс исчерпания эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми. Истощение проявляется в хроническом эмоциональном и физическом утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим с признаками депрессии и раздражительности.

«Деперсонализация» (личностное отдаление) - специфическая форма социальной дезадаптации профессионала, работающего с людьми. Личностное отдаление проявляется в уменьшении количества контактов с окружающими, повышении раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизме по отношению к другим людям.

«Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация) – снижение чувства компетентности в своей работе, недовольство собой, уменьшение ценности своей деятельности, негативное самовосприятие в профессиональной сфере. Возникновение чувства вины за собственные негативные проявления или чувства, снижение профессиональной и личной самооценки, появление чувства собственной несостоятельности, безразличия к работе. Снижение уровня рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания. Состояние мотивационной сферы оценивается таким показателем, как продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность в работе, самооценка профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми.

## Додаток Б

**Опросник Диагностика типологий психологической защиты или индекс жизненного стиля (ИЖС) (Р. Плутчик в адаптации Л. И. Вассермана, О. Ф. Ерышева, Е. Б. Клубовой и др.)**

Опросник диагностики типа психологической защиты (Опросник Плутчика-Келлермана-Конте) позволяет продиагностировать выраженность у испытуемых 8 защитных механизмов: **отрицание, вытеснение, регрессия, компенсация, проекция, замещение, интеллектуализация, реактивное образование.**

Подсчитывается количество положительных ответов по каждой из 8 шкал, в соответствии с ключом. Затем сырые баллы переводятся в проценты (процентильная шкала). На основе процентных показателей составляется профиль эго-защит.

В качестве дополнительного используется также вторичный показатель, который представляет собой среднее по всем шкалам. Этот показатель введен в соответствии с предположением, что в основе своей все защитные механизмы, несмотря на их полярность или дополнительность друг другу, выполняют одну и ту же функцию (в большинстве своем - снижение уровня тревоги) и таким образом в соответствии с этим «общим знаменателем» могут быть объединены в некую общую ЗАЩИТУ «Я». Таким образом, средняя оценка шкальных оценок может отражать уровень ее выраженности, который был назван авторами теста Степень Напряженности Защиты (СНЗ).

**Инструкция:** «Внимательно прочитайте приведенные ниже утверждения, описывающие чувства, поведение и реакции людей в определенных жизненных ситуациях, и если они имеют к Вам отношение, то отметьте соответствующие номера знаком «+»

1. Я очень легкий человек и со мной легко ужиться.
2. Когда я хочу чего-нибудь, то никак не могу дождаться, когда это получу.
3. Всегда существовал человек, на которого я хотел бы походить.
4. Люди не считают меня эмоциональным человеком.
5. Я выхожу из себя, когда смотрю фильмы непристойного содержания.
6. Я редко помню свои сны.
7. Меня бесят люди, которые всеми вокруг командуют.
8. Иногда у меня появляется сильное желание пробить стену кулаком.
9. Меня раздражает тот факт, что люди слишком много задаются.
10. В мечтах я всегда в центре внимания.
11. Я человек, который никогда не плачет.



12. Необходимость пользоваться общественным туалетом заставляет меня совершать над собой усилие.
13. Я всегда готов выслушать обе стороны во время спора.
14. Меня легко вывести из себя.
15. Когда кто-нибудь толкает меня в толпе, я чувствую, что готов толкнуть его в ответ.
16. Много во мне восхищает людей.
17. Я полагаю, что лучше хорошенько обдумать что-нибудь до конца, чем приходить в ярость.
18. Я много болею.
19. Я меня плохая память на лица.
20. Когда меня отвергают, у меня появляются мысли о самоубийстве.
21. Когда я слышу сальность, то очень смущаюсь.
22. Я всегда вижу светлую сторону вещей.
23. Я ненавижу злобных людей.
24. Мне трудно избавиться от чего-либо, что принадлежит мне.
25. Я с трудом запоминаю имена.
26. У меня склонность к излишней импульсивности.
27. Люди, которые добиваются своего криком и воплями, вызывают у меня отвращение.
28. Я свободен от предрассудков.
29. Мне крайне необходимо, чтобы люди говорили мне о моей сексуальной привлекательности.
30. Когда я собираюсь в поездку, то планирую каждую деталь заранее.
31. Иногда мне хочется, чтобы атомная бомба разрушила весь мир.
32. Порнография отвратительна.
33. Когда я чем-нибудь расстроен, то много ем.
34. Люди мне никогда не надоедают.
35. Много из своего детства я не могу вспомнить.
36. Когда я собираюсь в отпуск, то обычно беру с собой работу.
37. В своих фантазиях я совершаю великие поступки.
38. В большинстве своем люди раздражают меня, так как они слишком эгоистичны.
39. Прикосновение к чему-нибудь осклизлому, скользкому, вызывает у меня отвращение.
40. Если кто-нибудь надоедает мне, я не говорю ему это, а стремлюсь выразить свое недовольство кому-нибудь другому.
41. Я полагаю, что люди обведут вас вокруг пальца, если вы не будете осторожны.
42. Мне требуется много времени, чтобы разглядеть плохие качества в других людях.
43. Я никогда не волнуюсь, когда слышу о какой-либо трагедии.
44. В споре я обычно более логичен, чем другой человек.
45. Мне совершенно необходимо слышать комплименты.
46. Беспорядочность отвратительна.

47. Когда я веду машину, у меня иногда появляется сильное желание толкнуть другую машину.
48. Иногда, когда у меня что-нибудь не получается, я злюсь.
49. Когда я вижу кого-нибудь в крови, это меня почти не беспокоит.
50. У меня портится настроение и я раздражаюсь, когда на меня не обращают внимания.
51. Люди говорят мне, что я всему верю.
52. Я ношу одежду, которая скрывает мои недостатки.
53. Мне очень трудно пользоваться неприличными словами.
54. Мне кажется, я много спорю с людьми.
55. Меня отталкивает от людей то, что они неискренни.
56. Люди говорят мне, что я слишком беспристрастен во всем.
57. Я знаю, что мои моральные стандарты выше, чем у большинства других людей.
58. Когда я не могу справиться с чем-либо, я готов заплакать.
59. Мне кажется, что я не могу выражать свои эмоции.
60. Когда кто-нибудь толкает меня, я прихожу в ярость.
61. То, что мне не нравится, я выбрасываю из головы.
62. Я очень редко испытываю чувство привязанности.
63. Я терпеть не могу людей, которые всегда стараются быть в центре внимания.
64. Я многое коллекционирую.
65. Я работаю более упорно, чем большинство людей, для того чтобы добиться результатов в области, которая меня интересует.
66. Звуки детского плача не беспокоят меня.
67. Я бываю так сердит, что мне хочется крушить все вокруг.
68. Я всегда оптимистичен.
69. Я много лгу.
70. Я больше привязан к самому процессу работы, чем к отношениям, которые складываются вокруг нее.
71. В основном люди несносны.
72. Я бы ни за что не пошел на фильм, в котором слишком много сексуальных сцен.
73. Меня раздражает то, что людям нельзя доверять.
74. Я буду делать все, чтобы произвести хорошее впечатление.
75. Я не понимаю некоторых своих поступков.
76. Я через силу смотрю кинокартины, в которых много насилия.
77. Я думаю, что ситуация в мире намного лучше, чем думает большинство людей.
78. Когда у меня неудача, я не могу скрыть плохого настроения.
79. То, как люди одеваются сейчас на пляже, неприлично.
80. Я не позволяю своим эмоциям захватывать меня.
81. Я всегда планирую наихудшее, чтобы не быть застигнутым врасплох.
82. Я живу так хорошо, что многие люди хотели бы оказаться в моем положении.

83. Когда-то я был так сердит, что сильно саданул по чему-то и случайно поранил себя.
84. Я испытываю отвращение, когда сталкиваюсь с людьми низкого морального уровня.
85. Я почти ничего не помню о своих первых годах в школе.
86. Когда я расстроен, я невольно поступаю как ребенок.
87. Я предпочитаю больше говорить о своих мыслях, чем о своих чувствах.
88. Мне кажется, что я не смог закончить ничего из того, что начал.
89. Когда слышу о жестокостях, это не трогает меня.
90. В моей семье почти никогда не противоречат друг другу.
91. Я много кричу на людей.
92. Ненавижу людей, которые топчут других, чтобы продвинуться вперед.
93. Когда расстроен, я часто напиваюсь.
94. Я счастлив, что у меня меньше проблем, чем у большинства людей.
95. Когда что-нибудь расстраивает меня, я сплю больше, чем обычно.
96. Я нахожу отвратительным, что большинство людей лгут, для того чтобы добиться успеха.
97. Я говорю много неприличных слов.

Таблица Б.1

**Ключи**

№п/п	Названия шкал	Номера утверждений	n
1	Вытеснение (B)	6, 11, 19, 25, 35, 43, 49, 59, 66, 75, 85, 89	12
2	Регрессия (C)	2, 14, 18, 26, 33, 48, 50, 58, 69, 78, 86, 88, 93, 95	14
3	Замещение (F)	8, 15, 20, 31, 40, 47, 54, 60, 67, 76, 83, 91, 97	13
4	Отрицание (A)	1, 16, 22, 28, 34, 42, 51, 61, 68, 77, 82, 90, 94	13
5	Проекция (E)	7, 9, 23, 27, 38, 41, 55, 63, 71, 73, 84, 92, 96	13
6	Компенсация (D)	3, 10, 24, 29, 37, 45, 52, 64, 65, 74	10
7	Гиперкомпенсация (H)	5, 12, 21, 32, 39, 46, 53, 57, 72, 79	10
8	Рационализация (G)	4, 13, 17, 30, 36, 44, 56, 62, 70, 80, 81, 87	12

**Интерпретация**

**Отрицание.** Механизм психологической защиты, посредством которого личность либо отрицает некоторые фрустрирующие, вызывающие тревогу обстоятельства, либо какой-либо внутренний импульс или сторона отрицает самое себя. Как правило, действие этого механизма проявляется в отрицании тех аспектов внешней реальности, которые, будучи очевидными

для окружающих, тем не менее не принимаются, не признаются самой личностью. Иными словами, информация, которая тревожит и может привести к конфликту, не воспринимается. Имеется в виду конфликт, возникающий при проявлении мотивов, противоречащих основным установкам личности, или информация, которая угрожает ее самосохранению, самоуважению или социальному престижу.

Как процесс, направленный вовне, отрицание часто противопоставляется вытеснению как психологической защите против внутренних, инстинктивных требований и побуждений. Примечательно, что авторы методики ИЖС объясняют наличие повышенной внушаемости и доверчивости у истероидных личностей действием именно механизма отрицания, с помощью которого у социального окружения отрицаются нежелательные, внутренне неприемлемые черты, свойства или негативные чувства к субъекту переживания. Как показывает опыт, отрицание как механизм психологической защиты реализуется при конфликтах любого рода и характеризуется внешне отчетливым искажением восприятия действительности.

**Вытеснение.** Вытеснение – механизм защиты, посредством которого неприемлемые для личности импульсы: желания, мысли, чувства, вызывающие тревогу, – становятся бессознательными. По мнению большинства исследователей, этот механизм лежит в основе действия и других защитных механизмов личности. Вытесненные (подавленные) импульсы, не находя разрешения в поведении, тем не менее сохраняют свои эмоциональные и психовегетативные компоненты. Например, типична ситуация, когда содержательная сторона психотравмирующей ситуации не осознается, и человек вытесняет сам факт какого-либо неблагоприятного поступка, но интрапсихический конфликт сохраняется, а вызванное им эмоциональное напряжение субъективно воспринимается как внешне немотивированная тревога. Именно поэтому вытесненные влечения могут проявляться в невротических и психофизиологических симптомах. Как показывают исследования и клинический опыт, наиболее часто вытесняются многие свойства, личностные качества и поступки, не делающие личность привлекательной в собственных глазах себя и в глазах других, например, завистливость, недоброжелательность, неблагодарность и т. п. Следует подчеркнуть, что психотравмирующие обстоятельства или нежелательная информация действительно вытесняются из сознания человека, хотя внешне это может выглядеть как активное противодействие воспоминаниям и самоанализу.

**Регрессия.** В классических представлениях регрессия рассматривается как механизм психологической защиты, посредством которого личность в своих поведенческих реакциях стремится избежать тревоги путем перехода на более ранние стадии развития либидо. При этой форме защитной реакции личность, подвергаясь действию фрустрирующих факторов, заменяет решение субъективно более сложных задач на относительно более простые и доступные в сложившихся ситуациях. Использование более простых и

привычных поведенческих стереотипов существенно обедняет общий (потенциально возможный) арсенал преобладания конфликтных ситуаций. К этому механизму относится и упоминаемая в литературе защита по типу «реализация в действии», при которой неосознаваемые желания или конфликты прямо выражаются в действиях, препятствующих их осознанию. Импульсивность и слабость эмоционально-волевого контроля, свойственная психопатическим личностям, определяются актуализацией именно этого механизма защиты на общем фоне изменения мотивационно-потребностной сферы в сторону их большей упрощенности и доступности.

**Компенсация.** Этот механизм психологической защиты нередко объединяют с идентификацией. Он проявляется в попытках найти подходящую замену реального или воображаемого недостатка, дефекта нестерпимого чувства другим качеством, чаще всего с помощью фантазирования или присвоения себе свойств, достоинств, ценностей, поведенческих характеристик другой личности. Часто это происходит при необходимости избежать конфликта с этой личностью и повышения чувства самодостаточности. При этом заимствованные ценности, установки или мысли принимаются без анализа и переструктурирования и поэтому не становятся частью самой личности.

Другим проявлением компенсаторных защитных механизмов может быть ситуация преодоления фрустрирующих обстоятельств или сверхудовлетворения в других сферах. – например, физически слабый или робкий человек, неспособный ответить на угрозу расправы, находит удовлетворение в унижении обидчика с помощью изощренного ума или хитрости. Люди, для которых компенсация является наиболее характерным типом психологической защиты, часто оказываются мечтателями, ищущими идеалы в различных сферах жизнедеятельности.

**Проекция.** В основе проекции лежит процесс, посредством которого неосознаваемые и неприемлемые для личности чувства и мысли локализируются вовне, приписывается другим людям и таким образом становятся как бы вторичными. Негативный, социально малоодобряемый оттенок испытываемых чувств и свойств, например, агрессивность нередко приписывается окружающим, чтобы оправдать свою собственную агрессивность или недоброжелательность, которая проявляется как бы в защитных целях. Хорошо известны примеры ханжества, когда человек постоянно приписывает другим собственные аморальные стремления. Реже встречается другой вид проекции, при котором значимым лицам (чаще из микросоциального окружения) приписываются позитивные, социально одобряемые чувства, мысли или действия, которые способны возвысить. Например, учитель, не проявивший особых способностей в профессиональной деятельности, склонен наделять любимого ученика талантом именно в этой области, неосознанно возвышая тем самым и себя («победителю ученику от побежденного учителя»).

**Замещение.** Распространенная форма психологической защиты, которая в литературе нередко обозначается понятием «смещение». Действие

этого защитного механизма проявляется в разрядке подавленных эмоций (как правило, враждебности, гнева), которые направляются на объекты, представляющие меньшую опасность или более доступные, чем те, что вызвали отрицательные эмоции и чувства. Например, открытое проявление ненависти к человеку, которое может вызвать нежелательный конфликт с ним, переносится на другого, более доступного и неопасного. В большинстве случаев замещение разрешает эмоциональное напряжение, возникшее под влиянием фрустрирующей ситуации, но не приводит к облегчению или достижению поставленной цели. В этой ситуации субъект может совершать неожиданные, подчас бессмысленные действия, которые разрешают внутреннее напряжение.

**Рационализация (интеллектуализация).** Этот защитный механизм часто обозначают понятием «рационализация». Авторы методики объединили эти два понятия, хотя их сущностное значение несколько отличается. Так, действие интеллектуализации проявляется в основанном на фактах чрезмерно «умственном» способе преодоления конфликтной или фрустрирующей ситуации без переживаний. Иными словами, личность пресекает переживания, вызванные неприятной или субъективно неприемлемой ситуацией при помощи логических установок и манипуляций даже при наличии убедительных доказательств в пользу противоположного. Отличие интеллектуализации от рационализации, по мнению Ф.Е.Василюка, состоит в том, что она, по существу, представляет собой «уход из мира импульсов и аффектов в мир слов и абстракций». При рационализации личность создает логические (псевдоразумные), но благовидные обоснования своего или чужого поведения, действий или переживаний, вызванных причинами, которые она (личность) не может признать из-за угрозы потери самоуважения. При этом способе защиты нередко наблюдаются очевидные попытки снизить ценность недоступного для личности опыта. Так, оказавшись в ситуации конфликта, человек защищает себя от его негативного действия путем снижения значимости для себя и других причин, вызвавших этот конфликт или психотравмирующую ситуацию. В шкалу интеллектуализации – рационализации была включена и сублимация как механизм психологической защиты, при котором вытесненные желания и чувства гипертрофированно компенсируются другими, соответствующими высшим социальным ценностям, исповедуемым личностью.

**Гиперкомпенсация (реактивные образования).** Личность предотвращает выражение неприятных или неприемлемых для нее мыслей, чувств или поступков путем преувеличенного развития противоположных стремлений. Иными словами, происходит как бы трансформация внутренних импульсов в субъективно понимаемую их противоположность. Например, жалость или заботливость могут рассматриваться как реактивные образования по отношению к бессознательной черствости, жестокости или эмоционального безразличия.

**Изоляция** - это отделение психотравмирующей ситуации от связанных с ней душевных переживаний. Замена ситуации происходит как бы

неосознанно, по крайней мере не связывается с собственными переживаниями. Все происходит как будто с кем-то другим. Изоляция ситуации от собственного Эго особенно ярко проявляется у детей. Взяв куклу или игрушечную зверюшку, ребенок в игре может разрешить ей делать и говорить все, что ему самому запрещается: быть безрассудной, саркастичной, жестокой, ругаться, высмеивать других и т. п.

**Сублимация** - это наиболее распространенный защитный механизм, когда мы, стараясь забыть о травмирующем событии (переживании), переключаемся на различные виды деятельности, приемлемые для нас и общества. Разновидностью сублимации может быть спорт, интеллектуальный труд, творчество. Интроспекция - это процесс, в результате которого идущее извне ошибочно воспринимается как происходящее внутри. Так, маленькие дети вбирают в себя всевозможные позиции, аффекты и формы поведения значимых в их жизни людей, выдавая в последующем это за свое мнение.

**Додаток В**

**Стратегии преодоления стрессовых ситуаций (SACS) С.Хобфолл**  
(Адаптация Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой).

Предназначена для выявления предпочитаемых стратегий преодоления затруднительных (стрессогенных) ситуаций.

Опросник состоит из 54 утверждений, на которые респондент отвечает по 5-балльной системе. В соответствии с ключом подсчитывается сумма баллов по каждой строке, которая отражает степень предпочтения той или иной модели поведения в сложной (стрессогенной) ситуации.

Опросник содержит 9 моделей преодолевающего поведения: 1) ассертивные действия; 2) вступление в социальный контакт; 3) поиск социальной поддержки; 4) осторожные действия; 5) импульсивные действия; 6) избегание; 7) манипулятивные (непрямые) действия; 8) асоциальные действия; 9) агрессивные действия.

Анализ результатов может проводиться на основании сопоставления данных конкретного человека по каждой из субшкал со средними значениями моделей преодоления в исследуемой (профессиональной, возрастной и др.) группе. В результате сравнения индивидуальных и среднегрупповых показателей делается заключение о сходстве или различиях преодолевающего поведения данного индивида относительно исследуемой категории людей. Другой способ интерпретации индивидуальных данных основывается на анализе индивидуального «портрета» моделей преодолевающего поведения. Конструктивная стратегия - «здоровое» преодоление (копинг) является и активным и просоциальным. Активное преодоление в совокупности с положительным использованием социальных ресурсов (конструктивных коммуникаций) повышает стрессоустойчивость человека.



## Опросник «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций (SACS)»

### С.Хобфолла

**Инструкция:** «Вам предлагаются 54 утверждения относительно поведения в напряженных (стрессовых ситуациях). Оцените, пожалуйста, как Вы лично поступаете в данных случаях. Для этого на бланке ответов поставьте цифру от 1 до 5, которая наиболее соответствует вашим действиям.

Если утверждение полностью **описывает ваши действия или переживания**, то рядом с номером вопроса поставьте **5** (ответ-да, совершенно верно). Если утверждение **совершенно не подходит к вам**, тогда поставьте **1** (ответ нет- это совсем не так).

1- **нет, это совсем не так**; 2- **скорее нет, чем да**; 3 – **затрудняюсь ответить**; 4- **скорее да, чем нет**; 5- **да, совершенно верно**.

#### Текстовый материал

- |  |           |
|--|-----------|
| 1. В любых сложных ситуациях вы не сдаётесь  | 1 2 3 4 5 |
| 2. Объединяетесь вместе с другими людьми, чтобы разрешить ситуацию   | 1 2 3 4 5 |
| 3. Советуетесь с друзьями или близкими о том, что бы они сделали, оказавшись в вашем положении   | 1 2 3 4 5 |
| 4. Вы всегда очень тщательно взвешиваете возможные варианты решений (лучше быть осторожным, чем подвергать себя риску)                             | 1 2 3 4 5 |
| 5. Вы полагаетесь на свою интуицию   | 1 2 3 4 5 |
| 6. Как правило, Вы откладываете решение возникшей проблемы в надежде, что она разрешится сама  | 1 2 3 4 5 |
| 7. Стараетесь держать все под контролем, хотя и не показываете этого другим  | 1 2 3 4 5 |
| 8. Вы полагаете, что иногда необходимо действовать быстро и решительно, чтобы застать других врасплох  | 1 2 3 4 5 |
| 9. Решая неприятные проблемы, выходите из себя и можете наломать немало дров   | 1 2 3 4 5 |
| 10. Когда кто-либо из близких поступает с Вами несправедливо, Вы пытаетесь, вести себя так, чтобы они почувствовали, что Вы расстроены или обижены | 1 2 3 4 5 |
| 11. Стараетесь помочь другим при решении ваших общих проблем   | 1 2 3 4 5 |
| 12. Не стесняетесь при необходимости обращаться к другим людям за помощью и поддержкой   | 1 2 3 4 5 |
| 13. Без необходимости не выкладываетесь полностью, предпочитая экономить свои силы   | 1 2 3 4 5 |
| 14. Вы часто удивляетесь, что наиболее правильным является то решение, которое первым пришло в голову  | 1 2 3 4 5 |
| 15. Иногда предпочитаете заняться чем угодно, лишь бы забыть о неприятном деле, которое нужно делать   | 1 2 3 4 5 |
| 16. Для достижения своих целей Вам часто приходится подыгрывать другим или подстраиваться под других людей (несколько кривить душой)               | 1 2 3 4 5 |
| 17. В определенных ситуациях Вы ставите свои личные интересы превыше всего, даже если это пойдет во вред другим                                    | 1 2 3 4 5 |

18. Как правило, препятствия для решения Ваших проблем или достижения желаемого сильно выводят Вас из себя, можно сказать, что они просто бесят Вас. 1 2 3 4 5
19. Вы считаете, что в сложных ситуациях лучше действовать самому, чем ждать, когда ее будут решать другие 1 2 3 4 5
20. Находясь в трудной ситуации, Вы раздумываете о том, как бы поступили в этом случае другие люди 1 2 3 4 5
21. В трудные минуты для Вас очень важна эмоциональная поддержка близких людей 1 2 3 4 5
22. Считаете, что во всех случаях лучше семь раз отмерить, прежде чем отрезать. 1 2 3 4 5
23. Вы часто проигрываете из-за того, что не полагаетесь на свои предчувствия 1 2 3 4 5
24. Вы не тратите свою энергию на разрешение того, что возможно, само по себе рассеется 1 2 3 4 5
25. Позволяете другим людям думать, что они могут повлиять на Вас, но на самом деле Вы – крепкий орешек и никому не позволяете манипулировать собой. 1 2 3 4 5
26. Считаете, что полезно демонстрировать свою власть и превосходство для укрепления своего авторитета 1 2 3 4 5
27. Вас можно назвать вспыльчивым человеком 1 2 3 4 5
28. Вам бывает достаточно трудно ответить отказом на чьи-либо требования и просьбы 1 2 3 4 5
29. Вы полагаете, что в критических ситуациях лучше действовать сообща с другими. 1 2 3 4 5
30. Вы считаете, что на душе может стать легче, если поделиться с другими своими переживаниями 1 2 3 4 5
31. Ничего не принимаете на веру, так как полагаете, что в любой ситуации могут быть «подводные камни» 1 2 3 4 5
32. Ваша интуиция Вас никогда не подводит 1 2 3 4 5
33. В конфликтной ситуации убеждаете себя и других, что проблема не стоит и выеденного яйца 1 2 3 4 5
34. Иногда Вам приходится немного манипулировать людьми (решать свои проблемы, невзирая на интересы других) 1 2 3 4 5
35. Бывает очень выгодно поставить другого человека в неловкое и зависимое положение 1 2 3 4 5
36. Вы считаете, что лучше решительно дать отпор тем, кто не согласен с вашим мнением, чем тянуть кота за хвост. 1 2 3 4 5
37. Вы легко и спокойно можете защитить себя от несправедливых действий со стороны других, в случае необходимости сказать «нет» в ситуации эмоционального давления. 1 2 3 4 5
38. Вы считаете, что общение с другими людьми обогатит Ваш жизненный опыт 1 2 3 4 5
39. Вы полагаете, что поддержка других людей очень помогает Вам в трудных ситуациях 1 2 3 4 5
40. В трудных ситуациях Вы долго готовитесь и предпочитаете сначала успокоиться, а потом уже действовать 1 2 3 4 5
41. В сложных ситуациях лучше следовать первому импульсу, чем долго взвешивать возможные варианты 1 2 3 4 5

42. По возможности избегаете решительных действий, требующих большой напряженности и ответственности за последствия	1 2 3 4 5
43. Для достижения своих заветных целей не грех и немного полукавить	1 2 3 4 5
44. Ищите слабости других людей и используете их со своей выгодой	1 2 3 4 5
45. Грубости и глупости других людей часто приводят Вас в ярость ( выводят Вас из себя).	1 2 3 4 5
46. Вы испытываете неловкость, когда Вас хвалят и говорят комплименты	1 2 3 4 5
47. Считаете, что совместные усилия с другими, принесут больше пользы в любых ситуациях (при решении любых задач)	1 2 3 4 5
48. Вы уверены, что в трудных ситуациях Вы всегда найдете понимание и сочувствие со стороны близких людей	1 2 3 4 5
49. Вы полагаете, что во всех случаях нужно следовать принципу «тише едешь, дальше будешь»	1 2 3 4 5
50. Действие под влиянием первого порыва всегда хуже, чем трезвый расчет	1 2 3 4 5
51. В конфликтных ситуациях предпочитаете найти какие-либо важные и неотложные дела, позволяя другим заняться решением проблемы или надеясь, что время все расставит на свои места.	1 2 3 4 5
52. Вы полагаете, что хитростью можно добиться порою больше, чем действуя напрямую	1 2 3 4 5
53. Цель оправдывает средства.	1 2 3 4 5
54. В значимых и конфликтных ситуациях Вы бываете агрессивны	1 2 3 4 5

Таблица В.1

**Стратегии преодоления стрессовых ситуаций (SACS) С. Хобфолл  
(русскоязычная версия Н.Водошняновой, Е.Старченковой)**

Субшкала	Номера утверждений	Результат в баллах
<b>1. Ассертивные действия</b>	1, 10, 19, 28*, 37, 46*	20
<b>2. Вступление в социальный контакт</b>	2, 11, 20, 29, 38, 47	25
<b>3. Поиск социальной поддержки</b>	3, 12, 21, 30, 39, 48	22
<b>4. Осторожные действия</b>	4, 13, 22, 31, 40, 49	17
<b>5. Импульсивные действия</b>	5, 14, 23, 32, 41, 50*	18
<b>6. Избегание</b>	6, 15, 24, 33, 42, 51	19
<b>7. Непрямые действия</b>	7, 16, 25, 34, 43, 52	23
<b>8. Ассоциальные действия</b>	8, 17, 26, 35, 44, 53	17
<b>9. Агрессивные действия</b>	9, 18, 27, 36, 45, 54	19

Примечание «\*» обозначены обратные вопросы (ответы подсчитываются в обратном порядке).

Для интерпретации индивидуальных особенностей преодолевающего поведения данные конкретного реципиента сопоставляются с данными, представленными в таблице. Данные реципиента выделены в таблице жирным курсивом.

Таблица В.2

№ п / п	Стратегии преодоления	Модель поведения (действия)	Степень выраженности преодолевающих моделей		
			низкая	средняя	высокая
1	Активная	Ассертивные (уверенные)	6-17	<b>18-22</b>	23-30
2	Просоциальная	Вступление в социальный контакт	6-21	<b>22-25</b>	26-30

## Продовження таблиці В.2

3	Просоціальна	Поиск соціальної підтримки	6-19	<b>20-24</b>	25-30
4	Пасивна	Осторожні дії	<b>6-17</b>	18-23	24-30
5	Пряма	Імпульсивні	6-15	<b>16-19</b>	20-30
6	Пасивна	Уникання	6-12	13-17	<b>18-30</b>
7	Непряма	Маніпулятивні дії	6-16	<b>17-23</b>	24-30
8	Асоціальна	Жорсткість, цинічність	6-14	<b>15-19</b>	20-30
9	Асоціальна	Агресивні дії (тиск, відмова від пошуку альтернативних дій)	6-13	14-18	<b>19-30</b>

**Оцінка загального індексу конструктивності стратегій подолаючого поведіння (ИК)**

ИК розраховується для визначення ступеня конструктивності поведінки.

$ИК = АП : ПА$

АП – сума показателів субшкал 1,2,3

ПА – сума показателів субшкал 6,8,9

Конструктивна стратегія являється «здоровим» і активним подолаючим, а в сукупності з позитивним використанням соціальних ресурсів (контактів) підвищує стрессостійкість людини.

$ИК < 0,85$  – низька конструктивність

$ИК = \{0,86 - 1,1\}$  – середня конструктивність

$ИК > 1,1$  – висока конструктивність

$ИК = 67 : 55 = 1,2$  – висока конструктивність.

## Додаток Г

Таблица Г.1

**Стимульный материал методики «Индивидуальная модель психологического здоровья»**

№ п/п	Вопрос	Да	Нет
1.	Для меня не проблема настроиться на рабочее состояние		
2.	Друзья просят у меня совета перед предстоящей важной беседой		
3.	Я пользуюсь каждой возможностью выразить свою точку зрения		
4.	Я имею два и более различных хобби		
5.	Я верю в судьбу		
6.	Я с увлечением смотрю Что? Где? Когда?		
7.	Главное чтоб я понимал смысл своих действий, а не моя семья		
8.	Если человеку плохо, то его надо выслушать, а не давать советы		
9.	Если и ставить себе какие-то цели то на миллион		
10.	Я соблюдаю принятые правила, даже если они мне не нравятся		
11.	Если я что-то говорю, значит я сумею это аргументировать		
12.	Я не понимаю человека пол часа любующегося одной и той же картиной		
13.	У меня есть человек, которого я могу назвать духовным наставником		
14.	Нет такой деятельности, которую я бы не смог освоить при адекватном обучении		
15.	Меня расстраивает если в семье что-то происходит без согласования со мной		
16.	Если человек способен на подлость, он не достоин прощения		
17.	Я не проявляю нервность в ситуации ожидания		
18.	Меня смущает большое скопление людей		
19.	Если я проиграл то непременно буду искать возможность отыграться		
20.	Я имею увлечение, требующее творческого подхода		
21.	Лучше брак по расчету, чем бедное существование		
22.	Меня легко заинтересовать новым материалом		
23.	Я не готов жертвовать семейными мероприятиями ради корпоративных		
24.	Как-бы плохо человек не поступил, в конце концов я его прощу		
25.	В жизни многое зависит от того насколько тебе повезет		
26.	Я не получаю удовольствия от публичных выступлений		
27.	Я не всегда могу объяснить почему считаю именно так		
28.	Мои знакомые восхищаются моим творчеством		
29.	Разведенные, но богатые родители способны дать больше своему ребенку чем благополучные но бедные		
30.	Взявшись за новый материал, я с трудом понимаю сколько времени потребуется на его освоение		
31.	Если в семье один из супругов переходит на крик, то второй должен сдерживаться		
32.	Если у человека проблема я скорее предложу реальную помощь, чем позволю себе жаловаться		
33.	В полуденное время окружающие проявляли ко мне отношение которого я не заслужил (хорошее или плохое)		
34.	Я предпочитаю шумные вечеринки семейным праздникам		
35.	Наличие своей точки зрения важнее, чем умение ее аргументировать		
36.	Я не пойду на выставку, если она не имеет отношения к моим интересам		
37.	К каждому живому растению нужно относиться с таким же уважением		

	как к человеку		
38.	Такая вещь как неспособность к математике существует		
39.	Когда я не могу объяснить семье что именно меня беспокоит, я очень расстраиваюсь		
40.	Эмоциональная поддержка важнее материальной		
41.	Цель нужно либо достигать полностью, либо отказываться от нее		
42.	«Человек умеющий прощать» - это обо мне		
43.	Я неоднократно слышал от людей, что привлекаю к себе слишком много внимания		
44.	Если я и не проявлю себя в жизни, то только потому, что не занимаюсь любимым делом		
45.	Я бы согласился чтоб мои родители уехали за границу и обеспечивали меня		
46.	Мой девиз «Все в жизни знать невозможно»		
47.	Я принимаю участие во всех семейных делах, пусть даже не мужских (не женских)		
48.	Даже плохой человек достоин того, чтоб его поняли и приняли		
49.	Я принимаю рациональные решения даже в нестандартной ситуации		
50.	В споре я оперирую чаще аргументами, чем криком		
51.	Я не стану общаться с человеком, который говорит А и не может сказать Б		
52.	Я не куплю вещь, только из-за того, что она привлекательна внешне		
53.	Я верю в чудесные выздоровления		
54.	Чаще всего я планирую свой день		
55.	Выбирая между своим личным увлечением и общесемейным, я выберу последнее		
56.	Жертвовать своими интересами, ради интересов другого, проявление слабости		
57.	Я приму комплимент в свой адрес даже если не заслужил его		
58.	Для меня не проблема завести знакомство на улице		
59.	Я прагматичный человек и знаю предел своих возможностей		
60.	Проявление творчества требует определенных условий		
61.	Дать человеку духовную поддержку значит дать ему нечто большее чем помощь		
62.	Меня интересует только то знание, которое я смогу применить на практике		
63.	Если один из супругов имеет собственное увлечение, то он должен приложить все усилия чтоб второй нашел свое		
64.	Меня раздражают люди, которые ведут себя не так, как положено		
65.	Меня легко вывести из себя		
66.	Я предпочитаю холодную войну переговорам		
67.	Пока я не добьюсь своего, не успокоюсь		
68.	Если бы я имел больше возможностей, я бы выбрал другой жизненный путь		
69.	Охота – это варварство		
70.	Мне легче чем остальным дается новый материал		
71.	Я занимаюсь и буду заниматься только тем, что приносит пользу моей семье		
72.	Если я давал себе обещание, то обязательно выполнял его		
73.	Если я нарушаю какое-то правило, то ради необходимости, а не ради удовольствия		

74.	В ситуации где другой бы промолчал, я скажу		
75.	Я скорее приобрету более красивую вещь, чем более практичную		
76.	Я не стану разговаривать с человеком о проблеме, если он не может помочь с ее решением		
77.	Меня привлекают исследовательские проекты		
78.	Я легко переношу одиночество		
79.	Роль тамады скорее всего не доставила бы мне удовольствие		
80.	Уметь выигрывать важнее чем уметь проигрывать		
81.	Меня одинаково привлекает и чтение литературы и общение с людьми		
82.	Между букетом и стихами я бы предпочел в свой адрес вторые		
83.	Я всегда нервничаю если мне приходится стоять в очереди		
84.	Я умею явно конфликтные ситуации переводить в конструктивное русло		
85.	После того как меня отвлекли, я легко и непринужденно возвращаетесь к прерванной деятельности		
86.	Обо мне говорят «Хорошо воспитанный человек»		

Таблица Г.2

### Ключ

СтВ	1+	9-	17+	25-	33-	41-	49+	57+	65-	72+	78+	83-	85+
ПВ	2+	10+	18-	26-	34+	42+	50+	58+	66-	73+	79-	84+	86+
ЯВ	3+	11+	19-	27-	35-	43+	51+	59-	67-	74+	80-		
ТВ	4+	12-	20+	28+	36-	44-	52-	60-	68-	75+	81+		
ДВ	5+	13+	21-	29-	37+	45-	53+	61+	69+	76-	82+		
ИВ	6+	14+	22+	30-	38-	46-	54+	62-	70+	77+			
СВ	7-	15+	23+	31+	39+	47+	55+	63+	71+				
ГВ	8+	16-	24+	32-	40+	48+	56-	64-					

СтВ – Стратегический вектор

ПВ – Просоциальный вектор

ЯВ – Я-вектор

ТВ – Творческий вектор

ДВ – Духовный вектор

ИВ – Интеллектуальный вектор

СВ – Семейный вектор

ГВ – Гуманистический вектор

Таблица Г.3

**Шкала для перевода сырых баллов в стены**

Уровень	Стены	Первичные оценки							
		СтВ	ПВ	ЯВ	ТВ	ДВ	ИВ	СВ	ГВ
Низкий	1	0-1	0-1	0-1	0-1	0-2	0	0	0-1
	2	2	2-3	2	2	3	0	1	2
	3	3	4	3	3	4	1	2	3
Средний	4	4	5	4	4	5	2	3	4
	5	5	6-7	5	5	6	3	4	5
	6	6	8	6	6	7	4	5	6
	7	7	9	7	7	8	5	6	7
Высокий	8	8	10-11	8	8	9	6	7-8	8
	9	9	12	9	9	10	7	9	8
	10	10-13	13	10-11	10-11	11	8-10	9	8