

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДВНЗ «ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНІКА»

На правах рукопису

КОЛТУНОВИЧ ТЕТЯНА АНАТОЛІЇВНА

УДК 159.944.4:373.2.011.3-51

ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ КОРЕКЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ
У ВИХОВАТЕЛІВ ДИТЯЧИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

19.00.07 – педагогічна та вікова психологія

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата психологічних наук

Науковий керівник
Москалець Віктор Петрович,
доктор психологічних наук,
професор

Івано-Франківськ – 2016

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ КОРЕКЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИХОВАТЕЛІВ ДИТЯЧИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ	11
1.1. Ретроспективний аналіз становлення наукової концепції професійного вигорання.....	11
1.2. Професійне вигорання як психологічна проблема.....	24
1.3. Симптоми та чинники професійного вигорання.....	38
1.4. Психологічні особливості професійного вигорання педагогів..	47
1.5. Специфіка професійного вигорання вихователів дитячих навчальних закладів.....	53
Висновки до першого розділу.....	61
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ ДИТЯЧИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ.....	64
2.1. Організація та діагностичний інструментарій емпіричного етапу дослідження професійного вигорання вихователів дитячих (дошкільних) навчальних закладів.....	64
2.2. Специфічні особливості професійного вигорання вихователів дитячих навчальних закладів.....	72
2.3. Особистісні утворення вихователів ДНЗ, пов'язані з їх професійним вигоранням.....	80
2.3.1. Особистісні структури вихователів дитячих навчальних закладів, пов'язані з їх професійним вигоранням на різних рівнях його сформованості.....	80
2.3.2. Самоставлення вихователів дитячих навчальних закладів з різними рівнями професійного вигорання.....	88

2.3.3. Перфекціонізм як детермінанта професійного вигорання вихователів дитячих навчальних закладів.....	95
2.3.4. Зв'язки ціннісних орієнтацій та мотивації вихователів дитячих навчальних закладів з їх професійним вигоранням.....	102
2.4. Паттерни психологічного захисту та подолання (копінгу) у вихователів дитячих навчальних закладів з різними рівнями професійного вигорання.....	117
2.5. Взаємозв'язки професійного вигорання та екзистенційної орієнтації вихователів дитячих навчальних закладів.....	127
Висновки до другого розділу.....	135
Розділ 3. ЕМПІРИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ТА АПРОБАЦІЯ ПРОГРАМИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОРЕКЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИХОВАТЕЛІВ ДИТЯЧИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ.....	139
3.1. Структурно-функціональна модель корекції професійного вигорання вихователів дитячих навчальних закладів.....	139
3.2. Процедура апробації програми психологічної корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів.....	157
3.3. Результати апробації програми корекції професійного вигорання вихователів дитячих навчальних закладів	170
Висновки до третього розділу.....	186
ВИСНОВКИ.....	190
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	193
ДОДАТКИ.....	224

ВСТУП

Актуальність дослідження. Інтенсифікація професійної діяльності педагогів, інформаційні, комунікативні, емоційні перевантаження, виснаження адаптивних ресурсів актуалізують проблему збереження їх фізичного та психічного здоров'я, забезпечення стійкості до професійно зумовлених захворювань і розладів, зокрема професійного вигорання. Цей феномен поширюється серед представників багатьох соціономічних професій, до яких належить і професія вихователя дитячого (дошкільного) навчального закладу (далі – ДНЗ). Передумовами формування професійного вигорання можуть виступати висока відповідальність, покладена на них з боку суспільства та родини за життя й здоров'я, виховання і навчання дітей, психічні перевантаження, дисбаланс між затратами та винагородою тощо. Окрім того, професія вихователя – винятково «жіноча», тому вплив цих професійних передумов посилюють домашні обов'язки, дефіцит часу для родини, що вимагає компромісного балансування між роботою та сім'єю і призводить до зростання психоемоційної напруги, фізичного та психічного виснаження тощо.

Актуальності дослідженню додають і негативні наслідки професійного вигорання вихователів ДНЗ для дітей, з якими вони працюють: діти перебувають у стривожено-напруженому стані, невротизуються, гальмується їх розумова та фізична активність тощо.

На сьогодні феноменологію професійного вигорання, методи його психодіагностики, психопрофілактики, психокорекції досліджено досить ґрунтовно (А. Баккер, В. Бойко, М. Буріш, Н. Водоп'янова, Е. Грінглас, А. Дворкін, С. Джексон, Дж. Еделвіч, Ю. Жогно, Т. Зайчикова, Е. Іваніцкі, Л. Карамушка, Л. Китаєв-Смик, М. Лайтер, А. Ленгле, С. Максименко, К. Маслач, К. Мач, В. Орел, Б. Перлман, Г. Робертс, О. Рукавішніков, Д. Трунов, Т. Форманюк, І. Фрідман, К. Чернісс, В. Шауфелі, Р. Шваб, Л. Юр'єва, Т. Яценко й ін.). Проте залишається недостатньо вивченим професійне вигорання фахівців першої ланки системи освіти – вихователів ДНЗ. Дослідження Б. Акман, Н. Таскина, Я. Ванг і Дж. Кін, Х. Дубініцької, Д. Касарес, Л. Найг, О. Рукавішнікова, К. Сюртукової, Л. Тищук

стосуються здебільшого з'ясування відмінностей цього процесу у вихователів ДНЗ і вчителів, його організаційних і соціально-психологічних чинників. Водночас психологічні (суб'єктні) чинники його розвитку, а відтак психологічні умови психокорекції не вивчались. Отже, проблема створення системи психологічних умов корекції, яка б забезпечувала ефективну протидію професійному вигоранню вихователів ДНЗ, є актуальною.

Вищезазначені аспекти, актуальність і нерозробленість проблеми зумовили вибір теми дисертаційного дослідження *«Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів»*.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано відповідно до плану науково-дослідної роботи ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника» в межах науково-дослідної теми кафедри загальної та клінічної психології *«Інноваційні психотехнології сприяння особистісному благополуччю»* (номер державної реєстрації 0112U000597).

Тему дисертації затверджено вченою радою Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника (протокол № 6 від 2 червня 2010 р.) та узгоджено в бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 7 від 26 жовтня 2010 р.).

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати й емпірично дослідити психологічні умови ефективної корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів та апробувати відповідно розроблену психокорекційну програму.

Завдання дослідження:

- 1) здійснити теоретичний аналіз досліджень професійного вигорання педагогічних працівників та його особливостей у вихователів ДНЗ;
- 2) емпірично дослідити психологічні особливості професійного вигорання вихователів дошкільних навчальних закладів;
- 3) розробити структурно-функціональну модель і програму корекції професійного вигорання вихователів ДНЗ та апробувати їх у формувальному

експерименті;

4) на основі узагальнення результатів теоретичної, емпіричної і формульовано-експериментальної складових дослідження обґрунтувати психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання вихователів ДНЗ.

Предмет дослідження – психологічні умови корекції професійного вигорання вихователів дитячих навчальних закладів.

Методи дослідження:

– *теоретичні*: аналіз наукових розробок проблематики професійного вигорання та його корекції (з метою створення теоретико-понятійного апарату та концептуальних засад дослідження);

– *емпіричні*: бесіда, спостереження (для з'ясування біографічних даних досліджуваних та особливостей прояву професійного вигорання), констатувальний та формульовальний експеримент (для перевірки психологічних умов корекції професійного вигорання), комплекс психодіагностичних методик: методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В. В. Бойка (для виявлення рівня професійного вигорання вихователів); модифікована форма В опитувальника FPI та шкали реактивної та особистісної тривожності Ч. Д. Спілбергера (для визначення психічних станів і типологічних характеристик вихователів); опитувальник самоствавлення В. В. Століна і С. Р. Пантілеєва (для діагностики самоствавлення в інтегрованій сукупності всіх його складових); багатомірна шкала перфекціонізму П. Хюїтта та Г. Флетта, адаптована І. І. Грачовою (для визначення рівня перфекціонізму, його складових і характеру співвідношення між ними); методика діагностики типологій психологічного захисту Р. Плутчика, адаптована Л. І. Вассерманом, О. Ф. Єршовим, О. Б. Клубовою (для діагностики механізмів психологічного захисту); методика «Копінг-поведінка в стресових ситуаціях» Н. С. Ендлера, Дж. Д. А. Паркера, адаптована Т. Л. Крюковою (для визначення домінуючих поведінкових копінг-стратегій); методика діагностики мотивації особистості на досягнення успіху та уникнення невдач Т. Елерса та опитувальник Ш. Шварца з вивчення цінностей особистості (для виявлення ціннісних орієнтацій і

домінуючого типу мотивації досліджуваних); опитувальник «Шкала екзистенції» А. Ленгле та К. Орглер (для визначення смисложиттєвих ціннісних орієнтирів особистості та рівня її «згоди з собою»); авторська анкета «Особливості професійного вигорання вихователів» (для виявлення симптомів і чинників професійного вигорання вихователів);

– *математико-статистичні*: описова статистика, кореляційний (коефіцієнт r -Spearman), порівняльний (U-критерій Манна-Уїтні, критерій t-Стюдента, Н-критерій Крускала-Уолліса, Т-критерій Уїлкоксона), факторний (метод головних компонент), матричний і структурний аналізи (за А. В. Карповим), методи групової поляризації Дж. Фланагана, «експрес- χ^2 » А. В. Карпова, визначення кореляційного відношення (η та коефіцієнта детермінації (η^2)) (для обробки одержаних емпіричних та формуально-експериментальних даних, їх систематизації і наочної демонстрації).

Статистичне опрацювання даних здійснено за допомогою стандартних пакетів програми *MS Excel* та статистичної програми *Statistica 10.0*.

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилось на базі ДНЗ м. Чернівці (№ 15, 17, 18, 20, 30, 33, 35, 38, 40, 41, 42, 52) та Чернівецької області (№ 1 с. Брусниця), факультету педагогіки, психології та соціальної роботи Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича серед студентів заочної форми навчання напряму підготовки «Дошкільна освіта», які працюють у ДНЗ. Обсяг вибірки склав 548 осіб віком від 18 до 69 років. З них: у пілот-проекті брали участь 42 особи, в емпіричному дослідженні – 408, у формуальному експерименті – 98.

Наукова новизна й теоретичне значення дослідження полягає в тому, що:

– *вперше*: науково обґрунтовано психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів; виявлено особливості та чинники цього процесу на різних етапах його формування; теоретично обґрунтовано критерії професійного вигорання та виявлено їх факторну структуру; встановлено залежність динаміки професійного вигорання суб'єкта від структури його особистісних властивостей; розроблено структурно-функціональну модель і

програму корекції професійного вигорання вихователів ДНЗ;

– *уточнено, доповнено*: психологічний зміст поняття «професійне вигорання»: це стан, який характеризується поступовою втратою суб'єктом життєвого тону під впливом пролонгованого стресу у професійній діяльності, що виявляється у симптомах хронічної втоми, загальному виснаженні, деперсоналізації, редукції професійних досягнень;

– *удосконалено*: структуру типологічних особистісних властивостей суб'єктів із різними рівнями професійного вигорання;

– *набули подальшого розвитку*: засоби гармонізації професійно-особистісного розвитку вихователів.

Практичне значення дисертаційного дослідження полягає в тому, що розроблені та успішно апробовані програма психокорекції професійного вигорання вихователів ДНЗ, анкета «Особливості професійного вигорання вихователів», навчально-методичний посібник «Як не згоріти в полум'ї професії» можуть використовуватись у психодіагностичній, психопрофілактичній і психокорекційній роботі психологами закладів освіти, у розробці відповідних навчально-методичних матеріалів викладачами ВНЗ для професійної підготовки та перепідготовки вихователів ДНЗ, інших педагогічних працівників. Результати дослідження було покладено в основу навчальної дисципліни «Психологія професійного вигорання фахівців освіти».

Основні результати дослідження **впроваджено** в навчально-вихований процес ДНЗ № 33 (довідка № 94/1 від 16.10.2015 р.) та ДНЗ № 30 (довідка № 92-а від 27.10.2015 р.) м. Чернівці, в науково-методичну та навчально-виховну роботу педагогічного коледжу (довідка № 113 від 29.11.2012 р.) і факультету педагогіки, психології та соціальної роботи Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича (довідка № 17-15/848 від 21.03.2016), Кіровоградського інституту державного та муніципального управління Класичного приватного університету (довідка № 336 від 01.12.2015 р.), Інституту післядипломної педагогічної освіти Чернівецької області (довідка № 2/4-897 від 30.11.2015 р.), Миколаївського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти (довідка №1282/22 від

01.12.2015 р.).

Особистий внесок здобувача. Усі результати, наведені в дисертації, отримані самостійно. У працях, опублікованих у співавторстві, здобувачеві належать: [5] – визначення теоретичних і методологічних засад дослідження професійного вигорання в історичному контексті; [21] – теоретичний аналіз чинників професійного вигорання, класифікація індикаторів ризику професійного вигорання.

Апробація результатів дисертації. Матеріали дисертаційної роботи, її теоретичні та практичні результати, висновки обговорювались та отримали схвалення на *міжнародних науково-практичних конференціях*: «Актуальні проблеми дошкільної та початкової освіти: історія, теорія, практика» (м. Чернівці, 2008); «Розвиток особистості та професіоналізму фахівця у системі неперервної освіти в контексті викликів XXI ст.» (м. Чернівці, 2011); «Образование и наука на XXI век – 2011» (м. Софія, Болгарія, 2011); «Теоретичні та методологічні проблеми сучасної педагогіки та психології» (м. Одеса, 2012); «Спецпроект: аналіз наукових досліджень» (м. Київ, 2012); «Современные проблемы и пути их решения в науке, транспорте и образовании’ 2012» (м. Одеса, 2012); «11th International Conference on Science of Education» (м. Сучава, Румунія, 2013); «Pedagogy of 21st century: teaching in the word of constantin formation» (м. Будапешт, Угорщина, 2014); «Актуальні проблеми та перспективи підготовки фахівців дошкільної освіти в умовах інтеграції України в освітній Європейський простір» (м. Чернівці, 2015); «13th International Conference on Science of Education» (м. Сучава, Румунія, 2015); «Теоретичні та практичні аспекти розвитку сучасної педагогіки та психології» (Львів, 2015); «Инновационные взгляды научной молодежи’ 2015» (м. Одеса, 2015); *круглому столі* «Стратегії розвитку академічної мобільності в Європейському освітньому просторі: міжнародний досвід, проблеми, перспективи» (м. Чернівці, 2013), на засіданнях кафедри загальної та клінічної психології Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника (2008–2012 рр.), науково-теоретичних семінарах викладачів кафедри педагогіки та психології дошкільної освіти Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича.

Публікації. За результатами дисертації опубліковано 29 наукових праць, з них

27 одноосібні, у тому числі: 11 – у фахових виданнях із психології, 2 – у колективних монографіях (із них 1 зарубіжна), 1 – навчально-методичний посібник; 6 – у виданнях інших держав, у тому числі тих, які включено до міжнародних наукометричних баз, 9 – в інших наукових виданнях і матеріалах конференцій.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів з висновками до них, загальних висновків, списку використаних джерел (332 найменування, з них 159 іноземною мовою) і 13 додатків (на 118 сторінках). Загальний обсяг дисертації – 341 сторінка, з них основного тексту – 192 сторінки. Робота містить 31 таблицю і 15 рисунків (6 з них займають площу цілої сторінки).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ КОРЕКЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИХОВАТЕЛІВ ДИТЯЧИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

1.1. Ретроспективний аналіз становлення наукової концепції професійного вигорання

«Професійне вигорання», попри відносну новизну терміна, не є продуктом нинішніх вельми складних політичних, соціально-економічних та екологічних умов буття людства, однак саме в наші дні його феноменологія стала однією з актуальних і складних міждисциплінарних проблем, що зумовлено помітним зростанням кількості «вигорілих» спеціалістів, високою соціально-економічною ціною цієї тенденції, а відтак нагальною потребою ґрунтовних досліджень з метою його своєчасної профілактики та корекції. Про зростаючу значимість цього явища свідчить порушення проблеми вигорання на Всесвітньому економічному форумі в Давосі у 2011 р. [194]; збільшення кількості медичних закладів, монастирів для «вигорілих» спеціалістів (*Health Retreat Parkhotel Igls* (Австрія), медичні центри «*Bad Ragaz-Luxurious Clinic and Resort*», «*Reha Clinic*», приватні клініки «*Hohenegg*», «*Meiringen*», «*Wyss AG*»; «*Paracelsus Clinica al Ronc*» (Швейцарія); «*Health Resort Enterprise inc.*» (Польща) й ін.); розповсюдження міжнародними організаціями охорони здоров'я та іншими інституціями (*ВООЗ, АПА* та ін.) спеціалізованої літератури про вигорання, шляхи його попередження та подолання; збір статистичних даних щодо кількості «вигорілих» спеціалістів у різних країнах. Так, за даними Н. Є. Водоп'янової та О. Є. Старченкової (2005), Р. Голембієвського та Р. Ф. Мюнценрайдера (R. T. Golembiewski, R. F. Munzenrider, 1988) їх кількість у США сягає 36–44 %, у Росії – 51–57 % [19; 46, с. 69; 229]. На жаль, в Україні таких статистичних відомостей немає.

Австрійський психотерапевт А. Ленгле (*A. Längle, 2008*) вбачає основну причину зростання професійного вигорання у споживацькій прагматичності нашого часу, спрямованій на максимальну продуктивність задля прибутків, що породжує поспіх, перевантаження, перенапруження, перевтому тощо [96, с. 16].

Феноменологія вигорання відома давно. Так, метафори «випалена/вигоріла душа», «спопеліле серце», «вигорілі почуття» та ін. нерідко зустрічаються у літературних творах різних народів та історичних епох (А. П. Чехов, 1892; Т. Манн, 1902; Дж. Лондон, 1909; Г. Грін, 1960 і ін.) [28; 94; 99; 168].

Проблематику історії досліджень професійного вигорання висвітлено в чисельних працях зарубіжних і вітчизняних учених [13; 19; 41; 56; 111; 116; 117; 118; 139; 146; 171; 188; 297; 300; 301]. Однак цим розробкам притаманна деяка фрагментарність, і вони переважно стосуються того періоду, коли феномен вигорання уже став загальновідомим. Це спонукало нас здійснити на основі аналізу відповідних джерел періодизацію вивчення феномена вигорання. Таким чином, ми виділяємо такі періоди вивчення професійного вигорання:

– *період донаукового, описового осмислення, який тривав до 1974 р. XX ст., який репрезентовано описами проявів вигорання у Священному писанні, художній літературі, біографічних та автобіографічних матеріалах;*

– *період наукового осмислення – 1974 – сер. 1980-х рр. XX ст. У наукових працях з'явився термін «вигорання», який тлумачили з позицій теорії стресу; окреслились два підходи до його дослідження: клінічний, започаткований у 1974 р. Г. Дж. Фройденбергером (H. J. Freudenberger), і соціально-психологічний, заснований К. Маслач (C. Maslach) у 1982 р.;*

– *аналітико-експериментальний період, що припадає на – сер. 1980-х рр.– 1992 р. Він характеризується вивченням професійного вигорання як комплексу взаємопов'язаних симптомів, розробкою відповідного психодіагностичного інструментарію; визначились нові підходи до його феноменології: результативний, процесуальний, синтетичний;*

– *сучасний період – з 1992 р.: професійне вигорання вивчає широке коло дослідників і міжнародних організацій; синдром вигорання вноситься до «Міжнародної статистичної класифікації хвороб і споріднених проблем охорони здоров'я» десятого перегляду (надалі – МКХ-10) (див. Додаток А, табл. А.1).*

Аналіз описів вигорання у творах художньої літератури («Палата №6» (1892) та «Іонич» (1898) А. П. Чехова [168, с. 214-266, с. 296-313], «Під колесами» (1906)

Г. Гессе [22], «Мартін Іден» (1909) Дж. Лондона [94, с. 318-319], «Будденброкки» (1902) Т. Манна [99]; «Ціною втрати» (1961) Г. Гріна [28] й ін.), біографіях і автобіографіях відомих особистостей (римського імператора Діоклетіана, пророків Іллі та Мойсея, голландського лікаря Н. ван Тульпа, поета й громадського діяча Й. В. Гьоте, поета П. Целлана, психолога й психіатра Г. Дж. Фройденбергера й ін. [48, с. 74; 117, с. 11; 146, с. 6; 169, с. 3; 171, с. 6; 188, с. 5-6]) дають підстави для висновку, що його зумовлює перевантаження працею, яке спричиняє дистрес (за *Г. Сельє*). Найбільш потужними чинниками якого є праця, яка не відповідає задаткам і здібностям суб'єкта, не є для нього самоактуалізацією (за *А. Маслоу*), а також вимушена робота, що не має цінності та сенсу.

Зауважимо, що хоча період наукового вивчення феномена вигорання почався у 1974 р., вітчизняні вчені досліджували його ще у 20-х рр. ХХ ст. Так, група науковців на чолі з А. С. Шафрановою упродовж 1923–1925 рр. вивчала динаміку працездатності вчителів і виявила умови та механізми їх професійної дезадаптації, латентні особистісні чинники, які впливають на формування «психічної втоми» педагогів [2, с. 235; 161, с. 58].

У 50-х рр. ХХ ст. зарубіжні вчені вивчали втому досвідчених спортсменів наприкінці важкого для них сезону, яку позначали терміном *flame-out* (англ. – *спалахнути, запалити*) [320]. Проте, незважаючи на доволі активне використання цього терміна, він не набув поширення у науковій літературі.

Американські науковці М. С. Шварц і Дж. Т. Уїлл (*M. S. Schwartz, G.T. Will*) у 1953 р. опублікували працю «Низький моральний дух і взаємне відчуження у психіатричному відділенні лікарні», у якій аналітично описали виявлену ними тенденцію до взаємного відчуження деморалізованого персоналу та хворих, яку назвали «синдром низького морального духу» («*low morale syndrome*»). Ця тенденція перманентно загострюється, сама собою не зникає і відносно швидко захоплює нових працівників [307, с. 337-353]. Згодом закономірність такого «захоплення» засвідчили й інші дослідники, зокрема А. Б. Баккер (*A. B. Bakker*), П. М. ле Блан (*P. M. Le Blanc*), В. Б. Шауфелі (*W. B. Schaufeli*), 2005; Н. Є. Водоп'янова, О. С. Старченкова, 2008; Р. Т. Голембієвський (*R. T. Golembiewski*), Р. Ф. Мюнценрайдер

(*R. F. Munzenrider*) і Дж. Ж. Стівенсон (*J. G. Stevenson*), 1986; Д. Еделвіч (*J. Edelwich*) та А. Бродський (*A. Brodsky*), 1980; Л. О. Китаєв-Смик, 2015; Н. В. Самоукіна (2005), К. Чернісс (*C. Cherniss*), 1980 та ін. [19; 56; 138; 179; 197; 207; 230].

З 1956 р. теоретичним підґрунтям переважної більшості досліджень вигорання стала теорія стресу Г. Сельє [140], яку розвинули його послідовники. Так, загальний адаптаційний синдром вивчали Р. С. Лазарус (*R. S. Lazarus*, 1966), Р. Г. Розенман (*R. H. Rosenman*), М. Фрідман (*M. Friedman*, 1974) і ін., «ларвовану депресію» («депресію виснаження»), яку часто тлумачать як синдром вигорання, – Д. Бек (*D. Beck*, 1961, 1967), П. Кієльхольц (*P. Kielholz*, 1973, 1982) і ін. [9, с. 415-416; 85, с. 84].

Вперше термін «вигорання персоналу» (англ. – «*staff burnout*») та його тлумачення як психологічного феномена, властивого фахівцям так званих «допомагаючих професій» (*helping professions*), запропонував Г. Б. Бредлі (*H. B. Bradley*, 1969). Науковець, використовуючи термін, описав особливості поведінки офіцерів, які керували програмою впливу на умовно засуджених неповнолітніх правопорушників [183; 298, с. 383].

Одночасно з Г. Б. Бредлі інший науковець Д. Бьєрле (*D. Bäuerle*, 1969) визначив вигорання як стан, який повільно розвивається та характеризується зниженням психічних можливостей фахівця посередині кар'єрного зростання, проявом обурень, що, зрештою, призводить до звільнення з роботи [180, с. 23].

У 1968 р. феноменологію вигорання почав досліджувати Б. Г. Ананьєв, який назвав його «емоційним згоранням» і встановив, що воно пов'язане з міжособистісною взаємодією фахівців професій типу «людина-людина». Однак це дослідження не мало під собою належної емпіричної бази, а відтак і теоретичного обґрунтування [109, с. 290; 117, с. 23; 118, с. 25].

Автором першої наукової концепції вигорання персоналу (*stuff burn-out*), що започаткувала клінічний підхід до його дослідження, вважають американського психіатра Г. Дж. Фройденбергера (1974). У ній вигорання персоналу тлумачилося як психічний розлад, пов'язаний з певними особистісними характеристиками суб'єкта [219]. У запропонованій нами періодизації саме з досліджень Г. Дж. Фройденбергера бере початок *період наукового осмислення феномена професійного вигорання* (1974

– сер. 80-х рр. ХХ ст.).

У тому ж році С. Дж. Гінсбург (*S. G. Ginsburg, 1974*) вивчав хронічний стрес адміністраторів, який теж назвав «вигоранням персоналу» [226, с. 599].

Соціально-психологічні дослідження вигорання започаткувала у 1976 р. К. Маслач (*C. Maslach*), яка розробила перші валідні й надійні методики психодіагностики цього феномена. Науковець назвала його терміном «*burnout*», який сьогодні є найбільш поширеним [293, с. 2, 19-32]. Результати наукових пошуків К. Маслач склали основу *соціально-психологічного підходу* до проблеми вигорання, відповідно до якого воно тлумачиться як порушення психіки у межах норми, як стан з симптомами емоційного, розумового та фізичного виснаження. Основним предметом досліджень у підході, започаткованому К. Маслач, стали міжособистісні, соціальні й організаційні детермінанти цього стану. Тобто, *burnout* – результат проблем суб'єкта, що виникли у взаєминах в процесі професійної діяльності, стрижнем яких є криза ставлень до неї, а не психопатологічний синдром [276, с. 156; 297, с. 205-206]. Таке тлумачення професійного вигорання вивело його дослідників за межі професій «суб'єкт-суб'єктного» типу, адже взаємини колег, керівників з підлеглими функціонують практично в усіх видах професійної діяльності.

Поява концепції вигорання у 70-х рр. ХХ ст. обумовлена низкою сприятливих щодо його дослідження умов: посилювався індивідуалізм в усіх його проявах, що поглиблювало відчуження на всіх рівнях суспільних стосунків, а відтак вимагало від індивідів усе більших зусиль задля самореалізації, успішної кар'єри, престижності якої зростала разом з індивідуалізмом як його істотна складова. Водночас підвищувались вимоги і до якості роботи сфери послуг, оскільки егоцентровані, самодостатні індивіди вимагали високопрофесійного обслуговування, високоякісного задоволення усіх своїх потреб. Усе це, як стверджує К. Чернісс (*1980*), призвело до зростання навантаження на фахівців цієї сфери, тоді як уряд США скорочував і витрати на сферу послуг, і її штат. Природно, що все це спричиняло перенапругу фахівців цієї сфери, виснажувало їх, вело до професійного вигорання, яке набуло статусу поширеного явища, а не «аберантних реакцій кількох

девіантних персон» [197; 293, с. 1-16]. Л. Морроу (*L. Morroy, 1981*) охарактеризував цю ситуацію вдалою метафорою, яка швидко поширилась: «запах паленої психічної проводки» [279, с. 96]. Згодом постала проблема ефективної протидії цим деструктивним тенденціям.

Чимало дослідників намагалися її розв'язати, але більшість із них були практиками, і їхні розробки не мали під собою належного науково-теоретичного підґрунтя. Як зазначив В. Б. Шауфелі, «...вигорання увійшло в науку, так би мовити, «через задні двері»: спочатку воно постало як соціальна проблема, а вже потім стало дослідницьким конструктом» [268, с. 139]. Коментуючи цю ситуацію фразою «віз поставили попереду коня», вчені наголошували на необхідності створення таких теоретичних моделей вигорання, які вказали б напрями ефективного розв'язання пов'язаних із ним проблем на практиці [268, с. 139; 300, с. 1]. Невдовзі такі моделі створили К. Маслач і С. Джексон (*S. E. Jackson, 1982*), Р. Л. Шваб та Е. Ф. Іваніцький (*R. L. Schwab, E. F. Iwanicki, 1982*) [292; 268; 269; 306].

Потужним поштовхом для переходу досліджень професійного вигорання на якісно вищій щабель було створення валідного та надійного дослідницького інструментарію: «Шкали професійного вигорання для спеціалістів сфери охорони здоров'я» Дж. Джонса («*Staff Burnout Scale for the Health Professionals*», *J. Jones, 1980*) [244]; «Опитувальника вигорання Маслач» («*Maslach Burnout Inventory*» (*MBI*), *1981*); «Шкали вигорання Еменера-Лака» («*Emener-Luck Burnout Scale*» (*ELBOS*), *1982*) й ін., що дозволило стандартизувати дослідження і популяризувати проблему вигорання за межами англomовних країн [293, с. 6]. За підрахунками В. Б. Шауфелі й Д. Р. Енцманна (*D. R. Enzmann*), «МВІ» застосовується у більш ніж 90 % досліджень вигорання [300, с. 1]. Він перекладений десятками мов світу і має 3 різновиди: для працівників соціальної сфери, для педагогів та для інших професій [118, с. 27-28; 371].

Таким чином, аналіз праць західних дослідників (К. Маслач, В. Шауфелі, Т. Марек, 1993, 2003) свідчить, що до здобутків виокремленого нами наукового періоду дослідження феномена вигорання варто віднести:

– помітну активізацію досліджень вигорання фахівцями-практиками;

– появу великої кількості матеріалів, присвячених вигоранню, у засобах масової інформації, 90 % яких мали описовий характер [300, с. 5], що популяризувало проблему;

– розширення меж використання поняття «професійне вигорання», його описів і тлумачень, яким притаманні невизначеність та багатокомпонентність характеристик за відсутності хоча б якої-небудь єдиної концептуальної моделі та діагностичного інструментарію, що створювало небезпеку втрати його змісту взагалі [293, с. 4];

– збільшення списку професій, у яких фахівець ризикує вигоріти, зокрема, поліцейського, охоронця у в'язниці, співробітника виправної установи, бібліотекаря; поступовий «вихід» проблеми вигорання за межі сфери послуг у сфері бізнесу та управління (С. Дж. Гінсбург, 1974; Д. Етціон (*D. Etzion*), Д. Кефрі (*D. Kafry*), А. Пайнс (*A. Pines*), 1982; А. Кегун (*A. Cahoon*), Дж. Роуні (*J. Rowney*), 1984; Г. Левінсон (*H. Levinson*), 1981); спорту – вигорання тренерів (Т. М. Кексіз (*T. M. Caccese*), С. К. Мейберг (*S. K. Mayerberg*), 1984; спортсменів (*D. S. Feigley*), 1984; Р. Сміт (*R. Smith*), 1986 і ін.), громадської діяльності; виховання дітей, сімейних стосунків – вигорання батьків, подружжя, доглядальниць (Дж. Прокаччіні (*J. Procaccini*), М. Кіфейбер (*M. Kiefaber*), 1984; В. Сіерс (*W. Sears*), 1985; Б. Р. Фолкнер (*B. R. Faulkner*), 1981 та ін.);

– розробку валідного й надійного діагностичного інструментарію;

– чітку спрямованість емпіричних досліджень на вивчення соціально-психологічних чинників вигорання, тоді як особистісні вивчались здебільшого на рівні демографічних змінних (стать, вік, сімейний стан і ін.), зв'язків між вигоранням і локусом контролю, витривалістю, здоров'ям тощо [96, с. 3; 293, с. 11-12];

– спроби науковців виокремити «професійне вигорання» з-поміж семантично суміжних понять: професійного стресу, депресії, синдрому хронічної втоми та ін., які й досі виразно не розмежовані [293, с. 9].

Окреслена ситуація у царині проблем професійного вигорання вимагала подальших, ще більш ефективних підходів до їх розв'язання, насамперед розробки відповідних теоретичних моделей, діагностичних і корекційних методик, що й було зроблено упродовж наступного періоду – *аналітико-експериментального* (сер. 1980-

х рр.–1992 р.), який характеризується розробкою концептуальних моделей вигорання (Г. Ферт (*G. Firth*), А. Мімс (*A. Mims*), 1985; А. Пайнс, Е. Аронсон (*E. Aronson*), 1988 і ін.); визначенням трьох наукових підходів до його вивчення: результативного [185; 223; 232; 269; 276; 290; 300]; процесуального [11; 12; 15; 188; 196; 207; 228; 288; 293; синтетичного [298]. Методологічну базу цих розробок склали теорії: психоаналізу (Г. Дж. Фройденбергер, Г. Дж. Фішер (*H. J. Fischer*) і ін.); соціального порівняння (Б. П. Б'юнк (*B. P. Buunk*), В. Б. Шауфелі, Й. Ф. Ібума (*J. F. Ybema*) й ін.); соціального обміну (Н. В. ван Іперен (*N. W. Van Yperen*), В. Б. Шауфелі, Б. П. Б'юнк); справедливості (Д. ван Дірендонк (*D. van Dierendonck*), В. Б. Шауфелі, Г. Дж. Сіксма (*H. J. Sixma*) й ін.); моделі соціальної компетенції (Д. Х. Харрісон (*D. H. Harrison*) і ін.), «вимоги-контролю» П. А. Ландсбергіс (*P. A. Landsbergis*) та ін.

Починаючи з 1986 р., було проведено низку лонгітюдіальних і крос-культурних досліджень (Д. С. Вейд (*D. C. Wade*), Е. Кулі (*E. Cooley*), В. Савіцкі (*V. Savicki*), 1986; Дж. Волпін (*J. Wolpin*), 1988; Р. Т. Голембієвський, Р. Ф. Майнценрайдер, 1988; Дж. Т. Дігнем (*J. T. Dignam*), С. Вест (*S. G. West*), 1988; Г. Ферт і П. Бріттон (*P. Britton*), 1989; А. Хіром (*A. Shirom*), 1986; Р. Л. Шваб, С. Е. Джексон і Р. С. Шулер (*R. S. Schuler*), 1986), результати яких, зокрема, виявили: 1) рівень вигорання стабільний у часі внаслідок хронічного, а не гострого типу його перебігу; 2) вигорання стійко проявляється у певних фізичних симптомах, прогулах і плинності кадрів; 3) провісниками вигорання є відсутність соціальної підтримки з боку колег і керівництва та конфлікт ролей [293, с. 8].

У 90-х рр. ХХ ст. проблема професійного вигорання стала предметом досліджень вітчизняних науковців, які назвали його різними дескрипторами: «емоційна слабкість», «психологічне виснаження», «вигорання емоцій» та ін. [56, с. 486-489]. Описи феноменів, за змістом подібних вигоранню, знаходимо у працях Л. О. Китаєва-Смика (1989), В. О. Пономаренка (1992) й ін. [57; 128]. Так, Л. О. Китаєв-Смик використовував терміни «вигорання душі» та «вигорання особистості» [56, с. 488]. Але радянська психологія їх не прийняла, оскільки, згідно з комуністичними ідеологемами, радянська особистість озброєна всеперемагаючим

марксистсько-ленінським вченням і тому незламна, отже, не може «вигоріти».

Терміном «*хвороба спілкування*» називали виснаження, закостеніння, прагнення зупинитись на шаблоні, самовпевненість, втому педагогів [57, с. 98-105]; терміном «*вилітаність*» (рос. «*излётанность*») – втрату пілотами бажання літати, пов'язану з появою серйозних сумнівів щодо безпечності польотів, а відтак, страху літати та, зрештою, прагненням «списатись на нельотну роботу» [128].

Угорський психіатр, невропатолог, психотерапевт І. Харді (*I. Hárđi, 1988*) у праці «Лікар, сестра, хворий» («*Ápoláslélektan*») послуговується терміном «*отруєння людьми*», який тлумачить як розлад, що виникає внаслідок роботи медперсоналу з великою кількістю людей і виявляється у втраті задоволення від професійної діяльності, у психологічному та соматичному виснаженні, небажанні працювати, у безпричинній дратівливості, вибуховості, необґрунтованих вчинках, непривітності, сухості, байдужості тощо [163].

У дослідженнях професійного вигорання *сучасного етапу* (з 1992 р.) розробляються як ефективні методики його діагностики, профілактики та корекції, так і їх науково-теоретична база. У цих розробках можна виокремити такі вектори: 1) вивчення етапів формування і детермінант професійного вигорання [4; 5; 11; 13; 15; 19; 23; 31; 35; 38; 43; 53; 118; 153; 237; 266; 274; 275; 276; 293; 295]; 2) дослідження зриву адаптації фахівця, її симптомів і наслідків [12; 19; 131; 142; 265], а також наслідків власне вигорання [12; 13; 19; 103]); 3) виявлення особистісних ресурсів протидії вигоранню (самоактуалізація, мотивація «на успіх» тощо) [5; 96; 98; 112; 153; 158]; 4) дослідження засобів профілактики, корекції, лікування, реабілітації «вигорілих» суб'єктів [19; 24; 35; 41; 111; 196; 273; 280; 295] тощо.

У науково-теоретичних інтерпретаціях феноменології професійного вигорання виразно окреслено два підходи. Представники першого (Д. ван Дірендонк, В. Б. Шауфелі, Б. П. Б'юнк, 1990; М. Буріш, 1984 і ін.) обстоюють думку, що на процес вигорання суб'єкта вирішально-визначально впливають його ціннісні орієнтації, ідеали та особливості реагування на стрес [188; 293]. Представники другого підходу (В. Б. Шауфелі, К. Маслач, Т. Марек (*T. Marek*), 1993) намагаються довести, що основними детермінантами професійного вигорання є певні недоліки в

організації виробничої діяльності: некомпетентне керівництво, відсутність чи неналежний рівень соціальної підтримки, системи заохочень тощо [293]. При цьому існує чимало суперечливих тлумачень вигорання, пов'язаних з вивченням його проявів у представників різних професійних, вікових, статевих, етнічних груп.

Наразі в семантичному полі цих досліджень окреслюються нові підходи до проблематики вигорання: *структурно-функціональний* [141], *позитивний* [155], *екзистенційний* [96; 154] *типологічний* [141; 224; 301], продуктивно вивчається феномен і його змістові антиподи, прояви яких схожі на вигорання [125; 126; 178; 186; 231; 267; 276; 296; 299; 322]. Так, К. Маслач і М. П. Лайтер (*M. P. Leiter*) у 1997 р. увели в науковий обіг термін «захопленість роботою» (*work engagement*), яким назвали діаметральну протилежність вигорання [267, с. 428; 276, с. 34], яка складається з енергійності/ентузіазму, включення/спрямованості у/на роботу (активної участі) та відчуття її ефективності [125; 126, с. 73; 178, с. 227; 276, с. 34], що діагностуються за допомогою «*MBI*». Однак цей підхід не набув розвитку, оскільки відсутність професійного вигорання – не обов'язкова ознака захопленості роботою. Цей аргумент покладено в основу висновку низки дослідників (А. Баккера, 2007; В. Б. Шауфелі, І. М. Мартінеза (*I. M. Martinez*, 2002), О. В. Полуніної (2009) та ін.), що «*захопленість роботою*» – це самостійний феномен; зумовлений роботою «позитивний стан, що приносить задоволення та характеризується енергійністю, ентузіазмом і зануренням у діяльність [178, с. 227-228; 299, с. 464-481]. «...Якщо людину вабить процес роботи, вона захоплено «поринає» в нього і їй важко «випірнути» звідти» [108, с. 43]. А задоволеність суб'єкта своєю професією, на думку А. О. Реана (1990, 1999), настільки вища, наскільки оптимальнішим є його мотиваційний комплекс: висока вага внутрішньої мотивації та позитивної зовнішньої і низька негативної зовнішньої [144, с. 253].

Дихотомійним щодо захопленості роботою станом є нудьга від неї. Дослідники цього стану (Ф. Ретлін (*Ph. Rothlin*) і П. Р. Вердер (*P. R. Werder*), 2007) називають його «*boreout*» (англ. *bore* – нудьга, нудне заняття, нудьгування) і репрезентують як інтегрований результат нецікавої, монотонної, нудної праці із симптомами, схожими до професійного вигорання [296].

На початку ХХІ ст. у США з'явилися численні дослідження феномена, названого «*rustout*» (англ. *rust* – корозія, іржа) – зіржавіння. Так, Б. Л. Брок і М. Л. Грейді (B. L. Brock, M. L. Grady, 2002), описуючи «зіржавілих» і «вигорілих» шкільних адміністраторів, наголошують на суттєвих відмінностях між ними [186, с. 10-11]: керівники, які ризикують вигоріти, – заповзяті трудівники, які самовіддано працюють, та впевнені, що можуть зробити школи кращими. Як наслідок, вони перетворюють роботу на центр власного життя й ідентичності. Така відданість праці з одного боку створює ризик вигорання, а з іншого – робить їх першокласними керівниками. Тоді як «зіржавілі» керуються утилітарними мотивами (отримання високої заробітної платні, уникання викладання тощо). Є імовірність, що чимало «зіржавілих» керівників – компетентні управлінці, але у них відсутня мотивація «на успіх» у цій діяльності.

Досить поширеним є поняття «*wearout*» (англ. *wearout* – зношуватися, вимотуватися, виснажуватися), котре пояснюють як загальне зношування суб'єкта, пов'язане з вичерпуванням розрахованого на певний період професійної діяльності запасу компетенцій. Його наслідком є неспроможність фахівця вийти на новий щабель професійного розвитку, перманентне фізичне й емоційне перевантаження, тривожність, депресія, втрата працездатності [322].

В Японії еквівалентом вигорання є термін «*karoshi*» (япон. – 過勞死 – смерть від втоми на робочому місці, смерть від роботи), яким японці називають виснаження, що може призвести до самогубства чи смерті в результаті руйнування наднирників, які інтенсивно працюють у стресових ситуаціях, а потім самознищуються через неспроможність продукувати гормони [231, с. 104].

Поняття «*виснаження інтелекту*» вперше з'явилось у праці Л. О. Китаєва-Смика [58] і тлумачиться ним як стан, що характеризується зниженням творчої активності («сплощення думок»), продуктивності, неспроможністю працювати розумово, появою неприязні до своїх творінь, почуттям «спустошення душі», дискомфортом, невдоволенням собою, байдужістю, дратівливістю, нервозністю, озлобленістю, образливістю, вранішнім відчуттям «болючого стиснення в грудях», частим серцебиттям, тремтінням у тілі тощо.

Актуальною наразі є й проблема «зворотності» вигорання, тобто можливості його корекції та лікування. К. Маслач і М. П. Лайтер (1997), В. С. Пейн (1982), Г. С. Фарбер (*H. S. Farber, 1983*) обстоювали думку, що «вигоріла» людина ніколи не позбудеться цього синдрому [198; 214; 276]. Проте наукові розвідки Н. Є. Водоп'янової і О. С. Старченкової (2005, 2008); А. Л. Журавльова та О. О. Сергієнко (2011); Л. О. Китаєва-Смика (2015) й ін.), засвідчили, що цей «вирок» передчасний і суперечливий [19, с. 313; 56, с. 504–510; 149, с. 402]. Так, Л. О. Китаєв-Смик стверджує, щовилікуватися від вигорання можна, якщо суб'єкт не прогавить той душевний порив, який відкриє йому шлях до нового життя, породить потужне бажання «стати тим іншим, у якого вигорання вже немає». Такий порив можуть стимулювати «...випадок або інша людина, які допоможуть втекти, звільнитися від буденності»; виїхати «на природу з наміром залишитися там назавжди»; «опроститися», стати сільським мешканцем, лісником, бджолярем... сторожем у садовому товаристві... Важче, але можна, навпаки, «ускладнитися», щоб витіснити все «вигоріле» з душі новим заняттям...» [56, с. 505].

Згодом К. Маслач і М. Лайтер (2005) дійшли висновку, що цілковита реабілітація «вигорілих» можлива та розробили ефективну програму подолання вигорання [259].

Результати розглянутих вище розробок стали вагомою підставою для визнання синдрому вигорання медичною та психологічною проблемою. Його внесено до «Лексикону психіатричних і таких, що відносяться до психічного здоров'я, термінів»; надано діагностичного статусу в МКХ-10 (клас XXI «Фактори, що впливають на стан здоров'я населення та звертання до закладів охорони здоров'я»; розділ Z 00-Z 76 «Звертання до закладів охорони здоров'я при інших обставинах»; Z. 73 «Проблеми, пов'язані зі складними умовами життя»; Z 73.0 – українською перекладено «перевтома» [106]. Але цей переклад некоректний, адже англійською таксон Z 73.0 визначено так: «*Burn-out. State of vital exhaustion*», дослівно: «*Вигорання. Стан виснаження життєвої енергії*» [263; 319, с. 310], а перевтома – лише один із його симптомів.

Мабуть, через відносну новизну терміна «вигорання» (*«burnout»*), нерідко

можна зустріти такі його діагностичні «бирки»: «розлад адаптації» («Діагностичне і статистичне керівництво з психічних розладів» (*DSM-IV, 2000*); «стрес, пов'язаний із виснаженням» – АПА (*МКХ-10, Z 73.0; ВООЗ, 1992*); «неврастенія» (*МКХ-10*: клас V «Психічні розлади та розлади поведінки», розділ *F40-48* «Невротичні, пов'язані зі стресами і соматоформні розлади», *F48* – «Інші невротичні розлади», код *F48.0* – «неврастенія») та ін. [319].

Потенційно плідним виявилось використання В. Шауфелі, А. Баккером і ін. (2001) засобів діагностики неврастенії для діагностики вигорання. Вони слушно керувались тим, що симптоми неврастенії цілком узгоджуються з симптомами вигорання і поєднуються у різних співвідношеннях [239, с. 31-41; 286, с. 568]. Згодом (2008) ці дослідники провели цікаву паралель: вперше про неврастенію заговорили на початку нової індустріальної епохи як про розлад, властивий динамічним людям бізнесу та продукт швидких технологічних змін (Дж. Бород, 1869), а вигорання посіло пріоритетну позицію серед синдромів нової ери як розлад, властивий професіоналам сфери послуг і продукт швидкої зміни соціальних стосунків [297, с. 208].

У Нідерландах офіційний діагностичний статус має термін «перенапруга» (голл. – *overspannenheid*), яким з кінця XIX ст. позначаються так звані м'які симптоми вигорання. Терміном «вигорання» в цій країні позначено важкі симптоми такого розладу (*endstate*). У Швеції замість «вигорання» вживають термін «виснаження синдром» (*utmattningssyndrom*), який має офіційний статус і внесений до *МКХ-10* у шведському варіанті як діагноз [208, р. 2].

Аналіз вітчизняних джерел засвідчив, що в Україні з 2004 р. активно зростає кількість досліджень проблематики професійного вигорання, зокрема, його структури, чинників і симптомів у фахівців професій типу «людина-людина», розробляються програми профілактики тощо (С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка, Л. М. Юр'єва, Н. М. Булатевич – 2004; Т. В. Зайчикова – 2005; А. С. Куфлієвський – 2006; Н. В. Назарук – 2007; Т. С. Яценко, Л. І. Тищук – 2008; Ю. П. Жогно, Л. М. Леженіна – 2009; О. В. Грищук, Н. О. Чепелева – 2010; Н. В. Грисенко, А. В. Костюк, Н. В. Перегончук – 2011; Т. В. Грубі – 2012; А. Р. Дроздова – 2013, К. В. Божко –

2014 й ін.) [10; 17; 29; 30; 32; 37; 41; 43; 82; 91; 93; 111; 123; 143; 153; 165; 171; 172].

Наразі тенденція до зростання кількості осіб, яким притаманне професійне вигорання в усіх розвинених країнах і тих, що стали на шлях прогресу, пов'язана з глобальними економічними, політичними, екологічними негараздами й катаклізмами, що є перманентним і всеохоплюючим фактором почуття нестабільності, недостатньої безпеки світу, а відтак, пролонгованого екзистенційного стресу. В таких умовах посилюється дія всіх інших чинників вигорання, а також інших розладів невропатичного характеру, що істотно актуалізує необхідність розробки ефективних засобів протидії впливу цих факторів.

Отже, розгляд історії становлення концепції професійного вигорання дав змогу визначити основні віхи й еволюцію поглядів на цей феномен, розкрити актуальність та окреслити особливості досліджень його на сучасному етапі.

1.2. Професійне вигорання як психологічна проблема

Вигорання як психологічний феномен досліджується вже понад сорок років. Йому присвячено понад шість тисяч наукових публікацій [270; 301], у яких воно розглядається з позицій різних концептуальних моделей за відсутності загальновизнаних концепцій патогенезу, дискурсійного визначення і термінології. У наукових публікаціях використовується чимало його дескрипторів. Найбільш поширеними є: емоційне вигорання [3; 4; 23; 41; 84; 90; 93; 109; 169], емоційне згорання, синдром згорання [154; 155; 161], психічне вигорання [13; 16; 107; 114; 115; 118; 136; 151], професійне вигорання [15; 18; 27; 43; 50; 103; 111; 112; 125; 153; 171], синдром вигорання [19; 24; 35; 40; 53; 135; 154], синдром емоційного вигорання [3; 4; 11; 38; 85; 142; 158], синдром професійного вигорання [5; 43; 153], синдром психічного вигорання [98; 114], вигорання особистості [56], *staff burn-out* [180; 183; 196; 218], *job burnout* [270; 321], *burnout* [176; 177; 178; 184; 186; 192; 196; 207; 210; 212; 216; 218; 220; 226; 259; 266; 288; 291; 295; 297; 311; 324], *burnout-syndrom* [196; 225; 247; 255], *professional burnout* [197; 245; 293] та ін.

Вигорання – термін, утворений шляхом метафоричного переносу. У зв'язку з цим чимало дослідників характеризують його алегорично: «синдром безсилового

помічника» [304], «колапс людського духу» [315], «оголений нерв» [269], «психологічна ерозія» [210], «вигорання душі» [56; 57], «ерозія людської душі» [276], «хвороба нашого часу» [23], «чума ХХІ століття» [177], «смерть усередині життя» [120], «інфаркт душі» [247] тощо. Вигорання порівнюють зі стафілококовою інфекцією у медичних закладах, яка поширюється від клієнтів до персоналу, від одного працівника до іншого та повертається назад до клієнтів, інфікуючи все навколо (Дж. Еделвіч та А. Бродський, 1980) [207, с. 25]; з вірусом азіатського грипу (Л. Морроу, 1981) [279, с. 84]; з нарцисичним особистісним розладом (Х. Дж. Фішер, 1983). Очевидно, саме ілюзія власної грандіозності призводить до вигорання, оскільки людина замість того, щоб збагнути, що рівень її домагань завищений і знизити його до відповідного її здібностям, збільшує зусилля, спрямовані на досягнення «непідйомної» для неї мети [216, с. 40-45].

На нашу думку, термін «синдром» (*грец. σύνδρομος – збіг, поєднання, те, що рухається вкупі*) коректний щодо феномену вигорання, адже, у загальноприйнятому значенні він вказує на поєднання певних ознак, симптомів, характерних для кожного захворювання, патологічного стану. Емпірично доведено, що вигорання – специфічне поєднання симптомів, які можуть виявлятися і в інших станах, синдромах, хворобах.

Термін «вигорання» (*англ. – «burnout»*) походить від «*burned-out*» (синонім – *drugged-out* – *вичавлений, втомлений*) [42, с. 14]. Він вперше з'явився у 1940 р. в аерокосмічній галузі [42, с. 104]. Іноді замість нього використовують «згорання» (*англ. – combustion*), але, на думку В. О. Орла (2008), ці терміни відрізняються і формально-лексично, і за змістом, оскільки «згорання» вказує на цілковите знищення [146, с. 74-75], тоді як у процесі вигорання суб'єкт поступово спустошується психологічно, проте продовжує належним чином виконувати свої професійні й інші обов'язки. В.О. Орел порівняв «згорання» з цілковитою руйнацією дерева, а «вигорання» – з деревом порожнім всередині, яке усе ще продовжує рости та плодоносити [117, с. 31]. Ці аргументи можна прийняти задля забезпечення суворой та однозначної точності термінології.

Створення такої термінології вимагає й низка науковців (М. Кінг (*M. King*)),

1993; Н. В. фон Іперен, 1999; С. А. Л. Хугдайн (*C. A. L. Hoogduin*), 2001 і ін.), які слушно вказують, що немає достатньо виразної диференціації між дискурсами термінів «вигорання», «депресія», «хандра», «дистимія», «посттравматичний стресовий розлад» і ін. [300]. Так, С. Е. Хобфолл і Дж. Фріді (*S. E. Hobfoll, J. Freedy, 1993*), В. Д. Від і Є. І. Лозинська (1998) й ін. пов'язують вигорання з пролонгованим стресом; С. Т. Майер (*S. T. Meier, 1983*) вбачає у ньому завчену безпорадність; Г. Адлер (*G. Adler, 1972*) – психодинаміку безпорадності у представників «допомагаючих професій»; Д. Х. Малан (*D. H. Malan, 1979*) – компульсивне надання допомоги при «синдромі допомагаючих професій»; А. Л. Гласберг, С. Ерікссон, А. Норберг (*A. L. Glasberg, S. Eriksson, A. Norberg, 2006*) – «стрес совісті» тощо. Т. Хенел взагалі вважає термін «вигорання» некоректним, оскільки він запозичений з галузі електротехніки. Тобто, вигорати можуть електроприлади, притім, раптово і швидко, а «вигорання» людини триває роками [164, с. 34].

На думку М. О. Вінсента (*M. O. Vincent, 1982*), у концепції вигорання новим і специфічним (але й розпливчастим) є тільки зазначений термін, сама ж вона цілком відповідає описам «виснаження» Г. Сельє (1964) [140], синдрому безпорадності й безнадійності («*giving up – given up*») Дж. Л. Енджела (*G. L. Engel, 1967*) [209], захисних психічних механізмів, які призводять до апатії, хронічної роздратованості, хворобливої прив'язаності до роботи тощо [329].

Натомість В. Шауфелі, К. Маслач, Т. Марек (1993) вважають, що невизначеність термінології зумовлена змішуванням двох рівнів пояснення: загального дискурсу та наукових досліджень [293, с. 177-193].

На сучасному етапі вигорання виявлене у представників духовенства, спортсменів, акторів, студентів, абітурієнтів, правоохоронців, слідчих, військових, пілотів, водіїв, чиновників, банківських працівників, персоналу круїзних лайнерів і ін. [18; 128; 133; 174; 180; 196; 198; 205; 268; 272; 276; 281; 298; 311; 322]. У вигоранні представників цих професій є істотні спільні ознаки, виявлені Г. Фройденбергером і Дж. Річельсон (*G. Richelson*) ще на початку 80-х рр. ХХ ст.: стан втоми чи фрустрації, зумовлений відданістю справі та стилем життя і/чи характером взаємин суб'єкта, які не привели його до очікуваної винагороди, який

поступово трансформується в емоційне виснаження на тлі усвідомлення власної неспроможності й непотрібності, цілковитої руйнації мотивації «на успіх». Характерними психосоматичними симптомами цього стану є головний біль, розлади травлення, безсоння, хронічна втома й виснаження, дратівливість, гнівливість [218, с. 13; 219, с. 159-165]. Усі ці симптоми знаходимо у подальших описах вигорання. Г. Фройденбергер наголошує, що це – «не той стан, який можна ігнорувати. І це не ганьба. Навпаки, це – проблема, породжена хорошими намірами» [219; 297, с. 205].

З позицій *соціально-психологічного підходу* К. Маслач (1982) характеризує професійне вигорання як порушення психіки, що не виходить за межі психічної норми і є реакцією суб'єкта на тривалі стреси, зумовлені виробничими взаєминами та виявляється в емоційному виснаженні, деперсоналізації і редукції персональних досягнень [276]. Згодом вона додала до цих характеристик ще й такі: «індекс дислокації між тим, «ЩО людина є, і ЩО вона повинна робити»; «ерозія цінностей, гідності, духу і волі»; «хвороба, що поширюється поступово й безперервно протягом тривалого часу і заводить у спіраль спаду, з якої важко піднятися» [276, с. 17]. Особливості цих проявів змістовно конкретизував А. Хіром (A. Shirom, 1989) [311].

На основі узагальнення цих ознак, симптомів, ВООЗ характеризує вигорання як стан фізичного й емоційного виснаження у відповідь на стрес, пов'язаний з виконанням професійних вимог, що виявляється у порушеннях продуктивності роботи, втомі, безсонні, депресії, вживанні для тимчасового полегшення алкоголю та/чи інших наркотичних речовин, які викликають залежність, а в багатьох випадках й у суїцидальній поведінці [263, р. 18]. Подібним чином Інститут загального контролю стресу (США) трактує вигорання як повільне виснаження енергії, механізмів захисту, внутрішніх ресурсів суб'єкта, зумовлене пролонгованим стресом та надмірними вимогами – і тими, які він сам висуває до себе, і нав'язаними йому [303, с. 2].

Деякі дослідники вбачають у симптомах вигорання «позитив», який можна назвати суб'єктним базисом протидії йому. Вони вважають, що слід трактувати ці симптоми і як пересторогу (своєрідний психічний захист), і як стимул мобілізації суб'єкта на протидію їх деструктивним впливам, насамперед, на помірковано-економне й дозоване використання ним власних енергетичних ресурсів тощо [12;

155; 224]. Так, В. В. Бойко (1996) тлумачить вигорання як стресогенну професійну деформацію, котра здебільшого містить набутий стереотип професійної поведінки, який допомагає суб'єкту дозувати й економно використовувати свої енергетичні ресурси, та захисний психічний механізм цілковитого чи часткового «вимикання» емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи, пов'язані з його професійною діяльністю [12, с. 133]. А.-М. Гарден (A.-M. Garden, 1991) – як процес відновлення рівноваги та/чи росту (прогресивного розвитку) особистості [224].

По-іншому тлумачить вигорання як психічний захист Л.О. Китаєв-Смик. Своє розуміння цього захисту він висловив метафорою: «якщо у тебе поганий сусід, то спали свій будинок і піди». «Будинок» – це душа людини, яку суб'єкт спалює, захищаючись від вигорання: він стає байдужим, цинічним, нічим не переймається, не співчуває тощо. Л. О. Китаєв-Смик назвав цей стан «сплющеними емоціями», а людину, яка перебуває в ньому, – «живим мерцем». Однак за допомогою такого «сплющення» (психічного захисту) вона рятує свій організм від стресогенних психосоматичних хвороб: інфаркту, інсульту, виразок, колітів тощо [55].

З цим трактуванням цілком узгоджується позиція В. С. Медведєва та О. М. Шевченко (2010), які вважають, що вигорання як психічний захист лімітує особистісне зростання: суб'єкт стає «нездатним до переживань з ускладненням кожної ситуації, забезпечується його «втеча від свободи» і «постійне алібі – я не несу відповідальності за буття у цьому світі» [102, с. 4-10].

Таким чином, розглянуті найбільш вагомні тлумачення психологічного змісту професійного вигорання свідчать про відсутність достатньо повного й адекватного, однозначного трактування цього феномена та єдиної і коректної наукової термінології для означення його властивостей, які вказували б на його *differentia specifica* (відрізняльні особливості) щодо споріднених з ним розладів: професійного стресу, професійної деформації, депресії, хронічної втоми тощо (див. Додаток Б).

Спроби провести таку диференціацію [12; 37; 40; 118; 184; 239; 298; 329], на нашу думку, не є достатньо переконливими. Насамперед, це стосується співвідношення професійного вигорання і професійного стресу.

Аналіз наукових праць, присвячених вигоранню, дає нам змогу констатувати,

що в усіх розлогіх характеристиках цього феномена фігурує пролонгований стрес як його опосередковуючий чинник. Так, Н. В. Грішина (1997), Є. Грюнфелд, Т. Дж. Вілан, Л. Зітцзальсбергер і ін. (*E. Grunfeld, T. J. Whelan, L. Zitzelsberger, 2000*), Ю. П. Жогно (2009), А. Хіром (1989) та ін. вбачають у вигоранні прояв останньої стадії стресу на тій слушній підставі, що на цій стадії настає виснаження – стрес переходить у дистрес (за Г. Сельє) [31; 41; 192; 311]. Воднораз виснаження – основний, інтегрований симптом вигорання.

Ця позиція підтверджується у дослідженнях В. А. Абабкова (2004), М. Борітца (*M. Borritz, 2006*), Н. Є. Водоп'янової і О. С. Старченкової (2008), Т. В. Зайчикової (2005), К. Маслач (1982), В. С. Пейн (*W. S. Paine, 1982*), Б. Перлмана, І. А. Хартмана (1982), Дж. Пулена (*J. Poulin*) і С. Уолтер (*C. Walter, 1993*), Н. В. Самоукіної (2003) та ін. Узагальнений висновок щодо їхніх результатів можна сформулювати так: професійний стрес виникає у процесі праці (навчання) під впливом стресогенних чинників, серед яких стрижневим є невідповідність професійних обов'язків адаптаційним ресурсам працівника, і суб'єктно характеризується напруженим станом, втратою енергійності, ентузіазму, впевненості у собі, що нерідко призводить до виснаження, професійних деформацій, притаманних і професійному вигоранню [1; 19; 43; 103; 111; 112; 125; 131; 138, с. 114; 153; 269, с. 2-3; 276; 288].

К. Маслач стверджує, що між професійним стресом і професійним вигоранням існує істотна відмінність. Вона полягає в тому, що професійному вигоранню притаманні наростання негативної напруги у взаєминах суб'єкта з особами, яким він мусить надавати професійні послуги, яка зрештою переростає в негативне ставлення як до осіб, так і до взаємодії з ними, до роботи й організації. Натомість професійному стресу такі симптоми не властиві [269, с. 2]. Це твердження емпірично верифікували В. Б. Шауфелі та Д. фон Дірендонк (1993), які разом з цим дійшли висновку, що будь-яка людина може зазнати професійного стресу, а вигорають лише ті, котрі почали кар'єру з ентузіазмом, високими цілями й очікуваннями. Водночас А. Пайнс (1993) встановила, що особи, які прагнуть підтримувати своєю професійною діяльністю високу самооцінку, утверджувати свою значущість, схильні до вигорання, а ті, рівень домагань яких відносно

невисокий, – не схильні та можуть зазнати хіба що професійного стресу [298, с. 389].

Дослідження Т. В. Большакової (2004), проведене через 11 років, ще раз засвідчило, що вигорання властиве суб'єктам з високим рівнем професійних домагань. Крім того, на основі результатів свого дослідження науковець констатує, що відмінності між професійним стресом і професійним вигоранням полягають у часовому та адаптаційному вимірах. Так, якщо суб'єкт успішно адаптується до впливу стресогенних чинників, то його стрес не сягає межі дистресу: він не виснажується; якщо не адаптується – виснажується і може вигоріти. При цьому потужний адаптивний чинник Т. В. Большакова вбачає у ставленні суб'єкта до своєї праці як до важливої та змістовної [13, с. 33].

Подібне розмежування провів В. О. Орел (2008), який вважає, що вигорання – результат неефективної адаптації (деадаптації) суб'єкта до дії стресогенних чинників, а отже, формування вигорання знижує адаптивний потенціал фахівця, задоволеність працею та оцінку її значущості й змістовності [146, с. 71].

Досить переконливими є статистично значущі результати, одержані В. Б. Шауфелі та Б. П. Б'юнком (2003), згідно з якими симптоми стресу посідають чільне місце у синдромі вигорання, але змінна стресу пояснює лише 30 % дисперсії емоційного виснаження та незначну долю дисперсії симптомів деперсоналізації і редукції особистих досягнень як його складових [298, с. 389].

Таким чином, є підстави для висновку: професійний стрес – не обов'язкова причина професійного вигорання, тому що спільним для них симптомом є лише виснаження, а інші симптоми й суб'єктні чинники різняться.

У зв'язку з цим доведено, що виснаження як симптом і професійного стресу, і професійного вигорання може перерости у хронічну втому, яка за відсутності своєчасної кваліфікованої допомоги призводить до незворотних змін в організмі суб'єкта та до його інвалідизації [169, с. 30; 317, с. 117-125] (див. Додаток Б).

Окремі науковці [12; 40; 84; 118; 156] розглядають професійне вигорання з позицій концептів професійної деформації як процесу та результату впливу властивостей суб'єкта, сформованих відповідно до специфіки певної професійної діяльності, на його особистісні якості [7, с. 9], і не визначають суттєвих відмінностей

між ними (див. Додаток Б). З цим не можна погодитись, позаяк на відмінність між цими феноменами вказує, насамперед, часовий критерій, що довів В. С. Медведєв (1996): за відсутності корекційної роботи формування у фахівця деформації починається після 6–10 років професійної діяльності, тоді як протягом перших п'яти років її виникнення практично неможливе [101, с. 64-66]. Натомість професійне вигорання може формуватися уже у перші шість місяців роботи суб'єкта [196].

Намагаючись нівелювати ці суперечності, В. О. Орел пропонує розглядати професійне вигорання й професійну деформацію як самостійні розлади, які негативно впливають на професійний розвиток фахівця. Проте він не заперечує, що вони взаємопов'язані у структурному та функціональному плані [118, с. 161]. Д. Г. Трунов вбачає основу їхньої самостійності в алгоритмі формування. Відтак, професійну деформацію він трактує як результат деструктивного впливу «Я-професійного» на «Я-людське», а вигорання – навпаки, зворотного впливу [156, с. 32-34]. Проте, на нашу думку, ця позиція викликає сумніви вже тому, що важко виразно розмежувати ці два «Я» суб'єкта.

Питання про взаємозв'язок вигорання та депресії, про те, який із феноменів є провісником іншого та як вони взаємодіють між собою, знайшли відображення у результатах дослідження Ш. Токера та М. Бірона (S. Toker, M. Biron, 2012). Науковці дійшли висновку, що депресія призводить до втрати життєвої енергії і сприяє професійному вигоранню, водночас, перевантаження, «аврали» на роботі спричиняють нервову перенапругу, розумове та фізичне виснаження, що сприяє розвитку депресії або її окремих симптомів, навколо яких може формуватись синдром вигорання [321, с. 699-710]. В. Б. Шауфелі та Б. П. Б'юнк (1998, 2003) встановили, що лише 25% дисперсії емоційного виснаження, 13% – деперсоналізації та 9% – редукції особистих досягнень пояснюються депресією [298, с. 389-390; 301, с. 86]. А.-М. Гарден вважає депресію компонентом вигорання [149, с. 149]; А. Хіром і ін. (2005) – симптомом вигорання на пізніх фазах його розвитку [190].

Аналітичне вивчення результатів досліджень названих та інших науковців дало змогу виокремити кілька підходів до окреслення *differentia specifica* феноменології професійного вигорання задля виведення на їхній основі суб'єкта

судження (логічного) нашого дисертаційного дослідження.

Представники *результативного підходу* [193; 223; 232; 271; 276; 292; 324] розглядають вигорання як результат. Так, А. Пайнс і Е. Аронсон (1988) описують його як стан фізичного й емоційно-психічного виснаження, зумовленого тривалим впливом ситуацій, що викликають інтенсивні негативно забарвлені емоційні реакції. Отож, щоб вигоріти, необхідно доволі довго «горіти» [291, с. 41; 292, с. 9].

У межах цього підходу було створено кілька моделей професійного вигорання. Найпоширеніша з них – *трифакторна*, розроблена К. Маслач і С. Е. Джексон, у якій вигорання розглядається як трикомпонентний конструкт у складі емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень [266, с. 358], що є результатом невідповідності між особистістю та її роботою [275, с. 41-48]. Основна складова цього конструкту – *емоційне виснаження*, що зумовлене перенасиченням негативними емоційними переживаннями, яке призводить до зниження «емоційного фону», байдужості, зрештою, до виснаження (спустошення) емоційних ресурсів. Друга складова – *деперсоналізація* – є деформацією взаємин, що виявляються у негативізмі, знеособленому, цинічному ставленні до осіб, яким суб'єкт надає послуги, та позитивному ставленні його до себе. Третя складова – *редукція особистісних досягнень* – негативне оцінювання власної роботи, себе як фахівця [266, с. 358; 293, с. 19-32; 298, с. 386]. Надійшли ознаки вигорання автори вбачають у поєднанні емоційного виснаження з деперсоналізацією, а взаємозв'язок редукції особистісних досягнень з двома іншими компонентами вигорання вважають не обов'язково прямим каузальним [266, с. 360; 273, с. 65]. Відтак, динаміка процесу вигорання, за К. Маслач, розгортається в такому напрямі: ідеалізм і надмірні вимоги – емоційно-психічне виснаження – дегуманізація як спосіб протидії йому – синдром відрази (проти себе – проти інших – проти всього) та, як наслідок, – колапс: звільнення, хвороба [276].

Аналізуючи цю трикомпонентну структуру вигорання, В. О. Орел (2005) критично зауважив, що вона чітко виражена тільки у професіях суб'єкт-суб'єктного типу. А в професіях суб'єкт-об'єктного типу вона, на думку вченого, трансформується у зв'язку зі зниженням ролі цинізму як самостійного чинника та

передачі низки його ознак психоемоційному виснаженню [117, с. 36].

Подальші наукові пошуки у цьому напрямі показали, що більшість розроблених згодом моделей вигорання пов'язані або з модифікацією трифакторної моделі (зміною кількості компонентів, варіаціями їх послідовності), або з особливостями вибірки [223; 228; 232; 271; 275; 276; 316; 326] (рис. 1.1).

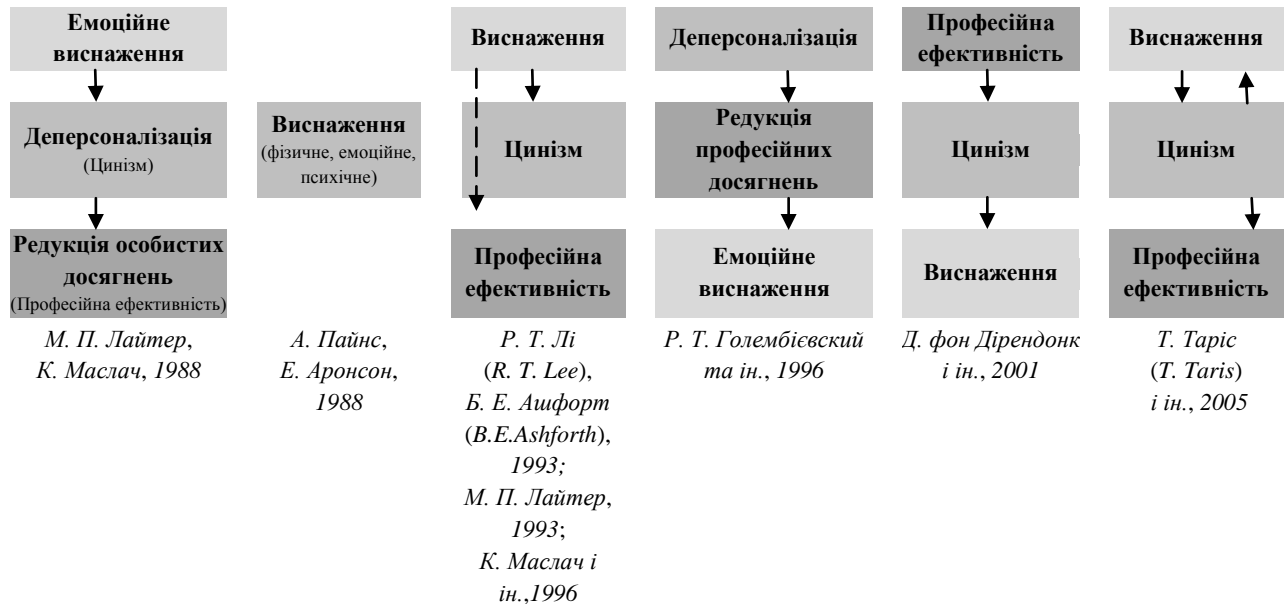


Рис. 1.1. Варіації послідовності процесів у розвитку вигорання

Так, Д. Е. Грін (*D. E. Green, 1991*) об'єднав емоційне виснаження та деперсоналізацію в один фактор [232, с. 453-472] і виділив окремим компонентом професійну успішність [19, с. 192]. А.-М. Гарден (1987) головним чинником синдрому вигорання назвала емоційне виснаження, а деперсоналізацію взагалі усунула з його функціональної структури, оскільки, на її думку, це «артефакт вибірки професій сфери соціального обслуговування» [223, с. 545-560].

Однофакторну модель вигорання запропонували у 1988 р. А. Пайнс і Е. Аронсон. У ній єдиним чинником вигорання є виснаження: фізичне (низька енергія, хронічна втома, слабкість), емоційне (відчуття безпорадності, безнадійності) та психічне (розвиток негативного ставлення до себе, до роботи, власного життя) [292, с. 11, 13]. На основі цієї моделі А. Пайнс розробила опитувальник «Вимірювання вигорання» («*Burnout Measure*», 1988), який дає змогу діагностувати ці три типи виснаження. Аналогічний підхід до структури вигорання відображено й у «Шкалі професійного вигорання для спеціалістів сфери охорони здоров'я» Дж. Джонса (*J. Jones, 1980*) [244].

Двофакторну модель вигорання створили Д. фон Дірендонк, В. Б. Шауфелі та Г. Дж. Сіксма (1994). До неї увійшли такі компоненти: *афективний* – скарги суб'єкта на стан здоров'я, погане самопочуття, нервову напругу, емоційне виснаження; *установчий* – негативне ставлення до осіб, яким він мусить надавати послуги та/чи до себе (*деперсоналізація*) [324].

Шляхом поділу одного з конструктів моделі К. Маслач, наприклад деперсоналізації, на пов'язану з роботою і пов'язану з особами, які отримують послуги [19, с. 189], було створено *чотирифакторні моделі вигорання* (Е. Ф. Іваніцький та Р. Л. Шваб (1981), Г. Х. Ферт, А. Мімс (1985), і ін.) [216; 242].

Представники *процесуального підходу* [12; 188; 197; 207; 210; 229; 230; 288] трактують вигорання як процес, що проходить кілька стадій. Так, один із перших описів вигорання як процесу, що складається з трьох послідовних у часовому вимірі стадій, зробив у 1980 р. К. Чернісс [197, с. 17; 198, с. 5] (рис. 1.2). Він встановив, що ризик вигорання збільшує використання суб'єктом неадекватних способів протидії стресу і що вигорання на початку кар'єри менше корелює зі зміною професії та є менш руйнівним для суб'єкта.

Ще один представник цього підходу Д. Етціон (1987) показав, що вигорання починається і розвивається непомітно, повільно до того моменту, коли в суб'єкта раптово й несподівано з'являється відчуття виснаження, яке він не може пов'язати з якою-небудь конкретною стресогенною подією [210, с. 16-17].



Рис. 1.2. Схема процесу вигорання (за К. Черніссом, 1980)

У концепції вигорання як вірулентного процесу, запропонованій Р. Т. Голембієвським і Р. Ф. Майнценрайдером (1988), виділено три його рівні – низький, середній, високий – та вісім фаз, які відрізняються взаємовідношенням показників компонентів вигорання. Першій фазі властивий низький рівень

деперсоналізації, виснаження та редукції професійних обов'язків; другій – високий рівень деперсоналізації, низький – емоційного виснаження та редукції професійних досягнень, третій – високий рівень редукції професійних досягнень, низький – емоційного виснаження та деперсоналізації та ін. [229]. Автори цієї концепції інакше, ніж К. Маслач, підійшли до почерговості виникнення складових вигорання у процесі його розвитку (див. рис. 1.1): деперсоналізація, редукція професійних досягнень, емоційне виснаження [228, с. 45-60]. Незважаючи на критику, пов'язану, переважно, з відсутністю у цій концепції виразної динаміки процесу вигорання, вона наразі залишається однією з поширених, оскільки розкриває небезпечні наслідки цього процесу і для суб'єкта, і для організації, у якій він працює, та дозволяє класифікувати працівників за ступенем негативного впливу на них професійного вигорання.

Подібним чином підійшли до процесу формування професійного вигорання М. Буріш (1989) і В. В. Бойко (1996). Так, на думку М. Буріша, вигорання починається зі значних енергетичних витрат, пов'язаних з надто високим позитивним налаштуванням суб'єкта на виконання професійної діяльності, та відображає послідовну зміну шести фаз: *попереджуючої*, що характеризується надмірною участю і виснаженням; *фази зниження рівня власної участі* у взаєминах зі співробітниками, клієнтами, пацієнтами, учнями, найближчим оточенням та у роботі; *негативних емоційних реакцій* – депресії, агресії; *деструктивної поведінки*, пов'язаної з негативними змінами інтелекту, мотивації, емоційних реакцій; *психосоматичних зрушень* – зниження імунітету, безсоння, сексуальні розлади, підвищення артеріального тиску, тахікардія, головний біль тощо; *розчарування та негативного налаштування щодо життя* – ставлення до нього як до безглузлого існування, екзистенційний відчай, безпорадність [188, с. 25-26].

Схожу модель вигорання як прогресуючого процесу, що складається з п'яти фаз – «медового місяця», «нестачі палива», «хронічних симптомів», «кризи», «пробивання стіни», – розробили Р. Д. Венінга й Дж. П. Спредлі (R. D. Veninga, J. P. Spradley, 1981) та згодом доповнив Дж. Грінберг (2002) [19, с. 192-193; 279, с. 84-96].

Взявши за основу стадії стресу за Г. Сельє і модель К. Маслач, В. В. Бойко

виокремив три фази вигорання: напругу, резистенцію, виснаження, які, на його думку, «...є автономними, і тільки сукупно утворюють синдром, та 12 симптомів». У цьому науковець вбачає відмінність вигорання від стресу, в якому фази загального адаптаційного синдрому почергово переходять одна в одну [11; 12, с. 87; 19, с. 212-216; 169, с. 34-37].

Цілком відповідною теорії стресу Г. Сельє є *модель вигорання*, розроблена Б. Перлманом і І. А. Хартманом (1982), в основу якої вчені поклали три основні види реакцій на організаційні стреси: *фізіологічні* – ступінь фізичного напруження і виснаження; *афективно-когнітивні* – ступінь інтенсивних негативно забарвлених емоційних переживань, емоційного та мотиваційного виснаження, деморалізації, деперсоналізації; *поведінкові* – афективних поведінкових реакцій, дезадаптації, дистанціювання від професійних обов'язків, зниження робочої мотивації, продуктивності; *власне вигорання* – «згасання горіння» внаслідок відсутності необхідного палива [288, с. 283-305].

Як процес зростання розчарування, «прогресуючої втрати ідеалізму, енергії і мети під впливом виробничих обставин», описують процес вигорання Дж. Еделвіч і А. Бродський (1980). У цьому процесі дослідники виокремили чотири етапи: ентузіазму; стагнації, пов'язаної зі зниженням високих очікувань суб'єкта; фрустрації, для якої характерне відчуття наростаючої безпорадності, зумовленої низкою не задоволених ідеалізованих прагнень і очікувань протягом двох попередніх етапів; апатії, яка призводить його до цілковитого відсторонення від роботи [207, с. 14].

На думку Л. Халлстена (*L. Hallsten, 1993*), професійне вигорання розгортається, коли виникає реальна загроза активно самовизначеній професійній ролі суб'єкта, а у нього немає «про запас» якої-небудь альтернативної, прийнятної для нього ролі. В етіології процесу вигорання він виокремив кілька етапів, які загалом відповідають тим, що виявлені іншими дослідниками [293, с. 99].

Підхід до проблеми вигорання, який можна назвати *синтетичним*, оскільки в його межах вигорання розглядається водночас і як стан, і як процес, започаткували В. Б. Шауфелі, Д. Енцманн, Б. П. Б'юнк (1988). На їхню думку, професійне вигорання – «стійкий, негативний, пов'язаний з роботою стан свідомості «нормальних» людей» (без

психопатологій), що розвивається поступово як результат невідповідності між намірами щодо роботи та реальністю, може протягом тривалого часу залишатися непоміченим, характеризується, насамперед, виснаженням і супроводжується стресом, усвідомлюваним спадом ефективності, зниженням мотивації, розвитком дисфункціональних стосунків і поведінки на роботі» [298, с. 388; 301, с. 36].

Досліджувати вигорання з позицій *системного підходу* запропонував В. О. Орел (2005). Науковець вважає, що воно є психічним феноменом, у якому поєднуються мотиваційні (цинізм), емоційні (психоемоційне виснаження), оцінкові (самооцінка професійної діяльності) компоненти. Цей феномен формується в осіб без ознак психічної патології під впливом професійної діяльності та впливає на результативність останньої [118, с. 150-166, с. 176; 146, с. 68-81]. За функціональною структурою він близький до психічних станів, а за параметрами сталості та зворотності – до психічних властивостей. Загалом професійне вигорання, на думку В. О. Орла (2008), є цілісним, динамічним, інтегральним психічним утворенням у єдності його базових компонентів – мотиваційного, емоційного, когнітивного, поведінкового, кількісний і якісний склад яких визначається специфікою професійної діяльності [146, с. 79-81].

Значного поширення набув започаткований А. Ленгле (2008) *екзистенційний підхід* до проблеми професійного вигорання, з позицій якого воно тлумачиться як специфічний прояв екзистенційного вакууму, в якому домінує симптом виснаження, що виникає в процесі професійної діяльності суб'єкта; своєрідний прояв неекзистенційного налаштування щодо життя, ігнорування екзистенційних (смисложиттєвих) цінностей, що призводить до дефіцитарної вітальної симптоматики і в соматичному, і в психічному аспектах. Це розлад, зумовлений дефіцитом наповненості, своєрідний «після-ефект», якому передують відсутність високого, духовного смислу життя і відповідного екзистенційно-відповідального налаштування, можливості реалізувати упродовж тривалого часу суб'єктні ціннісні орієнтації у професійній діяльності, відтак безпорадність, ставлення до життя як до безглузлого існування, що спричиняє екзистенційний відчай [96, с. 3].

Таким чином, аналітичне вивчення нами наукових підходів до проблеми

професійного вигорання, його трактувань і моделей дають змогу констатувати, що йому властиві: перевтома суб'єкта внаслідок об'єктивно чи/та суб'єктивно зумовленого перевантаження, що, відповідно до закономірностей переростання пролонгованого стресу у дистрес, призводить до нервового, емоційного, інтелектуального виснаження, а відтак до невротично-психічних розладів пригнічено-депресивного характеру, суїцидальних думок, налаштувань і вчинків. Ці незаперечно істотні властивості професійного вигорання, однак, не окреслюють виразних дискурсивних меж між ним та схожими за змістом і характером симптоматики розладами.

Отже, аналіз наукової психологічної літератури та результатів численних досліджень професійного вигорання дає нам змогу розглядати його як стан, який характеризується поступовою втратою суб'єктом життєвого тону під впливом пролонгованого стресу у професійній діяльності, що виявляється у симптомах хронічної втоми, загальному виснаженні, деперсоналізації, редукції професійних досягнень.

Систематизація наявних даних із проблематики дослідження вказує на відсутність загальновизнаної базової концепції феномена професійного вигорання, одностайності в розумінні й тлумаченні його сутності та динаміки, чітких критеріїв диференціації з-поміж близьких за змістом понять: професійного дистресу, депресії, професійної деформації та ін., а відтак і визначеного психологічного статусу (психічний процес, стан, властивість).

1.3. Симптоми та чинники професійного вигорання

Професійне вигорання небезпечне наявністю широкого спектру симптомів невротичного і психосоматичного характеру та чинників, які вимагають диференційованих підходів до його психопрофілактики, психокорекції і психотерапії.

Аналіз наукових праць, присвячених дослідженню *симптомів* [2; 12; 96; 118; 131; 136; 188; 193; 205; 219; 245; 255; 261; 265; 286; 295; 301; 313] і *чинників* професійного вигорання [4; 12; 16; 19; 98; 118; 131; 136; 141; 142; 188; 189; 196; 205; 225; 240; 276; 290; 291; 296] засвідчує, що дослідники по-різному характеризують їх і в якісно-змістовому, і у кількісно-співвідносному вимірах. Так, у класифікаціях

симптомів вигорання Е. Л. Махер (*E. L. Maher, 1983*) і В. В. Бойка (1996) їх налічується по 12 [12; 265, с. 390-393], але за змістом симптоми цих класифікацій помітно різняться. Дж. Ф. Керролл та У. Л. Уайт (*J. F. Carroll, W. L. White, 1982*) виокремили 47 симптомів [193, с. 41-60]; В. Б. Шауфелі й Д. Р. Енцманн (1998) – 132 [301, с. 19] тощо.

Один із перших змістовних описів симптомів і чинників професійного вигорання зробив Г. Дж. Фройденбергер (1974), до яких спочатку відніс загальну фізичну втому та розчарування у праці альтруїстичного типу. На думку науковця, частіше вигорають більш «віддані та досконалі» працівники, тому що вони «працюють надто багато, надто довго та надто інтенсивно» [219, с. 161]. Згодом до симптомів учений відніс імпульсивність, низьку емоційну стійкість і неефективні стилі поведінки в конфліктних ситуаціях (здебільшого пасивне уникання) [116, с. 76-97].

Як уже зазначалось, К. Маслач і С. Е. Джексон (1981) провідні симптоми професійного вигорання вбачали в емоційному виснаженні (знемозі), неспроможності працювати з цілковитою самовіддачею, дегуманізації (деперсоналізації), що виявляється в цинізмі та негативізмі стосовно залежних осіб (пацієнтів, клієнтів, підлеглих, учнів); негативному ставленні до себе як до фахівця (редукції особистих досягнень) [131, с. 549-550]. Г. Зоннех (*G. Sonnech, 1994*) до цих трьох симптомів додав четвертий – «вітальну нестабільність», що проявляється у депресивності, дратівливості, «ажитованому збудженні», пригніченому настрої, відчутті «стиснення», тривоги, розпачу, занепокоєння. Поєднання цих симптомів характерне і для передсуїцидального стану [96, с. 4], що вказує на високу ймовірність скоєння самогубств особами з синдромом вигорання. Ця гіпотеза була підтверджена подальшими дослідженнями Г. Зоннеха [313].

Згодом К. Маслач (1978) розробила іншу класифікацію, в якій виділено три групи симптомів вигорання: *фізичні* (втома, виснаження, головний біль, розлади шлунку, зайва вага тощо); *поведінкові* (робота стає все важчою, здатність її виконувати слабшає; працівник рано приходить на роботу і надовго залишається, чи, навпаки, пізно приходить і рано йде, бере роботу додому); *психологічні* (тривожність, нудьга, зниження ентузіазму, образи, розчарування, невпевненість,

почуття провини й непотрібності, гнівливність, дратівливність, підозрілість, відчуття власної всемогутності, ригідність, нездатність приймати рішення, дистанціювання, негативна установка щодо життєвих перспектив, зловживання алкоголем і/чи наркотиками тощо) [274, с. 111-124].

Е. Л. Махер (1983) виділила 12 дещо інших груп симптомів вигорання: 1) втома, виснаження; 2) психосоматичні нездужання; 3) проблеми зі сном; 4) негативне ставлення до клієнтів та 5) до власної роботи; 6) збіднення репертуару трудових дій; 7) зловживання хімічними агентами (тютюном, кавою, алкоголем тощо); 8) відсутність апетиту або переїдання; 9) негативна Я-концепція; 10) агресивні емоційні стани (дратівливність, напруженість, тривожність, гнів тощо); 11) занепадницький настрій і пов'язані з ним цинізм, песимізм, апатія, депресія тощо; 12) почуття провини [265, с. 390-393]. На думку Х. Куунарпуу (*Н. Куунарпуу, 1984*) тільки три останні симптоми «руйнівні», всі інші – є їх наслідками [255].

Схожий за змістом перелік симптомів вигорання запропонували Г. С. Абрамова та Ю. А. Юдчіц (1998): агресивні тенденції; безсоння; негативне ставлення до пацієнтів, клієнтів і власної діяльності; песимістична установка, депресія, відчуття абсурдності подій; психосоматичні проблеми; стереотипізація особистісної установки, стандартизація спілкування, діяльності, прийняття готових форм знання, звуження репертуару трудових дій, ригідність розумових операцій; тривожні стани; втома, виснаження після активної професійної діяльності; функціональне, негативне ставлення до себе [2].

Чимало дослідників (А. Ленгле, 2007, Д. Лойнг і У. Лі (*D. Leung & W. Lee*), 2006, А. Хіром, 1989) провідним симптомом та основною характеристикою вигорання вважають виснаження [96; 261; 311], яке наростає від самопочуття до сталих негативних емоційних переживань, прийняття рішень, позицій, налаштувань, дій суб'єкта і, зрештою, охоплює всі виміри життя людини (за В. Франклом): соматичний, психічний, ноетичний [96, с. 5].

У класифікації С. Кахілл (*S. Kahill, 1988*) виділено п'ять груп симптомів вигорання: фізичні, емоційні, поведінкові, міжособистісні або соціальні, настановні або когнітивні [245]. Проте, на думку В. О. Орла, ця класифікація, попри досить

виразно визначену симптоматику, має суттєвий недолік: виділення групи міжособистісних симптомів суперечить висунутому критерію їх поділу – змісту тієї підструктури індивіда, яку вони представляють [118, с. 36]. Сам В. О. Орел виділив 3-посеред симптомів вигорання специфічні за ознакою суб'єктно-психічної сфери (емоційні, когнітивні та мотиваційні) та універсальні (поведінкові та соматичні прояви, притаманні синдрому вигорання в цілому) [118, с. 234].

Плідним щодо подальших досліджень проблеми виявилось об'єднання симптомів вигорання у фізичні, емоційні, мотиваційні та поведінкові, а рівнів їх прояву – в індивідуально-психологічні, міжособистісні та організаційні, запропоноване В. Б. Шауфелі й Д. Р. Енцманном (1998) [301] (див. Додаток В, табл. В.1).

Узагальнивши класифікації професійного вигорання, що існували станом на початок 90-х рр., К. Маслач і В. Шауфелі (1993) констатували, що переважна їх більшість має такі складові: втома, симптоми якої домінують; різні атипові фізичні страждання, пов'язані з роботою; зниження ефективності праці та порушення трудової дисципліни, зумовлені негативним ставленням до них; відсутність психопатологій в осіб, які зазнають вигорання [286, с. 568].

Слід зазначити, що з кінця 70-х рр. дослідники професійного вигорання використовують переважно класифікації симптомів, розроблені К. Маслач, В. Б. Шауфелі, С. Кахілл і Д. Р. Енцманном [245; 274; 286].

Охарактеризовані класифікації симптомів професійного вигорання дають змогу назвати його складним симптомокомплексом, диференційні контури якого дещо «розмиває» наявність багатьох симптомів, властивих не тільки вигоранню, але й стресу та іншим розладам, які детермінуються чинниками, не пов'язаними з професійною діяльністю суб'єкта. Така «розмитість», невиразність структури цих класифікацій зумовлюється нечіткою «прив'язкою» певних симптомів до певних фаз вигорання та невизначеністю їх взаємодії (каузальних і кореляційних зв'язків). Тільки класифікація В. В. Бойка (1996) в основу якої покладено процесуальну модель вигорання, є своєрідною спробою висвітлення зв'язків між його фазами та характерними для кожної з цих фаз симптомами [11; 12].

Здійснений нами аналіз наукових праць дозволяє констатувати, що

найпоширенішим є поділ чинників професійного вигорання (детермінанти його процесу) на *зовнішні* (організаційні; специфіка професійної діяльності тощо) та *внутрішні* (суб'єктно-особистісні властивості та особливості). Варто зазначити, що існує чимало інтерпретацій та уточнень впливу кожного з цих видів. Так, К. Кондо (1991) та Т. В. Форманюк (1994) виокремили організаційно-управлінські й змістові чинники; М. В. Борисова (2003) – соціально- й індивідуально-психологічні [15, с. 13-20; 16, с. 18; 118, с. 41-42; 161]. Б. П. Б'юнк і В. Б. Шауфелі (1993), В. В. Макаров (1999), М. Грабе (2003), В. О. Орел (2005), П. І. Сидоров (2005) і ін. попри внутрішні та зовнішні чинники вигорання виокремлюють і тлумачать як провідний та особливо важливий його фактор – відсутність у суб'єкта здібностей до своєї професійної діяльності [24, с. 34; 115, с. 164-167; 118, с. 42; 142]. Натомість М. Пієрс і Дж. Моллоу (M. Pierce, G. Molloy, 1990) дійшли висновку, що швидкість вигорання фахівця не пов'язана з рівнем його інтелекту (здібностей), якістю освіти (професійної підготовки), оплатою праці тощо. Дослідники стверджують, що головні фактори цього процесу – ситуація на роботі та ставлення суб'єкта до неї [290, с. 330-338]. Хоча К. Маслач і С. Джексон ще на початку 70-х рр. виявили зв'язок між вигоранням і вищою освітою [298] (див. Додаток В, табл. В.2).

У дослідженнях К. Маслач і її колег основною причиною професійного вигорання визначено перевантаження. Науковець зазначає, що «...особи, у яких роботи мало, можуть скаржитися на нудьгу, але на синдром вигорання не страждають». Цю позицію підтверджує згадане вище трактування «*boreout*» Ф. Ретліна і П. Р. Вердера [296].

Проте інші дослідження доводять, що власне перевантаження нерідко є похідним, проміжним чинником, а головним виступає непосильна відповідальність, яку суб'єкт бере сам на себе і яка перевантажує та виснажує його. Відтак, якщо він не відступить, знижуючи, приміром, рівень домагань (поставлених собі цілей і завдань, а продовжуватиме докладати непомірних для нього зусиль, то й перевантаження зростатиме та стимулюватиме його вигорання [141, с. 4]. Якщо ж він оптимально знизить рівень своїх домагань, то уникне перевантаження й виснаження. Влучно охарактеризував психологію такої ситуації М. Буріш (2006): «...усі вигорілі особистості хотіли довести собі й іншим, що вони не посередності [188].

Описано і фактор ризику вигорання, яким, на думку П. І. Сидорова (2005) та С. А. Бабанова (2010), є, так звані допомагаючі професії: лікар, вчитель, психолог, соціальний працівник, священник, рятувальник й ін., які мають справу з людськими проблемами і зумовленими ними стражданнями, а отже, якоюсь мірою «беруть на себе цей негатив» [4, с. 53; 142]. Набагато раніше ключову ідею цієї позиції висловив К. Чернісс (1995), стверджуючи, що у професійній сфері існують професії, «створені для вигорання» [196].

Аналіз розглянутих класифікацій чинників професійного вигорання дозволяє нам констатувати, що наразі є такі основні підходи до виявлення його детермінант формування і розвитку:

1. *Соціально-психологічний/інтерперсональний* (Г. Х. Аскуїт (G. H. Asquith), Б. П. Б'юнк, С. Джексон, М. С. Істберг, М. Лайтер, Е. Е. Манлав, К. Маслач, К. Мач (K. Much), А. Л. Свансон (A. L. Swanson), Е. С. Х'юбнер, В. Б. Шауфелі, М. Уільямсон (M. Williamson), Р. Л. Язазевський (R. L. Jazazewski) й ін.), у межах якого вигорання розглядають як результат відсутності належної підтримки, емоційного перевантаження, великої кількості міжособистісних контактів, напруженого характеру цих контактів тощо [267, с. 428; 276, с. 149; 280; 318].

Так, домінуюче значення у формуванні професійного вигорання К. Маслач (1998) відводить корпоративним чинникам: інституційним, організаційним, соціальним і статусно-рольовим, які несуть у собі більший потенційний ризик вигорання, ніж особистісні характеристики працівників [131, с. 551, с. 553]. На думку науковця, складні стосунки з адміністрацією, несприятливий морально-психологічний клімат в установі тощо здатні спровокувати професійне вигорання в будь-якого працівника і навіть у цілого підрозділу. Керуючись цими позиціями, К. Маслач і М. П. Лайтер (1997, 1999) визначили суперечності у співвідношенні «професія-людина», які стимулюють вигорання: між вимогами до працівника та його ресурсами; проведеною роботою і винагородою; виробничими вимогами та індивідуальними принципами працівника; прагненням бути самостійними у своїй роботі, у визначенні способів досягнення результату та жорсткою нераціональною політикою і контролем з боку керівництва; відсутністю позитивних міжособистісних взаємин у колективі й

уявленнями про справедливість [276, с. 149]. Коректність цих позицій засвідчив Г. Х. Аскуїт (2010), який виявив, що більшість учителів і пасторів вигорають не стільки через перевтому, як через відсутність соціальної підтримки й впливу на формування й перебіг вигорання демографічних факторів [267; 280; 318, с. 5].

Змістовну конкретизацію чинників такого характеру знаходимо у працях Р. Кочунаса (1999): монотонність і сумнівний сенс роботи; великі затрати особистісних ресурсів за недостатнього визнання та позитивної оцінки; суворе регламентація робочого часу, особливо за нереальних термінів виконання роботи; робота з «немотивованими» клієнтами [83, с. 36-40].

2. *Організаційно-управлінський* (Ф. Х. Арчембоулт, Л. Бенетт, Р. Дж. Берк, П. Варкарчель, І. Віннабст (*I. Winnubst*), Д. Кеш (*D. Cash*), С. Дж. Крейн, Е. Ф. Іваніцький, Р. Т. Лі та В. Е. Ашфорт, Е. Е. Манлав, Дж. Ма Пієро, Г. Д. Пірсон-Х'юбені, П. Р. Хіль-Монте й ін.), представники якого вбачають основну причину професійного вигорання у таких виробничих стресогенних проблемах суб'єкта: недостатні автономія, підтримка, винагорода з боку адміністрації та визнання колег, рольові конфлікти, неадекватний чи недостатній зворотний зв'язок між керівництвом і виконавцями та ін. Це також надмірне виробниче навантаження; бюджетні й інші ресурсні обмеження; нерегульована тривалість робочого часу, відсутність контролю; несправедливість і хитрощі організаційної політики [16; 276; 297, с. 215; 298]. Вочевидь, що ці фактори є інтерперсональними, а отже, взаємоперетинаються з соціально-психологічними.

Організаційні чинники вигорання та інших невропатичних розладів зумовлюються і «живляться» політичними та соціально-економічними негараздами в державі, що довели К. Маслач і Дж. Голдберг (1998) [273, с. 64]. Потужний, а надто тотальний вплив цих негараздів в Україні і це істотно сприяє вигоранню, насамперед, працівників бюджетної сфери [107].

3. *Індивідуально-психологічний/інтраперсональний* (М. В. Борисова, А. Бродський, Н. Є. Водоп'янова і О. С. Старченкова, Е. Еделвіч, С. Мейєр, Л. Б. Міллс (*L. B. Mills*), Дж. С. Октей (*J. S. Oktau*), А. Пайнс, С. Л. Пейдж і К. Л. Купер, В. Пейн, М. С. Томпсон, С. В. Умняшкіна, Л. Халлстен, С. Е. Хобфолл, Е. С. Х'юбнер,

Дж. Фріді, К. Чернісс і ін.), у межах якого основними детермінантами професійного вигорання вважаються особливості мотивації та емоційної сфери психіки суб'єкта, насамперед невідповідність між його актуальними потребами і спроможністю задовольнити їх у своїй професійній діяльності, високими очікуваннями щодо праці та її реаліями (впевненість у собі, висока самооцінка, самоповага й усвідомлена самоефективність, гіпервідповідальність, трудоголізм, аффіліація, акцентуації темпераменту й характеру, неекзистенційна установка (чужий життєвий проект), специфіка емпатійності тощо) [207; 280, с. 212-216; 191].

Вочевидь, до інтраперсонального підходу слід віднести і так званий *психоаналітичний* (Г. Дж. Фройденбергер, Дж. Фішер), з позицій якого основними причинами професійного вигорання є такі суб'єктні чинники: потреба у схваленні, трудоголізм, авторитаризм, скромність, надмірна чутливість, поведінка за «типом А», занижена самооцінка, комплекс «месії» («краще, ніж Я, не зробить ніхто»).

Інтраперсональними, на нашу думку, є й ті чинники професійного вигорання, які виокремили й досліджують представники *екзистенційного підходу* (Н В. Грішина, А. А. Ленгле, Д. Г. Трунов, А. М. Пайнс й ін.): формальна мотивація професійної діяльності (вона лише засіб для задоволення інших потреб); неекзистенційна установка. Деструкції, зумовлені їх впливом, розгортаються у такій послідовності: неекзистенційна установка – нерозуміння екзистенційної дійсності, її реальних елементів – симптоми екзистенційного дефіциту (соматичні, психічні, ноетичні) – симптоми емоційного вигорання як захист від подальших особистісних руйнацій [31; 96, с. 7-9; 154].

Велике значення у формуванні вигорання відвів *екзистенційним чинникам* і Г. С. Никифоров (1993), але відніс їх разом із професійними до *потенційних*, основне ж навантаження у розвитку вигорання вчений поклав на особистісні, рольові й організаційні чинники [131, с. 554-558].

Виявити співвідношення («кібернетичні взаємодії») ситуаційних, інтрапсихічних, міжособистісних, фізичних і духовних чинників, які зумовлюють професійне вигорання, намагаються представники *кібернетичного підходу* (Л. Дж. Хайфетц (L. J. Heifetz), Г. А. Берсані (H. A. Bersani) й ін.). Ключова ідея їх розвідок: суб'єкт

вигорає, коли гомеостатична рівновага між цими факторами навантажується на одному з них і не компенсується іншим [237; 318].

Вагомий чинник вигорання/«невигорання» Т. Кокс та А. Гріффітс (*T. Cox, A. Griffiths, 1998*) вбачають у копінг-стратегіях. Саме неадекватні копінг-стратегії суб'єкта щодо конфлікту між його високою мотивацією, ідеалістичним налаштуванням на свою професійну діяльність і несприятливими щодо цього її умовами призводять до появи у нього депресії, проблем зі здоров'ям, низької самооцінки та невиконання обов'язків, абсентеїзму тощо [301, с. 142].

Дослідивши існуючі класифікації чинників професійного вигорання, В. О. Орел (2005) створив власну, яку назвав «робочою схемою», і включив у неї такі чинники: індивідуальні, до яких відніс соціально-демографічні (вік, стать, стаж, рівень освіти, сімейний стан), особистісні (локус контролю, самооцінку, нейротизм, екстраверсію, стиль опору, витривалість), професійну мотивацію (рівень домагань, ціннісні орієнтації) та когнітивні процеси (здібності, інтелект); організаційні – умови праці (виробничі перевантаження, брак часу, тривалість робочого дня); зміст праці (кількість клієнтів, гострота їхніх проблем, глибина контактів з ними, участь у прийнятті рішень, самостійність у своїй роботі, зворотний зв'язок); соціально-психологічні (рольовий конфлікт, рольова амбівалентність, соціальна підтримка, зворотний зв'язок) [118, с. 41-42].

Варто також зазначити і те, що вигоранню сприяють негаразди, кризи, стреси в особистому житті. Адже прагнення професіонала досягнути високого рівня компетентності у своїй справі, його трудоголізм нерідко призводять або до відсутності, або до жалюгідно-занедбаного, проблемно-кризового стану особистого життя. Відтак професіонали, які працюють з цілковитою самовіддачею, дбають про справу, забуваючи про себе і своїх близьких, більше ризикують вигоріти, ніж ті, котрі гармонійно балансують між суспільним та особистим, між альтруїзмом і здоровим егоїзмом.

Отримані результати проведеного нами аналізу чинників професійного вигорання, представлені у відповідних публікаціях, дають змогу констатувати, що вони діють сукупно, хоча й не синхронно та рівнозначно. На основі цього висновку та

вивчення особливостей професійного вигорання педагогів ми класифікували чинники власне цього феномену з метою створення коректного теоретичного базису емпіричної складової нашого дисертаційного дослідження (див. Додаток В, рис. В.1). У нашій класифікації акцент зроблено на індивідуально-психологічних чинниках вигорання педагогічних працівників на тій підставі, що, працюючи у практично однакових несприятливих умовах, одні вихователі вигорають, інші – ні. Ми припустили, що це зумовлюється головно через відсутність/наявність покликання до педагогічної діяльності, яка, в свою чергу, залежить і від характеру мотивації професійної діяльності, і від наявності/відсутності відповідних задатків та здібностей, і від особливостей інших психологічних чинників.

1.4. Психологічні особливості професійного вигорання педагогів

У наукових працях [16; 19 44; 125; 196] доводиться, що на процес професійного вигорання істотно впливає специфіка професії суб'єктів. Але цей аспект праці вихователів дитячих навчальних закладів вивчений недостатньо, про що свідчить фрагментарне й дещо поверхове його висвітлення у наукових публікаціях [38; 136; 153; 174; 195; 202; 330]. Однак, є чисельні й вагомні дослідження професійного вигорання педагогічних працівників, здебільшого вчителів загальноосвітніх шкіл, що свідчать про актуальність цієї проблеми в усьому світі [5; 16; 17; 23; 29; 30; 35; 43; 90; 98; 103; 111; 112; 114; 136; 151; 161; 165; 176; 187; 189; 191; 196; 204; 206; 212; 213; 220; 235; 240; 253; 258; 306; 310; 312; 332; 331]. Результати цих досліджень ми прагнули коректно екстраполювати на вихователів ДНЗ.

Праця педагога визнана однією з найбільш стресогенних і професійно-деформуючих [7; 16; 19; 44; 57; 100; 105; 161; 256; 262]. Так, на основі порівняльного аналізу вигорання серед представників різних груп професій типу «людина-людина» Н. Є. Водоп'янова та О. С. Старченкова (2005) констатували, що найбільше професійно вигорілих фахівців серед учителів [19, с. 109]. Раніше такого ж висновку дійшли Дж. У. Каннінгем (*J. W. Cunningham, 1983*), Дж. С. Е. Джексон, Р. Л. Шваб і Р. С. Шулер (1986), О. О. Рукавішніков (2001), а згодом – Ч. С. Уільямс (2011) та ін. [136; 204; 305].

Вважається, що термін «вигорання вчителя» (*teacher burnout*) першим увів у науковий обіг Г. Дж. Фройденбергер. Основні складові значення цього терміна: результат пролонгованого професійного стресу; впевненість суб'єкта, що наявні у нього внутрішні ресурси протидії стресорам або недостатні, або неадекватні [332, с. 2]; стале виснаження, що часто спричиняє відсутність на роботі [206, с. 19-50]; виснаження, деперсоналізація, зниження відчуття виконаного обов'язку [305]; негативний ефект професіоналізації [98].

Як уже зазначалось, К. Чернісс (1995) охарактеризував професію педагога як таку, що «створена для вигорання», а основну причину цього вбачав у нестачі необхідного контролю за вихованцями, у неможливості приділити кожному з них належну увагу внаслідок переповнення навчально-виховних груп [196]. Р. Левіс (*R. Lewis, 1997*) до складових додав ще й класне керівництво, дисципліну та взаємини з учнями [262]. М. В. Борисова (2003) дослідила емоціогенні чинники професійного вигорання у функціональних структурах педагогічної діяльності, педагогічного спілкування, у специфіці «об'єкта» праці й особистості вчителя [16, с. 15-16].

Важливим чинником вигорання вчителів О. В. Григор'єва (2009) вважає міру сформованості тих психологічних меж топографічної структури їхньої особистості, які забезпечують збереження й підтримку фізичного та психічного здоров'я і вибір стилю педагогічного спілкування. Науковець доводить, що найчастіше вигорають ті педагоги, які обирають ліберальний стиль, тому що вони захищаються від професійних стресів шляхом зниження оцінки своїх можливостей, а відтак відмовляються від багатьох професійних справ позаяк неспроможні виконувати їх належним чином [27, с. 73-82]. На нашу думку, істотним уточненням цієї позиції є виявлений Н. В. Грисенко (2011) детермінуючий вплив недостатнього рівня професійної компетентності педагога на його неуспішність, що породжує невдоволення собою як фахівцем, а відтак вигорання [29, с. 11].

З-поміж існуючих моделей вигорання педагогів, які базуються переважно на причинах і наслідках цього явища, найбільш авторитетними є моделі, розроблені К. Маслач і М. П. Лайтером (1999), а також І. А. Фрідманом (2000) [220; 221; 327]. У

першій моделі (див. Додаток Г, рис. Г.1) відображено вплив чинників зовнішнього середовища й особистісних рис/якостей і відведено важливу роль особливостям взаємодії «педагог-учень»: сприйняттю й оцінці вчителя учнями, їх поведінці та успішності тощо [327, с. 296-297]. У другій, яку автор назвав «моделлю зруйнованої мрії» (див. Додаток Г, рис. Г.2), увагу акцентовано на прірві, яка утворюється між учительськими ідеалами та реальними труднощами. Ці труднощі, за І. А. Фрідманом, виникають у таких складових праці педагога: а) завданнях, пов'язаних з учнями; б) взаєминах з учнями; в) завданнях, що стосуються школи як організації; г) стосунках з керівництвом і колегами [220, с. 598, 601; 221, с. 313]. Учений зауважує, що навіть найкращі педагоги-початківці відчують перехід від навчання до вчителювання як «шок реальності» («*Reality Shock*») – термін С. Веемана (*S. Veenman, 1984*), С. Н. Джезуса та М. П. Пайшау (*S. N. Jesus, M. P. Paixao, 1996*) [243, с. 143-155; 328, с. 143]. Тому на початкових стадіях професійної діяльності багатьом з них властиве зниження очікувань від професії у бік забезпечення хороших академічних показників відповідно до навчальної програми. Внаслідок цього якість їхньої навчально-виховної діяльності стає «приземленою» (маргінальною), некреативною. Вони розчаровуються, вичерпуються, виснажуються, вигорають. Деякі відмовляються від вчителювання, інші – борються, працюють і несуть свою роботу як важкий хрест.

Модель І.А. Фрідмана є вагомим підтвердженням позиції А. Пайнс та Е. Аронсона (*1981*), які основну причину вигорання педагогів вбачають у ідеалізованих очікуваннях щодо праці. Науковці стверджують, що, найбільш вразливі щодо нього – захоплені ідеалісти. Якщо людина прийшла у цю професію з цинічним ставленням до неї, вона навряд чи вигорить, якщо ж у неї було сильне бажання віддавати себе іншим, то вона схильна до найважчого вигорання» [291, с. 3-4].

Подібну ситуацію змалювала Г. Ковач (*G. Kovacs, 2010*), яка вважає, що базовими детермінантами вигорання педагога є завищені очікування у студентському віці, культурний шок, надмірні очікування від праці, перевантаження нею, велика кількість учнів. Водночас вона наводить серйозні аргументи щодо відсутності прямо пропорційного каузального зв'язку між робочим навантаженням і вигоранням вчителів [253, с. 117-123].

Натомість К. О. Дубініцька (2011) дійшла висновку, що провідними чинниками вигорання педагогів є предметний зміст їхньої діяльності та вікові й соціально-психологічні особливості дітей. Однак, за результатами її досліджень, педагоги з вищим статусом, котрі більше «вкладають» у розвиток дитячого колективу, вигорають частіше й інтенсивніше [38, с. 24-26].

Психофізіологічний вплив тижневого навантаження, кваліфікаційного рівня, спеціальності вчителів на їхнє вигорання дослідила Г. О. Латіна (2008) [92, с. 13-14]. При цьому науковець спиралась на дані, одержані В. В. Бойком (1996), який встановив, що вчителі змушені працювати з такою інтенсивною самовіддачею та самоконтролем, що їхні психофізіологічні ресурси не відновлюються уповні до наступного робочого дня, що призводить до серцево-судинних захворювань (виявлено у 29,4 % педагогів), захворювань судин головного мозку (37,2 %), шлунково-кишкового тракту (57,8 %), невротичних розладів (60–70 %) і ін. [12].

Зростання показників вигорання педагогів під впливом шкільних реформ виявили Т. Б. Коркорен (*T. B. Corcoran*), Л. Дж. Уолкер (*L. J. Walker*) і Дж. Л. Уайт (*J. L. White*), 1988) [213]. На цій підставі ми припускаємо, що реформування української освіти істотно сприяє вигоранню та іншим стресогенним розладам наших педагогів.

Результати досліджень С. А. Наличаєвої (2011) показують залежність вигорання педагогів від етапу навчального року та відмінності у його проявах у педагогічних працівників освітніх закладів різного рівня. Так, у вчителів загальноосвітніх шкіл воно проявляється насамперед і здебільшого в емоційній сфері, його рівень є стабільно високим і досягає максимальних показників у кінці навчального року. Тоді як у викладачів ВНЗ показники вигорання зростають всередині навчального року та проявляються передусім у деформації ставлень до себе, до колег і студентів, до роботи в цілому [112, с. 23].

К. П. Беннет і М. Д. Ле Компте (*K. P. Bennet, M. D. LeCompte, 1990*) доводять, що вигорання можуть стимулювати навіть просторове розташування кампусів, перебування протягом робочого дня тільки в своїх класах, маленькі перерви, які не дають вчителям можливості зустрітися з колегами [332, с. 3].

Статистично значущі вищі показники рівня вигорання у вчителів міських шкіл у порівнянні з сільськими виявили Дж. У. Каннінгем (*W. G. Cunningham, 1983*) і М. Хаберман (*M. Haberman, 2004*) [204, с. 37-51; 235]. Водночас М. Хаберман (2004) виявив такі важливі особливості цього процесу: 1) вищий рівень стресу в учителів великих міських шкіл; 2) високий рівень виснаження молодих вчителів у школах з невеликою кількістю учнів; 3) підвищена напруга, пов'язана з дисципліною і поведінкою учнів у вчителів міських шкіл; 4) вищий рівень стресу в учителів старших класів у порівнянні з вчителями молодших; 5) вищий рівень вигорання, що виявляється у відчуженні, безсиллі та стресі у менш досвідчених вчителів [235]. Типовими симптомами вигорання педагогів ці дослідники вважають також брак енергії (насаги); дратівливість, як наслідок напруги; застуди, набряки та біль у суглобах і м'язах, головний біль, біль у грудях і шлунку, труднощі з диханням, пронос, зниження лібідо, депресію, нудоту та запаморочення, втрату апетиту, безсоння тощо [262].

Про зв'язок професійного вигорання з віком, стажем, статтю вчителів свідчать результати досліджень Б. Перлмана та І. А. Хартмана (1982), Б. А. Фарбера (1983), М. Губермана (1993), Ф. С. Люненберга і В. Кадавіда (*F. C. Lunenburg, V. Cadavid, 1992*), К. Лейтвуда (*K. Leithwood, 2001*), Н. Є. Водоп'янової і О. С. Старченкової (2005), Т. В. Зайчикової (2005), Н. В. Назарук (2007), Т. А. Каткової (2009) та ін. Але чимало з наведених ними даних досить суперечливі. Наприклад, М. Губерман (1993) вважає, що вигорання педагогів сягає піку між 7 і 12 роками професійної діяльності та у віці від 30 до 45 років [241]. Б. А. Фарбер стверджує, що вчителі віком 33–44 роки найменш схильні до вигорання [212]. Б. Перлман, І. А. Хартман, К. Лейтвуд і ін. (2001) дотримуються думки, що вищі рівні вигорання властиві більше молодим вчителям [288], а в педагогів з невеликим і дуже великим стажем роботи (понад 25 р.) ризик вигорання нижчий [260]. Т. А. Каткова (2009) приходять до висновку, що вищі показники вигорання у педагогів зі стажем 10–15 років та у віковому діапазоні 29–39 років [52, с. 304].

На думку Н. Є. Водоп'янової та О. С. Старченкової (2008), позитивний взаємозв'язок вигорання з віком обумовлений відповідністю віку професійному стажу. Втім, у 45–50 років вік сам починає здійснювати вплив на вигорання, тому

нерідко можливе перетворення цього зв'язку у зворотний [19, с. 56]. Вірогідно, що ця зворотна кореляція якимось пов'язана з віковими змінами, зокрема, з переоцінкою цінностей, особистісним і професійним зростанням/збідненням.

Щодо гендерних особливостей вигорання педагогів встановлено, що чоловікам більш властиві емоційне виснаження і деперсоналізація та вищі, ніж жінкам, рівні вигорання [189]; що наявність підтримки співробітників у жінок призводить до зниження емоційного виснаження, а у чоловіків – до підвищення особистих досягнень [233]. Ще інші джерела [53; 331] не показали взаємозв'язків між статтю, сімейним станом педагогів і вигоранням.

Результати чисельних досліджень впливу індивідуально-психологічних властивостей педагогів на їхнє професійне вигорання свідчать про зв'язки каузального характеру між ним і: нейротизмом [16; 43; 118; 136; 302; 323; 327], особистісною витривалістю [285; 289], локусом контролю [175; 222; 264], темпераментальними і характерологічними властивостями [27; 43; 111]; самооцінкою, ціннісними орієнтаціями, мотивацією [16; 35; 38; 90; 112; 114; 176; 236; 240; 284; 312], паттерном типу А (наявність ознак гніву, життя у постійному цейтноті, експресія сум'яття, зумовленого незадоволеними актуальними прагненнями), властивого особам, налаштованим на конкуренцію та успіх [135; 285], агресивністю, тривожністю [43; 151; 211; 312], емоційною сенситивністю [111; 224], самоефективністю [201; 211; 310]; самоставленням [11; 19; 42], осмисленістю життя [35; 87; 151.] тощо. Так, М. В. Борисова (2003) з'ясувала, що педагогам з високими показниками вигорання властиві: високий рівень нейротизму, неузгодження у мотиваційній та ціннісно-орієнтаційній сферах, неефективна саморегуляція [16], а Н. В. Назарук (2007) виявила у них низький рівень комунікативної компетентності, занижену самооцінку, тривожність, песимістичні налаштування, пригнічений настрій, різні страхи, повільність, невпевненість, високу чутливість, небажання бути лідером, інтровертованість, неконфліктність чи, навпаки, високу конфліктність, загальмованість або ж високу збудливість [111, с. 145].

Викладене свідчить, що вчені не є одностайні у своїх висновках. Аналіз особливостей професійного вигорання у представників педагогічної професії вказує на те, що воно обумовлюється впливом цілого комплексу чинників і має

різноманітні прояви. Часто сама професія стає серйозним випробуванням, перевіркою ресурсів, професіоналізму фахівця і створює передумови для формування професійного вигорання. Проте простежується одна закономірність: стійкість до сприйняття негативних емоцій, зниження внутрішніх переживань негативного характеру допомагають фахівцю зберігати емоційну рівновагу та протистояти вигоранню.

1.5. Специфіка професійного вигорання вихователів дитячих навчальних закладів

Доведено, що найбільш схильні до вигорання педагоги, зокрема, вихователі ДНЗ, котрі є трудоголіками [316] і невротичними перфекціоністами [46; 217; 314; 316], яких відрізняє загострене прагнення до досконалості, як особистісної, так і професійної [147, с. 443], категоричне неприйняття усього, що не відповідає їхнім стандартам досконалості, що нівелює задоволення від праці (хоча інші можуть оцінювати її як бездоганну), їх переслідує постійне відчуття неповноцінності та вразливості, що утворює стресогенне ревербераційне коло саморуйнівних надмірних зусиль [24; 142; 166; 188], акцентований прояв прагнення до самоактуалізації в професії [33], хронічний суб'єктний дискомфорт, сприятливий щодо психосоматичних і невропатичних розладів [21] тощо. На думку Л. Лафферті (*L. Lafferty, 1997*), основним чинником негативного впливу невротично-перфекціоністського комплексу на продуктивність праці суб'єкта є «прив'язування» прагнення власної значущості до своєї професійної діяльності, що виявляється у надмірній фіксації на неважливих, а то й непотрібних деталях [257].

З цього випливає, що прагнення педагога бути професійно компетентним, справжнім майстром своєї справи не має сягати рівня невротичного перфекціонізму та трудоголізму. На нашу думку, проведення відповідної психопрофілактичної і психокорекційної роботи, спрямованої на вироблення дієвої копінг-стратегії та нівелювання дії механізмів пасивного психологічного захисту, повинно бути одним з важливих завдань психологів, які працюють в освітній галузі, адже доведено Е. Р. Грінгласс (2000) та ін., що дієвий копінг істотно гальмує процес вигорання,

знижує його рівень за більшістю показників, підвищує професійну ефективність і задоволення життям [234].

Керуватись при цьому варто тим доведеним фактом, що перфекціонізм суб'єкта, здатного почувати вдоволення від процесу праці, який базується на сталій мотивації досягнення, відповідального альтруїста, з врівноваженим, гнучким мисленням, не педантичним, спроможним спокійно сприймати й адекватно аналізувати свої помилки (як стимул для самовдосконалення) на основі виваженої впевненості у своїх силах, нонконформістом, але здатним продуктивно корегувати свої стандарти відповідно до вимог ситуації, є адаптивним [166, с. 176]. Такий перфекціонізм, згідно з Й. Стоєбером, К. Отто й ін. (*J. Stoerber, K. Otto, 2009*), є антецедентом вигорання [318], який може протидіяти і такому його чиннику, як деструктивний тиск з боку вихованців і їхніх батьків [314].

Змістовно доповнюють цю позицію результати дослідження, проведеного Н. В. Водоп'яноюю і В. П. Зінченко (2005), які показали, що зниженню ризику вигорання педагогів сприяє використання ними конструктивних моделей поведінки: просоціальних (пошук соціальних контактів і підтримки) та асертивних дій. А неконструктивні моделі взаємодії (уникнення, маніпуляції, асоціальні й агресивні дії) стимулюють їхнє вигорання і професійну дезадаптацію [19, с. 158]. Згодом Л. І. Тищук (2008) довела, що професійному вигоранню вихователів ДНЗ запобігають: формування у них проблемно-орієнтованої копінг-поведінки; творчої складової їх професійної діяльності; гуманність у взаєминах усіх учасників освітньо-виховного процесу; підвищення рівня комунікативних навичок і психологічної культури педагога; сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі тощо [153, с. 142]. Зауважимо, що ефективність вибору копінгу залежить від специфіки ситуації. Так, В. Дж. Конвей і Д. Дж. Террі (*V. Conway, D. Terry, 1992*) встановили, що інструментальна копінг-стратегія ефективна тоді, коли ситуація контролюється суб'єктом, а емоційна – коли не контролюється [203, с. 1-7].

Зауважимо також, що, здійснюючи психопрофілактику та психокорекцію професійного вигорання, психолог повинен пам'ятати, що ефективність протидії стресорам залежить не лише від відповідних особистісних і соціально-психологічних

ресурсів суб'єкта, а й від фінансових. Доведено, що особи з низьким економічним статусом частіше, порівняно із заможними, почуваються безсилими щодо стресогенних обставин, а відтак обирають стратегію уникання [182, с. 877-891]. Водночас, згідно з О. А. Туренко (2010), пасивні стратегії «уникання» більш властиві педагогам віком 40–45 років, а маніпулятивні, асоціальні – 20–40-річним [157, с. 215].

Таким чином, активне подолання є ефективним засобом протидії вигоранню. Відтак, навчаючи вихователів ДНЗ, усіх інших педагогів вибирати й використовувати в кожній проблемній професійній ситуації ефективні копінги, можна істотно допомогти їм знижувати рівень стресу, виснаження, вигорання.

Водночас вони повинні знати, що таке психологічний захист, і що досягнуте завдяки йому полегшення – релятивне, короткострокове й ілюзорне. Але воно сприяє використанню цього захисту в подібних проблемних ситуаціях. Наприклад, Л. Ю. Субботіна (2012) встановила: «Чим вищий рівень вигорання, тим стабільнішим є психічний захист педагога, тим шаблоннішими стають моделі його поведінки» [150, с. 316-319]. Такий захисний паттерн мінімізує витрати психічної енергії, однак суттєво обмежує особистісний розвиток суб'єкта, нівелює його активну життєву позицію і креативність [102]; призводить до замкненості в собі, соціальної пасивності, до зниження самооцінки, до стану тривоги й смутку тощо [114]. Згідно з Г. С. Коритовою, (2007), він є одним із компонентів дезадаптивної захисної системи стабілізації особистості, спрямованої на обмеження її свідомості від неприємних, травмуючих переживань, викликаних ексквізитними ситуаціями, інтрапсихічними та інтерпсихічними конфліктами, які виникають на робочому місці, і він однозначно непродуктивний [81, с. 78-82].

Світоглядно-мотиваційною основою формування здатності вихователів протидіяти своїм деструктивним психологічним захистам мають бути доведені положення, що їх професійному вигоранню ефективно запобігають: високий смисл і мета життя, позитивне ставлення до педагогічної діяльності як до однієї з найбільш гідних і значущих, покликання (відповідно до задатків і здібностей), що зумовлює стабільний інтерес до її процесу (внутрішня мотивація); професійна компетентність; задоволення результатами своєї праці, а відтак, собою як фахівцем.

В обґрунтуванні теоретичних засад емпіричного та формуально-експериментального етапів нашого дисертаційного дослідження ми врахували відмінності фаз і симптомів вигорання вихователів ДНЗ і вчителів ЗОШ, виявлені Л. І. Тищук (2008): у вихователів – фази «резистенція» і «виснаження», симптоми – «редукція професійних обов'язків», «розширення сфери економії емоцій», «неадекватне вибіркове емоційне реагування»; у вчителів – фаза «напруга», симптом «невдоволення собою». Ці відмінності пов'язані з тим, що на вихователів ДНЗ діють чинники вигорання, впливу яких не зазнають або зазнають меншою мірою вчителі ЗОШ, а саме щільні емоційні зв'язки й контакти з дітьми та їхніми батьками; підвищена відповідальність за життя і здоров'я дітей; низький статус педагогів ДНЗ не лише в державі, а й серед колег освітньої галузі; нестабільність системи дошкільної освіти, відсутність чітких критеріїв оцінки праці, стабільної системи матеріального заохочення; низька заробітна платня; психічне й фізичне перевантаження, пов'язане з режимом роботи; фемінізація дошкільної освіти; безперспективність професійної кар'єри; неефективність системи поширення кращого педагогічного досвіду й ін. [153, с. 101-102]. Зауважимо, що ця позиція Л. І. Тищука дещо суперечить висновку О. О. Рукавішнікова (2001), щодо вищого ризику вигорання вчителів [136, с. 88].

Узагальнення наведеного аналітичного огляду дало нам змогу припустити, що основними передумовами й чинниками професійного вигорання вихователів ДНЗ в Україні є: висока відповідальність, покладена на них з боку суспільства та родини за життя, розвиток, адаптацію, виховання, навчання, психічне здоров'я вихованців; щоденні психічні перевантаження, дисбаланс між затратами та винагородою; широке коло обов'язків; необхідність високого емоційного включення в роботу; жорсткі часові рамки; віддаленість результатів праці у часі; рольові конфлікти; суворий контроль з боку адміністрації; невизначеність і невідповідність психогігієнічних норм; слабе нормативне регулювання (навантаження, розклад, стимулювання тощо), поведінка «важких» дітей та ін. Окрім цього, вихователі ДНЗ у нашій країні – виключно жінки, тому до названих професійних чинників слід додати ще й родинні обов'язки, дефіцит часу для сім'ї, що викликає постійний емоційно та фізично

напружений стан, ситуацію постійного компромісного балансування між роботою і сім'єю, що посилює психоемоційну напругу, фізичне та психічне виснаження.

Ціна професійного вигорання вихователя ДНЗ дуже висока не лише для нього самого, а й для всіх, з ким він взаємодіє, тому що його негативний стан механізмом емоційного зараження передається вихованцям, їхнім батькам, колегам, членам власної сім'ї та ін. Це спричинює підвищення рівня невротизації вихованців, блокування й послаблення когнітивних і вольових процесів, що вельми негативно впливає на ефективність їхнього виховання та навчання [103; 187; 196; 332]. Л. Кремер-Айон і Г. Курц (*L. Kremer-Hayon, H. Kurtz, 1985*) підкреслюють: «Вигорілий педагог, залишившись у системі освіти, стає серйозною проблемою, пов'язаною не стільки зі збідненням мотивації та ініціативи, скільки з тим, що його деморалізація і подальша поведінка можуть безпосередньо негативно впливати на атмосферу в групі дітей» [254, с. 243].

Чисельні дослідження показали, що «вигорілим» педагогам притаманні такі деструктивні властивості: напруженість, дратівливість, конфліктність, агресивний самозахист, втомлюваність, емоційна лабільність, поява негативних рис характеру, погіршення психосоматичного здоров'я, пригнічення творчої активності, почуття самотності [103; 187; 196; 332]; зниження професійних спроможностей, а відтак, вдоволення від своїх досягнень, від життя загалом [19, с. 158]; порушення адекватності емоційного реагування, емпатії (зниження або втрата спроможності співчувати), рефлексії, самооцінки, нормативної поведінки, взаємин; руйнування навичок комунікативної компетентності; зниження мотивації професійної діяльності, пізнавального інтересу, а відтак самооцінки; деструктивна зміна ціннісних орієнтацій; внутрішньо-особистісні та групові конфлікти [103, с. 51-70]; цинічне дистанціювання від проблем та інтересів вихованців, зниження рівня мотивації щодо їх розвитку [187; 212]; професійна неефективність, пов'язана з усвідомленням неспроможності нести відповідальність за поведінку та навчання дітей, показувати відповідний приклад [92, с. 13-14; 206; 235, с. 3] тощо.

Однак, у ДНЗ поряд з «вигорілими» і «тими, що вигорають» вихователями працюють «невигорілі». Отже, в тих самих умовах праці одні вигорають, інші – ні.

Як уже зазначалося, цей факт змусив нас припустити, що провідними чинниками вигорання цих фахівців є їхні психологічні властивості й особливості. А зовнішні, об'єктивні чинники цього деструктивного процесу «переломлюються крізь призму» цих властивостей та особливостей, яка або стимулює, посилює, або запобігає йому чи послаблює його. Ми дійшли висновку, що деструктивний вплив стресогенних чинників макросоціуму засобами психокорекції подолати неможливо. Тому ці засоби слід спрямовувати на вироблення у вихователів саногенно-адаптивного ставлення до цього впливу і на компенсацію його активним самовдосконаленням.

Аналітичне вивчення розробок феноменології професійного вигорання дозволило нам також припустити, що вихователям, котрі вигорають, властива певна особистісна система, у якій синергійно поєднуються гендерні, статеві, конституційні (астено-невротичні, тривожно-помислові, психопатійні риси характеру, особливості темпераменту), мотиваційні та ціннісно-орієнтаційні (спрямованість) індивідуально-психологічні особливості, інтегровані у Я-концепції, які визначають вибір копінг-стратегій та психологічного захисту індивідів. Тому необхідність виявлення істотних складових цієї системи та їх змісту стало однією з теоретичних засад емпіричного та формувального етапів нашого дисертаційного дослідження. Ця наша позиція цілком узгоджується з висновками А. В. Бутиліна (2009) та В. О. Орла (2005) щодо необхідності системного підходу у вивченні внутрішньо-суб'єктних чинників професійного вигорання [18, с. 5; 118].

Ми констатували, що наведені положення й аргументи є достатньо вагомою підставою для припущення, що *психокорекція професійного вигорання вихователів ДНЗ* має поетапно спрямовуватись на: трансформацію сприятливих щодо вигорання особистісних утворень; формування основ саногенного копінгу; спроможності утримувати оптимальний баланс у розподілі часу між роботою й особистим життям як релаксаційною альтернативою професійній діяльності (сімейні або/та інтимні, дружні взаємини, хобі, громадська діяльність, активний відпочинок тощо) та ін.

Стрижневий (*перший*) критерій таких трансформацій ми вбачаємо у відповідній психокорекції мотивації професійної діяльності (рис. 1.3).

Основу позитивної мотивації професійної діяльності вихователів ДНЗ мають

утворювати: любов і відповідальне ставлення до дітей, почуття професійного та громадянського обов'язку, інтерес і до результатів, і до змісту праці, захоплення нею, задоволення від спілкування з дітьми, усвідомлення високої місії вихователя тощо. Негативними ж є егоїстичні та корисливі мотиви, якщо тільки вони «тримають» вихователя у ДНЗ: зарібок, тривала відпустка, графік роботи, можливість отримання квартири, інші пільги тощо.



Рис. 1.3. Базова схема психологічних критеріїв професійного вигорання у вихователів дитячих (дошкільних) навчальних закладів

Водночас, до професійного вигорання більше схильні вихователі, налаштовані не на успіхи, а на уникнення невдач, зауважень, покарань, яких вони постійно очікують. Напруга цього очікування виснажує суб'єкта, навіть якщо він загалом відносно успішний.

Так звана поверхова (суб'єктно не виважена, а нав'язана ззовні) мотивація вибору професії і неадекватне уявлення про неї призводять, згідно з Є. П. Ільїним (2000), до низької ефективності праці та відсутності задоволення від неї зі всіма негативними наслідками, що випливають з цього [45, с. 272].

Другий критерій – перфекціонізм, який можна поділити на невротичний і адаптивний. Перший є потужним чинником дезадаптації та вигорання. Другий – пов'язаний з домінуванням мотивації на досягнення успіху, адекватною самооцінкою, реалістичністю цілей і стандартів, що сприяє збереженню особистісних ресурсів.

Третій критерій – сфера спрямованості особистості (ціннісно-орієнтаційна):

– орієнтація на гуманістичні духовно-моральні цінності (цінності буття за А. Маслоу [277, с. 82-83]), високий смисл життя, а відтак його цінність, екзистенційно-відповідальне ставлення до праці, суспільних стосунків, міжособистісних взаємин – потужний суб'єктно-особистісний базис відірності професійному вигоранню;

– орієнтація на дефіцитарні цінності (гедоністичні, матеріальні, прагматичні тощо) – «родючий» психічний ґрунт для нього як і для всіх інших розладів невропатично-депресивного характеру: релятивістська, утилітарна, меркантильна, особливо маргінальна спрямованість, «Втеча від Свободи» («*Escape from Freedom*») за Е. Фроммом [162] тощо. За такої орієнтації фахівець прагне задовольнити тільки власні «дефіцитарні» потреби або вимоги оточення. У цьому випадку його дії спрямовуються тільки на зниження напруги, на досягнення гомеостазу й імпульсивного задоволення, він живе сьогоднішнім днем, тому що за його уявленням «завтра може не настати».

Четвертий критерій – ставлення суб'єкта до себе (самоствлення). Саногенно-ефективно-адаптивним є позитивне ставлення до себе, яке базується і функціонує виключно на основі адекватної самооцінки та реалістичного рівня домагань; завищені й занижені самооцінка і рівень домагань однозначно деструктивні щодо Я-концепції суб'єкта, а отже, вельми сприятливі щодо вигорання та інших невропатичних розладів.

П'ятий критерій – копінг-стратегії і механізми психологічного захисту від впливу пролонгованого стресу. Копінг може і має бути ефективним засобом протидії стресорам, особливо тим, які призводять до вигорання. Психологічні захисти загалом приносять лише тимчасове полегшення за рахунок особистісних руйнацій суб'єкта, але деякі з них можуть бути в певних умовах позитивно адаптивними.

Шостий критерій – екзистенційна орієнтація (спрямованість). Екзистенційна наповненість – оцінка суб'єктом повноти проживання власного життя – потужний чинник протидії вигоранню, завдяки якому людина замість зайняття позиції очікування комфортного безхмарного життя, отримує досвід з його проживання за будь-яких обставин. Дефіцит сповненості (екзистенційна спустошеність), навпаки,

пов'язаний з неекзистенційною установкою на життя й ігноруванням екзистенційної дійсності, дефіцитарною вітальною симптоматикою, негативними екзистенційними налаштуваннями, усвідомленням безглуздості життя, екзистенційним відчаєм.

Створена на основі теоретико-методологічного аналізу схема суб'єктно-особистісних маркерів професійного вигорання вихователя ДНЗ (див. рис. 1.3), наочно демонструє полімодально-системну складність цього феномена. Визначені психологічні критерії професійного вигорання вказують на ті психологічні властивості суб'єкта, які впливають на його професійне вигорання або ж забезпечують відпирність щодо цього стану.

Запропонована схема допоможе психологам зорієнтуватись у складній полімодальній системі психологічних передумов та чинників професійного вигорання вихователів, визначити психопрофілактичний чи, навпаки, деструктивний їх вплив у кожному окремому випадку, а відтак розробити ефективну програму психологічної допомоги тощо. Водночас ця модель може також слугувати семантичною матрицею емпіричних і формульовально-розвивальних досліджень проблеми професійного вигорання вихователів ДНЗ, що засвідчили результати відповідних етапів (складових) нашого дисертаційного дослідження.

Висновки до першого розділу

Теоретичний аналіз наукових праць з досліджуваної проблеми вказує на відсутність однозначного трактування та єдиного підходу, що пояснюють природу виникнення професійного вигорання, його чинники та структуру, недостатнє вивчення можливостей відновлення особистості, яка зазнала професійного вигорання. Відтак важливого теоретичного та прикладного значення набуває проблема визначення системи психологічних умов і засобів корекції, які б дозволили знизити чи подолати симптоми професійного вигорання у вихователів дошкільних начальних закладів.

В історії становлення концепції вигорання виокремлено чотири етапи: 1) *описовий* – виявлення, осмислення й описання феноменології вигорання у Біблії, художній літературі, біографічних матеріалах; 2) *наукового осмислення* (1974 р. – середина 1980-х рр.) – ґрунтовне вивчення професійного вигорання з позицій теорії

стресу Г. Сельє і поява двох фундаментальних дослідницьких підходів до його дослідження: *клінічного* (Г. Дж. Фройденбергер) і *соціально-психологічного* (К. Маслач), введення до наукового обігу терміна «вигорання персоналу»; 3) *аналітико-експериментального* (середина 1980-х рр.–1992 р.) – створення валідного та надійного психодіагностичного інструментарію, перших концептуальних моделей вигорання; 4) *сучасного* (з 1992 р.) – активізація досліджень феноменології професійного вигорання у багатьох країнах світу, зумовлена помітним наростанням його серед фахівців різних професій; внесення вигорання до МКХ-10 ВООЗ та інших міжнародних нормативних документів, зростання уваги до проблеми з боку міжнародних організацій.

Серед дослідницьких підходів до проблеми професійного вигорання виокремлюють: 1) *результативний*, у межах якого вивчаються наслідки (результати) деструктивного впливу процесу вигорання на стан суб'єкта; 2) *процесуальний* – досліджуються стадії цього процесу; 3) *синтетичний* – вигорання розглядається і як стан, і як процес; 4) *системний* – як структурно-функціональна синергія його мотиваційних, когнітивних, афективних, поведінкових компонентів у полімодальну систему (цілісне, динамічне, інтегральне психічне утворення); 5) *екзистенційний* – вигорання трактується як форма екзистенційного вакууму, «неекзистенційності» (відсутність сенсу життя, гуманістичних ціннісних орієнтацій, екзистенційно відповідального ставлення до праці) на фоні загального виснаження суб'єкта.

З-поміж існуючих моделей вигорання, розроблених здебільшого в межах результативного підходу, найпоширенішою є *трифакторна* (К. Маслач, С. Джексон), у якій вигорання розглядається як поєднання емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції персональних досягнень, що є результатом невідповідності між особистістю та її роботою. Усі інші моделі (*одно-* (А. Пайнс, Е. Аронсон), *дво-* (Д. фон Дірендонк, В. Б. Шауфелі та Г. Дж. Сіксма), *чотирифакторна* (Е. Ф. Іваніцький та Р. Л. Шваб, Г. Х. Ферт, А. Мімс) та ін.) пов'язані з її модифікацією (змінюючи кількість компонентів чи їхньої послідовності) або ж з урахуванням специфіки вибірки.

Систематизація наявних даних із проблематики дослідження вказує на відсутність одностайності в тлумаченні сутнісних ознак, динаміки професійного вигорання, загальновизнаної базової концепції та класифікації його чинників,

симптомів, чітких критеріїв диференціації з-поміж подібних за симптомами розладів: професійного дистресу, депресії, професійної деформації тощо, а відтак визначеного психологічного статусу.

На підставі аналізу наукової літератури виявлено такі симптоми професійного вигорання за локусом прояву: соматичні, афективні, когнітивні, мотиваційні, поведінкові та чинники його формування і розвитку: об'єктивні (соціально-економічні, організаційно-управлінські, специфічно-професійні, соціально-психологічні) й особистісні (фізіологічні, психологічні, екзистенційні).

Аналіз існуючих описів симптоматики професійного вигорання дозволив нам уточнити його дефінітивну характеристику: це стан, що характеризується поступовою втратою суб'єктом життєвого тону під впливом пролонгованого стресу у професійній діяльності, що виявляється у симптомах хронічної втоми, загальному виснаженні, деперсоналізації та редукції професійних досягнень.

Дослідники вказують на такі основні об'єктивні передумови професійного вигорання вихователів ДНЗ: підвищена відповідальність за життя й здоров'я дітей, що вимагає самовідданості; істотний дисбаланс між зусиллями та матеріальною й моральною винагородою; неефективне нормативне регулювання. Окрім цього, вихователі ДНЗ – винятково жінки, отож вплив цих професійних передумов і чинників посилюють родинні обов'язки, дефіцит часу для сім'ї, що вимагає компромісного балансування між роботою та сім'єю і збільшує психоемоційну напругу, фізичне та психічне виснаження.

Аналітично виявлені істотні ознаки професійного вигорання, особливості цього процесу у педагогів і вихователів ДНЗ зокрема, дозволили розробити базову схему психологічних критеріїв цього стану, яка наочно демонструє його полімодально-системну складність. Визначені критерії вказують на ті психологічні властивості суб'єкта, які призводять до формування та розвитку професійного вигорання, чи, навпаки, сприяють професійній самоактуалізації суб'єкта. Виявлення цих критеріїв у вихователів ДНЗ було здійснене на емпіричному етапі дисертаційного дослідження.

Матеріали розділу висвітлено в наукових публікаціях автора [62], [68], [70], [71], [72], [76], [79], [80], [108].

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ ДИТЯЧИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

2.1. Організація та діагностичний інструментарій емпіричного етапу дослідження професійного вигорання вихователів дитячих (дошкільних) навчальних закладів

Визначення й обґрунтування психологічних умов корекції професійного вигорання у вихователів ДНЗ вимагає розкриття не лише сутності та специфічних характеристик цього стану, але й виявлення особливостей зв'язку професійного вигорання з особистісними властивостями вихователів, які впливають на його формування, або ж, навпаки, є відпірними щодо нього.

На першому – *проблемно-пошуковому етапі* (2009–2010 рр.) – емпіричного фрагменту нашого дисертаційного дослідження було закладено його теоретико-методологічні основи, визначено об'єкт і предмет, сформульовано мету та завдання, сформовано банк психодіагностичних методик, розроблено авторську анкету для виявлення симптомів і чинників професійного вигорання вихователів, з метою оптимального звуження сфери пошуку здійснено пілотний проект, розроблено програму емпіричного дослідження.

На другому – *діагностичному етапі* (2010–2011 рр.) – було проведено емпіричне дослідження. Отримані дані опрацьовано шляхом застосування кореляційного, порівняльно-психологічного, матричного та структурного аналізів, інтерпретовано й узагальнено їх зміст. Цей етап складався з трьох циклів:

– *перший цикл* був спрямований на визначення рівня сформованості професійного вигорання вихователів ДНЗ (N = 408 досліджуваних), основних його проявів і детермінуючих його формування чинників;

– протягом *другого циклу* за критерієм рівня сформованості професійного вигорання було виділено три групи вихователів по 60 досліджуваних кожна за допомогою таких процедур: нормування за критерієм рівня прояву складових (симптомів) вигорання; підрахунку середнього арифметичного, стандартного

відхилення та встановлення внутрішньогрупових норм методом сигмальних відхилень за чотирма шкалами методики В.В. Бойка («напруга», «резистенція», «виснаження», «загальний показник сформованості вигорання»); виокремлення, відповідно до інтервалу значень, трьох рівнів професійного вигорання – високого (ВРВ), середнього (СРВ), низького (НРВ); комплектування «полярних груп» за методом Дж. Фланагана відповідно до його рівнів (N = 180 досліджуваних);

– *третій цикл* був спрямований на виявлення і вивчення специфічних особистісних утворень, властивостей, станів, копінг-поведінки, психологічного захисту, властивих вихователям ДНЗ з різними рівнями професійного вигорання, та їх структурно-функціональної ієрархізації. Обробка й аналіз отриманих даних здійснювалися на двох рівнях: аналітичному та структурному.

На третьому – *емпірично-синтезуючому етапі* (2011–2013 рр.) – побудовано структурно-функціональну модель психокорекції професійного вигорання вихователів ДНЗ, на основі якої розроблено відповідну програму; обґрунтовано психологічні умови ефективної корекції. Цей етап включав: первинну діагностику вигорання та його психологічних критеріїв у вихователів; розробку й апробацію психокорекційної програми з метою перевірки визначених психологічних умов корекції професійного вигорання у вихователів ДНЗ; порівняння показників до та після проходження програми психокорекції; узагальнення результатів дослідження; повторний замір показників через півроку.

На четвертому – *інтерпретаційно-підсумковому етапі* (2014–2015 рр.) – обґрунтовано ефективність психокорекційної програми, на основі якої зроблено загальні висновки нашого дисертаційного дослідження.

Дослідження проводилось на базі ДНЗ м. Чернівці (ДНЗ № 15, 17, 18, 20, 30, 33, 35, 38, 40, 41, 42, 52) та Чернівецької області (№ 1 с. Брусниця); факультету педагогіки, психології та соціальної роботи Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича (серед студентів заочної форми навчання напряму підготовки «Дошкільна освіта», які працюють у ДНЗ).

З метою звуження сфери пошуку, попередньої апробації інструментарію дослідження, перевірки його надійності (шляхом використання ретестового методу

із застосуванням взаємозамінюваних форм), було здійснено пілотний проект (N = 42, середній вік досліджуваних – 35,8 р., стаж – 7,1 р.). Його результати дали змогу сформувати банк методик, перевірити надійність анкети та визначити найбільш оптимальну для діагностичного етапу кількість досліджуваних.

Об'єм вибірки на діагностичному етапі дослідження склав 408 досліджуваних віком від 18 до 67 років (середній вік – 32,16 років) зі стажем роботи від 1 до 48 р. (середній вік – 9,9 р.). З них: 81,62% – вихователі ДНЗ загального типу (77,7% – загального, в тому числі комбінованого, 3,92% – центрів розвитку дитини); 11,27% – вихователі ДНЗ компенсуючого типу для дітей з вадами зору та мови і 7,11% – санаторного типу для дітей з ранніми проявами туберкульозної інфекції, малими та згасаючими формами туберкульозу.

За рівнем освіти вибірка характеризується так: вищу освіту мають 36,52% досліджуваних; незакінчену вищу – 33,83% (навчаються заочно у ВНЗ); середню спеціальну – 25,49%; середню – 4,16%; базову фахову освіту – 76,47%; 23,53% працюють не за спеціальністю. За сімейним станом досліджувані вибірки розподілені наступним чином: заміжні – 60,04%, незаміжні – 32,85%, розлучені – 5,15%, вдови – 1,96%. У 58,83% є власні діти, у 41,17% – немає. У місті проживають 68,38% досліджуваних, у сільській місцевості – 31,62%.

При формуванні комплексу (блоку) методик було відібрано ті, які повною мірою, ґрунтовно та всебічно розкривають предмет дослідження. Враховувались: специфіка шкал, надійність, валідність, дискримінативність, стандартизація методик щодо відображення цілісних особистісних характеристик досліджуваних. Відібраний інструментарій структуровано за критерієм взаємодоповнення, що дає можливість оптимально співвіднести виявлені властивості досліджуваних і рівні сформованості їх професійного вигорання за принципом цілісності персонологічної (особистісної) психодіагностики.

В основу цього комплексу було покладено «*Методику діагностики рівня емоційного вигорання*» В. В. Бойка, до якої входить 84 питання і яка дає змогу визначати прояви та рівень цього процесу відповідно до трьох фаз формування:

1) фази «напруги» – передвісника і «пускового механізму» вигорання, якій

притаманні негативно забарвлені переживання психотравмуючих обставин, відчуття «загнаності в кут», невдоволення собою, стан тривоги та депресії;

2) фази «резистенції», у якій суб'єкт виснажується емоційно, що спричинює захисні реакції «економії емоцій», які призводять до замкнутості, відсторонення, байдужості, неадекватного й вибіркового емоційного реагування, до моральної дезорієнтації та редукції професійних обов'язків;

3) фази «виснаження», коли знижується загальний енергетичний тонус, послаблюється нервова система, з'являються симптоми емоційного дефіциту й відсторонення, деперсоналізації, психосоматичних і психовегетативних порушень [12; 19; 130; 169].

Зауважимо, що автор застерігає від порівняння середніх, визначених для цих фаз, оскільки вони не відображають внесок кожної з них у синдром вигорання в цілому, позаяк їх симптоми неоднорідні (реакція на зовнішні та внутрішні чинники, прийоми психічного захисту, стан нервової системи тощо).

Наступна методика – розроблена нами й апробована у пілотному дослідженні анкета «*Особливості професійного вигорання вихователів*». Анкета складається з 54 запитань, які дають змогу визначити найбільш характерні симптоми (фізичні, афективні, мотиваційні, когнітивні, поведінкові) та детермінанти професійного вигорання вихователів ДНЗ (специфічно-професійні (кваліфікаційні та виробничі), організаційно-управлінські й психологічні) (див. Додаток Д).

Вимірювання особистісних властивостей досліджуваних, як сприятливих, так і відпирних щодо професійного вигорання, здійснювалось за допомогою «*Модифікованої форми В опитувальника FPI*» [129, с. 314-323], «*Шкали реактивної та особистісної тривожності Спілбергера-Ханіна*» [130, с. 59-63], «*Опитувальника самоствавлення*» В. В. Століна, С. Р. Пантілєєва [148, с. 123-130], «*Багатовимірної шкали перфекціонізму*» П. Х'юїтта і Г. Флетта, адаптованої І. І. Грачовою [25, с. 73-81], «*Шкали екзистенції*» А. Ленгле й К. Орглер [86, с. 141-170].

«*Модифікована форма В опитувальника FPI*» розроблена на основі опитувальника Кеттела та тесту MMPI і призначена для діагностики психічних станів та типологічних характеристик особистості містить 114 питань і 12 шкал – 9

основних та 3 похідні. Первинні бали за кожною з цих шкал переводяться у стандартні. Показник за шкалою IX (відкритість) слугує виявленню достовірності відповідей. Основні шкали визначають такі особистісні характеристики: невротичність, спонтанну агресивність, депресивність, дратівливість, товариськість, урівноваженість, реактивну агресивність, сором'язливість, відкритість. Похідні шкали – екстраверсію/інтроверсію, емоційну лабільність, маскуліність/фемінність [129, с. 315-316].

«Шкали реактивної та особистісної тривожності Спілбергера-Ханіна» є валідною і надійною методикою самозвіту щодо тривожності і як сталої особистісної (конституційної) властивості, і як характерного реагування на стресогенну ситуацію [130, с. 59-63].

Концептуальною базою *«Опитувальника самоствавлення»* В. В. Століна та С. Р. Пантілєєва [148, с. 123-130] є тлумачення ставлення суб'єкта до себе як наслідку причин, породжених його діяльністю. На нашу думку, це вказує на високу вірогідність каузальних зв'язків між самоствавленням в інтегрованій сукупності всіх його складових – самоповаги, аутосимпатії, самоінтересу, очікуваного ставлення до себе – та професійним вигоранням суб'єкта. Опитувальник містить 57 тверджень та 12 шкал і побудований за принципом стандартизованого самозвіту. Його використання дає змогу виявити три рівні самоствавлення: 1) глобальне; 2) диференційоване за самоповагою, аутосимпатією, самоінтересом та очікуваним ставленням до себе; 3) на рівні конкретних дій чи готовності до них – самовпевненість, ставлення інших, самоприйняття, самокерівництво, самопослідовність, самозвинувачення, самоінтерес, саморозуміння.

«Багатовимірна шкала перфекціонізму» П. Х'юїтта і Г. Флетта, адаптована І. І. Грачовою, дає змогу визначити рівень перфекціонізму в цілому, його складових і характер співвідношення між ними. Методика включає 45 питань, відповіді на які варіюються від цілковитої згоди до цілковитого заперечення щодо перфекціонізму орієнтованого на себе (ПОС), орієнтованого на інших (ПОІ), соціально приписаного (СПП) та його загальної шкали (ЗШП = ПОІ+ПОС+СПП) [25, с. 73-81].

Опитувальник *«Шкала екзистенції»* А. Ленгле та К. Орглер, розроблений на основі екзистенційно-аналітичної теорії А. Ленгле, виявляє смисложиттєві ціннісні орієнтири особистості та рівень її «згоди з собою» – самооцінку відповідності її

професійної діяльності, поведінки, способу життя цим орієнтирам тощо. Шкала містить: 46 питань, об'єднаних у 4 субшкали – (SD) «самодистанціювання», (ST) «самотрансценденція», (F) «свобода», (V) «відповідальність», що утворюють 2 фактори – (P) «персональність» ($P = SD + ST$), (E) «екзистенція» ($E = F + V$) та загальний показник екзистенційності – (G) «екзистенційну наповненість» ($G = P + E$) [86, с. 141-170].

Ціннісні орієнтації та мотивація досліджуваних вивчалися за допомогою *«Методики діагностики мотивації на досягнення успіху та на уникнення невдач Т. Елерса* [130, с. 626-632] та *«Опитувальника з вивчення цінностей особистості Ш. Шварца*, розробленого на основі його концепції мотиваційної спрямованості ціннісних орієнтацій та універсальних базових людських цінностей і концепції термінальних та інструментальних цінностей М. Рокіча. На думку Ш. Шварца, найбільш істотні відмінності між цінностями полягають у типах мотиваційних цілей, що їм відповідають: «влада»; «досягнення»; «гедонізм»; «стимуляція»; «самостійність»; «універсальність»; «доброта»; «традиція»; «конформність»; «безпека», які функціонують на 2-х рівнях: нормативних ідеалів (*«огляду цінностей»*), який є більш стабільним і відображає уявлення людини про загальноприйняті норми, визначає її життєві пріоритети тощо; індивідуальних пріоритетів (*«профілю особистості»*) – менш стабільному, більш залежному від зовнішнього середовища та співвідносному з конкретними вчинками суб'єкта [47, с. 26-35]. Відповідно до середнього балу за кожним типом цінностей встановлюється їхнє рангове співвідношення, що вказує на високу чи низьку значущість тієї чи іншої цінності для досліджуваного [47, с. 38].

Для вивчення копінг-стратегій та психологічного захисту було використано *«Методику діагностики типологій психологічного захисту» Р. Плутчика (R. Plutchik)*, адаптовану Л. І. Вассерманом, О. Ф. Єршовим, О. Б. Клубовою й ін. [159, с. 444-452], основу якої складають психоеволюційна теорія Р. Плутчика та структурна теорія особистості Г. Келлермана, і методику *«Копінг-поведінка у стресових ситуаціях» Н. С. Ендлера, Дж. Д. А. Паркера (Coping Inventory for Stressful Situations (CISS), N. S. Endler, J. D. A. Parker)*, адаптовану Т. Л. Крюковою [159, с. 442-444].

Методика Р. Плутчика містить 97 запитань, згрупованих у вісім шкал, і дає змогу діагностувати такі механізми психологічного захисту (далі – МПЗ):

«заперечення», «витіснення», «регресію», «компенсацію», «проекцію», «заміщення», «інтелектуалізацію» та «реактивні утворення».

Використовуючи методику Н. С. Ендлера і Дж. Д. А. Паркера, можна звести усе розмаїття варіантів долаючої поведінки до трьох основних копінг-стратегій: «проблемно-орієнтованої», «орієнтованої на емоції» та «орієнтованої на уникнення», яка містить 2 шкали – «відволікання» і «соціальне відволікання».

Достовірність отриманих у ході дослідження результатів забезпечувалась послідовною та систематичною реалізацією теоретичних засад розв'язання завдань емпіричного дослідження, відповідністю обраних методів діагностики предмету і завданням дослідження, валідністю та надійністю використаних методик, ґрунтовним якісним і кількісним аналізом на основі коректного використання методів математичної статистики: описової статистики; кореляційного (*r-Spearman*), порівняльного (*U*-критерій *Манна-Уїтні*, *H*-критерій *Крускала-Уолліса*, *T*-критерій *Уїлкоксона*) та факторного аналізів; вимірювання нелінійних зв'язків між змінними (кореляційне відношення (η) та коефіцієнт детермінації (η^2)); методу «полярних груп» (*Дж. Фланаган*); структурно-психологічного аналізу, який містив процедури:

1) визначення матриць інтеркореляцій (*r-Spearman*) і побудову на їхній основі структурограм для груп досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання;

2) підрахунку індексів *когерентності* (ІКС), *дивергентності* (ІДС) й *організованості структур* (ІОС) за *А. В. Карповим* [51, с. 18-28];

3) аналізу функціональної ролі базових і провідних якостей;

4) оцінки гомо-/гетерогенності структур за методом «експрес- χ^2 » (за *А. В. Карповим*) [51], який ґрунтується на ранжуванні структурної ваги окремих елементів структурограми й знаходженні коефіцієнта рангової кореляції *r-Spearman*. Про однорідність структур свідчить наявність значущих позитивних коефіцієнтів кореляції ($\chi^2_{емп.} \geq \chi^2_{кр.}$), про неоднорідність – їхня відсутність ($\chi^2_{емп.} \leq \chi^2_{кр.}$).

Індекс організованості структури (ІОС) – це алгебраїчна сума індексів когерентності (ІКС) та дивергентності (ІДС). Він демонструє співвідношення інтеграційних і дезінтеграційних тенденцій та є узагальненим уявленням про структурованість, ступінь зв'язаності системи, її узгодженість.

ІКС показує міру інтегрованості якостей, те, наскільки структура синтезована в певну цілісність і відрізняється від простої сукупності якостей, та визначається як функція числа позитивних значущих зв'язків у структурі та ступеня їхньої значущості. При цьому враховуються зв'язки на рівні статистичної значущості $p \leq 0,10$, $p \leq 0,05$ і $p \leq 0,01$, яким приписуються відповідні коефіцієнти – 1, 2, 3 (за А. В. Карповим) (2.1).

$$ІКС = n1+n2+n3 \quad (2.1)$$

де n – кількість виявлених статистично значущих зв'язків у структурі, 1, 2, 3 – коефіцієнти.

ІДС, навпаки, вказує на роз'єднувальні тенденції та визначається як функція числа від'ємних зв'язків у структурі з урахуванням ступеня їхньої значущості (2.2).

$$ІДС = (-n1)+(-n2)+(-n3) \quad (2.2)$$

де n – кількість виявлених статистично значущих зв'язків у структурі, 1, 2, 3 – коефіцієнти.

Згідно з А. В. Карповим, базові якості є системоутворюючими щодо синтезу всіх інших [51]; вони мають найбільшу кількість внутрішньосистемних зв'язків (найбільшу структурну вагу), і посідають чільне місце в комплексі властивостей суб'єкта, який зазнає професійного вигорання. Притім, базові якості можуть не мати статистично значущих кореляційних зв'язків із «зовнішнім критерієм» – показником сформованості професійного вигорання, але відіграють суттєву роль у його формуванні. Така комбінація свідчить про розгорнутість структури.

Базові якості було визначено на основі показника структурної (кореляційної) ваги (W) кожного елемента структурограми (за А. В. Карповим) (2.3).

$$W = \Sigma (\Sigma an) + (\Sigma am), \quad (2.3)$$

де a – коефіцієнт значущості зв'язку ($p \leq 0,10$ – 1 бал, $p \leq 0,05$ – 2 бали, $p \leq 0,01$ – 3 бали);
 n – кількість значущих позитивних кореляційних зв'язків окремого елемента у структурограмі; m – кількість значущих негативних кореляційних зв'язків окремого елемента у структурограмі.

Окрім базових, було визначено провідні якості – ті компоненти, яким властиві безпосередні статистично значущі кореляційні зв'язки із «зовнішнім критерієм». Причому, та сама якість може бути і базовою, і провідною, що вказує на найвищу значущість її у процесі професійного вигорання.

Отже, базові якості можуть впливати і на результат, і на процес формування професійного вигорання. Їхнє значення у цьому процесі різне: якщо якість має

велику структурну вагу та значну кількість зв'язків, серед яких домінують позитивні, то вона сприяє інтеграції системи; якщо ж має велику структурну вагу, що складається з більшої кількості негативних зв'язків, то, залишаючись базовою, вона сприяє дезінтеграції, аморфності, «рихлості» структури та є негативною щодо структурування системи інших якостей.

Статистична обробка та графічна презентація результатів здійснювалася з використанням стандартного пакету програм *MS Excel* і комп'ютерного пакету статистичних програм *Statistica 10.0* для *Windows*.

2.2. Специфічні особливості професійного вигорання вихователів дитячих навчальних закладів

Відповідно до визначеної процедури *діагностичного етапу* дослідження, пріоритетним завданням *першого циклу* стало виявлення особливостей професійного вигорання вихователів ДНЗ, його симптомів, чинників і взаємозв'язків із соціально-демографічними характеристиками досліджуваних.

Узагальнення даних, отриманих за «*Методикою діагностики рівня емоційного вигорання*» В. В. Бойка, показало, що вибіркоче середнє підсумкового показника сформованості вигорання у вибірці в цілому (ППСВ) склало 127,05 б. із 360 максимально можливих. Притім, вираження показників не тяжіє до межових значень (ППСВ_{min.} = 19 б., ППСВ_{max.} = 281 б.) і, відповідно до ключа методики, відображає несформованість фази «напруга» (33,78 б.), початковий етап формування фази «виснаження» (38,97 б.) та заключний етап формування фази «резистенція» (54,22 б.) (див. Додаток Е, табл. Е.1).

Подальший аналіз отриманих даних засвідчив домінування у структурі вигорання досліджуваних фази «резистенція» (сформована у 38,97 % вихователів; у 43,87 % перебуває на етапі формування), якій властиве надмірне емоційне виснаження, опір наростаючому стресу, свідоме чи несвідоме прагнення суб'єкта до психологічного комфорту, зниження тиску зовнішніх впливів за допомогою наявних у нього засобів (див. Додаток Е, табл. Е.2). Вочевидь, що будь-яке залучення до професійної діяльності на такому тлі викликати у нього відчуття перевтоми та

провокуватиме захисні реакції, які робитимуть його емоційно замкненим, відстороненим, байдужим. У такому стані він починає гірше виконувати професійні обов'язки, знижує інтенсивність взаємодії з вихованцями та колегами, розширює сферу економії емоцій, прагне усамітнення тощо.

Наступні позиції посідають: фаза «виснаження» (сформована у 13,97 % досліджуваних, у 34,56 % перебуває на стадії формування), яка характеризується падінням загального енергетичного тону, ослабленням нервової системи, психофізичною перевтомою, знеціненням власних професійних досягнень, порушенням професійної комунікації, розвитком цинічного ставлення до учасників навчально-виховного процесу, психосоматичними порушеннями; фаза «напруга» (сформована у 12,50 % досліджуваних, у 28,68 % перебуває на стадії формування), якій притаманні відчуття емоційного виснаження, хронічної втоми.

Високий рівень професійного вигорання (далі – ВРВ) виявлено у 18,87 % вибірки, середній (далі – СРВ) – у 43,14 %, низький (далі – НРВ) – у 37,99 % (див. Додаток Е, рис. Е.1, табл. Е.3). Фаза «резистенція» у групі досліджуваних з ВРВ сформована у 84,42%, у решти – 15,58 % – на стадії формування; фаза «виснаження» – у 61,04 %; «напруга» – у 50,65 %. У групі з СРВ «резистенція» сформована у 48,30 %; у 47,16 % – на стадії формування; «виснаження» – у 5,68 %, напруга – у 7,39 %. У групі з НРВ фази «напруга» та «виснаження» не сформовані, «резистенція» сформована у 5,81 %, у 54,19 % – перебуває на стадії формування (див. Додаток Е, рис. Е.1).

Три фази вигорання сформовані у 4,17 % досліджуваних від загалу, дві – у 11,28 %, одна – у 30,40 %, жодної – у 14,46 %. Найменш сформовані два симптоми фази «напруга» – «невдоволення собою» як фахівцем і своєю працею (домінує у 3,19 % досліджуваних) та «загнаність у кут» (домінує у 9,07 %), що виявляється у відчутті безвиході, бажанні змінити місце роботи чи професію (див. Додаток Е, табл. Е. 2).

Аналіз цих даних також засвідчив, що психологічний захист у процесі вигорання починається на фоні: «неадекватного й вибіркового емоційного реагування» (симптом домінує у 35,79 % досліджуваних, у 53,44% – сформований); «редукції професійних обов'язків» (домінує у 35,79 % досліджуваних, у 45,59% – сформований), що характеризується згортанням професійної діяльності, бажанням якомога менше часу

витрачати на працю; «розширення сфери економії емоцій» (домінує у 24,51 % досліджуваних, у 34,56% сформований), що виявляється в емоційній замкнутості, відчуженні, бажанні припинити будь-які комунікації; «переживання психотравмуючих обставин» (домінує у 18,39 %, у 29,17% сформований), за якого умови роботи, професійні міжособистісні стосунки сприймаються як психотравмуючі; «емоційно-моральної дезорієнтації» (домінує у 14,22 %, у 30,15% сформований), що супроводжується розвитком байдужості у професійних стосунках; «психосоматичних і психовегетативних порушень» (домінує у 13,97 %, у 19,61% сформований), що виявляються у погіршенні фізичного самопочуття, розладах сну, головному болі, проблемах з артеріальним тиском, шлункових розладах, загостренні хронічних хвороб тощо. Як бачимо, чотири з домінуючих симптомів – складові фази «резистенція».

Зі зростанням рівня професійного вигорання підвищуються, насамперед, показники симптомів: «неадекватне вибіркоче емоційне реагування» (домінує у 70,13% досліджуваних з ВРВ і 41,48% із СРВ), «редукція професійних досягнень» (у 63,64% і 43,18% відповідно), «розширення сфери економії емоцій» (у 58,44% і 26,7% відповідно) фази «резистенція»; «переживання психотравмуючих обставин» фази «напруга», що проявляється у гіпертрофованому переживанні стресогенних обставин (у 57,14% і 17,61% відповідно); «особистісне відчуження» та «психосоматичні і психовегетативні порушення» (у 48,05% досліджуваних з ВРВ) фази «виснаження» (див. Додаток Е, табл. Е.4). У групі досліджуваних з НРВ також домінують симптоми фази «резистенція»: «редукція професійних обов'язків» (13,55%); «неадекватне вибіркоче емоційне реагування» (12,26%); «емоційно-моральна дезорієнтація» (6,45%); «розширення сфери економії емоцій» (5,16%). Симптом «невдоволення собою» домінує у 9% вихователів з ВРВ та 3,4% вихователів з СРВ, у вихователях з НРВ він не виявлений. Зауважимо, що низькі показники за цим симптомом виявлено і науковцем Н. В. Назарук, яка пояснила такий результат тим, що педагоги схильні недооцінювати власні недоліки у роботі та переоцінювати, натомість, значення її матеріально-технічних умов [111, с. 94].

Результати однофакторного дисперсійного аналізу *Крускала-Уолліса* вказують на наявність статистично значущих відмінностей ($p \leq 0,01$) між досліджуваними

групами за усіма фазами та симптомами вигорання, окрім симптому «емоційно-моральна дезорієнтація», який більш виражений у групах досліджуваних з ВРВ і СРВ у порівнянні з досліджуваними з НРВ (див. Додаток Е, табл. Е.5).

Отже, вихователям з ВРВ і СРВ властиві: тривожно-депресивна симптоматика, пов'язана з професійною діяльністю, за відсутності задоволення від неї; усвідомлення психотравмуючих чинників професійної діяльності; зниження контактів поза робочим середовищем на фоні загальної напруги та виснаження; спустошення, цілковита чи часткова втрата інтересу до вихованців та інших учасників навчально-виховного процесу; відхилення в соматичних і психічних станах; почуття безвиході, інтелектуально-емоційний затор; порушення професійних стосунків, цинічне ставлення до колег, вихованців, професії; емоційна нечуттєвість на фоні перевиснаження; мінімізація емоційного внеску в роботу; автоматичне виконання професійних обов'язків тощо.

Дані, отримані шляхом використання «Анкети для визначення особливостей професійного вигорання вихователів ДНЗ» (див. Додаток Д), показали вищі значення середніх у досліджуваних трьох груп за показниками «психологічні чинники» та «поведінкові симптоми» (рис. 2.1).

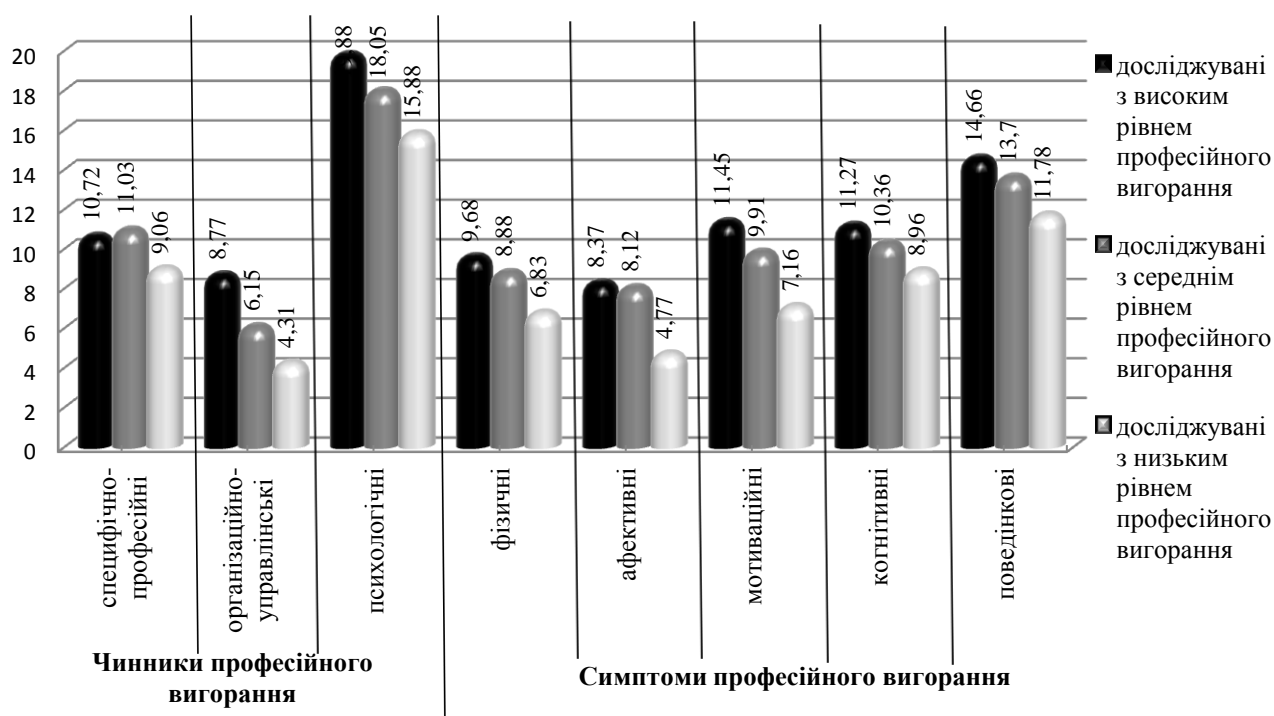


Рис. 2.1. Усереднені значення чинників професійного вигорання у досліджуваних з різними рівнями його сформованості ($N = 408$)

Вони також вказують на існування статистично значущих відмінностей ($p \leq 0,01$)

між групами досліджуваних з НРВ і ВРВ за психологічними й організаційно-управлінськими чинниками вигорання, що переважають у групі останніх (див. Додаток Е, табл. Е.6, рис. Е. 2, рис. Е.3). Тоді як значення за показником «специфічно-професійні чинники» вищі у групі досліджуваних з СРВ, у порівнянні з групою досліджуваних з НРВ. Фізичні, афективні, мотиваційні та поведінкові симптоми більш виражені у групах досліджуваних з ВРВ і СРВ, ніж у групі з НРВ. Відмінності за показником «когнітивні симптоми» виявлено тільки між групами досліджуваних з ВРВ і НРВ. Ці показники дають змогу констатувати, що умови праці, її зміст, робочі навантаження та перевантаження, неадекватний стиль керівництва (організаційно-управлінські чинники), а також особистісні стани, властивості, якості, соціально-демографічні показники й ін. (психологічні чинники) детермінують розвиток професійного вигорання на більш пізніх стадіях його формування. Тоді як специфічно-професійні чинники (відсутність педагогічних здібностей, такту, насиченість робочого дня спілкуванням, когнітивно-складні ситуації взаємодії, високі вимоги до компетентності, саморозвитку тощо) діють переважно на ранніх стадіях. Крім цього, групам вихователів з ВРВ і СРВ у порівнянні з групою з НРВ більшою мірою властиві депресивний, похмурий настрій, тривожність, виснаження, нервозність, невизначені страхи, втрата сенсу професійної діяльності, нерішучість, невиправдане вживання стимуляторів (кави, алкоголю, ліків, шоколаду й ін.), психосоматичні розлади тощо.

Подальший аналіз чинників і симптомів професійного вигорання дав змогу констатувати, що у вихователів, які працюють не за фахом, більш виражені, ніж у вихователів з фаховою освітою, симптоми «невдоволення собою» ($t = 2,722, p \leq 0,01$) й «емоційне відчуження» ($t = 2,255, p \leq 0,05$), а у вихователів з фаховою освітою – «редукція професійних обов'язків» ($t = 2,007, p \leq 0,05$), що супроводжується спробами полегшення і скорочення тих обов'язків, які вимагають емоційних затрат. Очевидно, професійна підготовка вихователів ДНЗ певним чином протидіє формуванню професійному вигоранню.

У вихователів ДНЗ звичайного та компенсуючого типів виявлено вищі показники симптому «переживання психотравмуючих обставин» ($H = 24,527$,

$p \leq 0,01$), ніж у вихователів ДНЗ санаторного типу (див. Додаток Е, рис. Е.4, табл. Е.7). Воднораз, вихователям ДНЗ звичайного типу властиві вищі рівні сформованості симптомів «невдоволення собою» ($N = 13,323$, $p \leq 0,01$), «тривога і депресія» ($N = 18,273$, $p \leq 0,01$), «емоційний дефіцит» ($N = 19,456$, $p \leq 0,01$), «емоційне відчуження» ($N = 12,417$, $p \leq 0,01$), «особистісне відчуження» ($N = 18,854$, $p \leq 0,01$), «загнаність у клітку» ($N = 7,817$, $p \leq 0,01$), фаз «напруга» ($N = 23,944$, $p \leq 0,01$), «виснаження» ($N = 28,866$, $p \leq 0,01$) та «підсумкового показника сформованості вигорання» ($N = 24,147$, $p \leq 0,01$), ніж у вихователів, які працюють у ДНЗ санаторного і компенсуючого типів. Такі результати, ймовірно, пов'язані з наявністю у них кращих, ніж у ДНЗ звичайного типу, санітарно-гігієнічних умов праці, матеріально-технічного забезпечення, а також із меншим навантаженням вихователів (мала кількість дітей у групах – до 15), тривалістю робочого дня та відпусток, вищою заробітною платнею тощо).

Застосування критерію *t-Стьюдента* для незалежних вибірок дало також змогу виявити статистично значущі відмінності між групами вихователів, які працюють у міській і сільській місцевості. Вищі показники сформованості професійного вигорання в цілому ($t = 2,504$, $p \leq 0,01$), фаз «напруга» ($t = 2,478$, $p \leq 0,01$), «виснаження» ($t = 2,626$, $p \leq 0,01$), симптомів «невдоволення собою» ($t = 2,219$, $p \leq 0,05$), «тривога і депресія» ($t = 2,210$, $p \leq 0,05$), «емоційний дефіцит» ($t = 2,055$, $p \leq 0,05$), «психосоматичні і психовегетативні порушення» ($t = 2,012$, $p \leq 0,05$) – у вихователів, які працюють в сільських ДНЗ. Припускаємо, що це пов'язано з гіршими умовами праці, зокрема, матеріально-технічною базою, роботою у різновікових групах тощо.

Вартим уваги є і той факт, що 80,52% вихователів з ВРВ та 66,24% з СРВ властиві низька задоволеність роботою та розподілом часу, сил, уваги між роботою й особистим (приватним) життям. Тоді як у групі досліджуваних з НРВ цей показник властивий тільки 38,07%. Застосування *H-критерію Крускала-Уолліса* показало також статистично достовірні відмінності за цими показниками між групою досліджуваних з ВРВ (помітно більше незадоволені усім цим) та групами з СРВ і НРВ ($N = 65,462$, $p \leq 0,01$) (див. Додаток Е, рис. Е.5).

Виявлено статистично значущі зв'язки між професійним вигоранням, його складовими та мотивами вибору професії вихователями ДНЗ. Тим із них, які обрали її з власної ініціативи, властиві нижчі показники за симптомом «загнаність у кут» ($N = 10,245$, $p \leq 0,05$) і «підсумковим показником сформованості вигорання» ($N = 10,015$, $p \leq 0,05$), ніж тим, яких спонукали до вибору цієї професії зовнішні обставини (впливи), та нижчі за симптомом «емоційно-моральна дезорієнтація» ($N = 10,652$, $p \leq 0,01$), ніж тим, хто обрали її випадково. Ці дані свідчать, що схильність суб'єкта до професійної діяльності, яка ґрунтується на відповідних задатках і здібностях, є істотним чинником його успішності в ній, вдоволення нею, а відтак відпірності професійному вигоранню, професійним деформаціям.

Симптом «тривога і депресія» властивий більше тим вихователям, які працюють і заочно здобувають вищу освіту за фахом, ніж вихователям з вищою освітою ($N = 11,182$, $p \leq 0,01$). Це очікуваний результат, який пояснюється додатковим суттєвим навантаженням.

Вищий рівень сформованості симптому «розширення сфери економії емоцій» виявлено у тих вихователів, у яких є власні діти ($t = 2,590$, $p \leq 0,01$) та сім'я ($N = 8,731$, $p \leq 0,05$), у порівнянні з незаміжніми, розлученими та тими, хто не має власних дітей. Натомість вищі рівні сформованості симптому «тривога і депресія» ($t = 2,977$, $p \leq 0,01$) та фази «напруга» ($t = 2,144$, $p \leq 0,05$) властиві вихователям, у яких немає власних дітей, у порівнянні з тими, у кого вони є. Вірогідно, що, з одного боку, зростання емоційної замкненості, відчуження, бажання припинити будь-які міжособистісні взаємодії призводять до небажання спілкуватися навіть із власними дітьми. З іншого, заклопотаність власними дітьми якимось чином редукує невдоволення працею і собою як фахівцем, емоційну напругу, нервозність, депресивні стани тощо, зумовлені професійною діяльністю.

Статистично значущі відмінності за окремими симптомами вигорання виявлено між різними віковими групами. Так, у вихователів віком 20–29 років – вищий рівень сформованості симптому «загнаність у кут», ніж у вихователів до 20 р. ($N = 10,369$, $p \leq 0,05$), а симптому «тривога і депресія» – вищий, ніж у тих, кому 40–49 і 50–59 років ($N = 13,905$, $p \leq 0,01$). «Емоційно-моральна дезорієнтація» більш

сформована у досліджуваних 30–39 та 50–59 років, ніж у групі до 20 р. ($N = 13,118$, $p \leq 0,01$). «Розширення сфери економії емоцій» більш притаманне вихователям віком 30–39 років, ніж тим, яким менше 20 р. ($N = 15,589$, $p \leq 0,01$). «Особистісне відчуження» більше в групі 20–29 років, ніж у групах до 20 р. та 40–49 і 50–59 років ($N = 14,638$, $p \leq 0,01$). Показники симптому «психосоматичні і психовегетативні порушення» вищі у вихователів віком 30–39 та 40–49 років ($N = 9,596$, $p \leq 0,05$), ніж у тих, яким до 20 р. Вищий рівень фази «резистенції» виявлено у вікових групах 20–29, 30–39 років, у порівнянні з вихователями, яким до 20 р. ($N = 18,656$, $p \leq 0,01$).

«Показник рівня сформованості вигорання» в цілому теж відрізняється у різних вікових групах ($N = 14,644$, $p \leq 0,01$): він вищий у досліджуваних віком 20–29 і 30–39 років, у порівнянні з тими, які не досягли 20 р. Напевне, що це, згідно з Ю. Л. Львовою (1988), – один з істотних проявів так званої «педагогічної кризи» [95] та/чи, згідно з А. К. Марковою (1996), соматичного і психологічного «старіння» [100], пов'язаних, за Е. Ф. Зеєром (2003) з деформацією професійного профілю фахівця внаслідок невідповідності очікуваного та фактичного результатів праці; відсутністю віддачі від вихованців; наданням переваги «улюбленим» прийомам праці; почуттям самотності, зневірою щодо власних сил, напругою, які виникають через відсутність підтримки колег та адміністрації і призводять до ізоляції педагога від колективу; появою прагнення «щось змінити», «йти в ногу з часом» та відсутністю часу, можливостей і спроможності здійснити це; професійною втомою, монотонією тощо [44]. Як свідчить практика, більшість педагогів долають «педагогічну кризу», але, як встановив О. О. Рукавішніков (2001), вона є важливим чинником професійного вигорання у педагогічному середовищі [136].

У другому циклі емпіричної складової нашого дисертаційного дослідження, використовуючи метод «полярних груп» Дж. Фланагана вибірку було розділено на 3 групи ($N = 180$) по 60 досліджуваних кожна за критерієм показників фаз вигорання та підсумкового показника його сформованості: 1) з ВРВ, 2) з СРВ, 3) з НРВ (див. Додаток Е, табл. Е. 8).

Узагальнення результатів емпіричного дослідження, наведених у параграфі, дає змогу констатувати наступне: 1) високий і середній рівні професійного вигорання

властиві 62% досліджуваних; 2) зі зростанням рівня вигорання підвищуються, насамперед, показники симптомів: «неадекватне вибіркове емоційне реагування», «редукція професійних досягнень», «розширення сфери економії емоцій» фази «резистенція», «переживання психотравмуючих обставин» фази «напруга», «особистісне відчуження» та «психосоматичні і психовегетативні порушення» фаза «виснаження». Таким чином, вихователям, які «вигорають», найбільш притаманні: емоційна ригідність, байдужість, бездушність; цинічні мотиви у ставленні до роботи, вихованців, колег; перенасичення контактами, емоційна нечуттєвість у професійному спілкуванні, спроби знизити/скоротити обов'язки, які вимагають емоційних затрат, втрата інтересу до професійної діяльності, погіршення самопочуття, загострення хронічних захворювань чи поява нових тощо; 3) статистично значущі зв'язки наявні між професійним вигоранням і його складовими та віковими особливостями вихователів, типом ДНЗ, у якому вони працюють, місцевістю, у якій він знаходиться (місто, село), задоволеністю розподілом часу, сил, уваги між роботою й особистим життям, мотивацією вибору професії.

2.3. Особистісні утворення вихователів ДНЗ, пов'язані з їх професійним вигоранням

2.3.1. Особистісні структури вихователів дитячих навчальних закладів, пов'язані з їх професійним вигоранням на різних рівнях його сформованості

Вивчення особливостей особистісних властивостей вихователів ДНЗ з різними рівнями професійного вигорання здійснювалось протягом *третього циклу* діагностичного етапу дослідження.

Результати, отримані за допомогою «Модифікованої форми В опитувальника FPI» і «Шкал реактивної й особистісної тривожності Спілберґера-Ханіна» в усіх групах досліджуваних, вказують на вищі показники за шкалами «невротичність» (M=7,67), «сором'язливість» (M=7,65), «депресивність», «емоційна лабільність» (M=6,96) і «дратівливість» (M=6,93) у групі з ВРВ, ніж у групі з НРВ. Середні, визначені за шкалами «товариськість» і «врівноваженість», навпаки, вищі у групах

досліджуваних з СРВ і НРВ (див. Додаток Ж, табл. Ж.1). У вихователів з ВРВ високі показники і за шкалами «ситуативної» ($M=48,83$) та «особистісної тривожності» ($M=51,42$). У групі досліджуваних з СРВ рівень «особистісної тривожності» також високий ($M=49,94$), «ситуативної» – помірний ($M=42,74$), з НРВ – помірні рівні і «ситуативної» ($M=38,53$), і «особистісної» тривожності ($M=44,09$). Середні «особистісної тривожності» вищі, ніж «ситуативної» в трьох групах (див. Додаток Ж, табл. Ж.2).

Результати математично-статистичної обробки даних із застосуванням однофакторного дисперсійного аналізу *Крускала-Уолліса* показали наявність статистично значущих відмінностей ($p \leq 0,01$) між групами досліджуваних за шкалами «невротичність», «депресивність», «емоційна лабільність», які зростають разом зі зростанням рівня професійного вигорання (див. Додаток Ж, табл. Ж.3, рис. Ж.1, рис. Ж.2) та шкалами «дратівливість», «сором'язливість», «реактивна агресивність», «відкритість», «особистісна тривожність», які більш виражені у досліджуваних з ВРВ і СРВ, ніж з НРВ. «Спонтанна агресивність» і «ситуативна тривожність» властиві більше групі з ВРВ, ніж двом іншим, а «товариськість» у ній менш виражена, ніж у групі з НРВ. За шкалами «екстраверсія/інтроверсія», «маскуліність/фемінність», «врівноваженість» статистично значущих відмінностей між групами не виявлено. Виходячи з отриманих значень, вихователів з ВРВ і СРВ можна характеризувати як осіб з нестійким емоційним фоном, невротизованих, особистісно й ситуативно тривожних, вразливих, збудливих, дратівливих, схильних афективно реагувати навіть на індиферентні впливи, мінливих, песимістичних, похмурих, нерідко з психосоматичними розладами, відсторонених, заглиблених у власні переживання, з недостатніми зібраністю, саморегуляцією, самоконтролем, невпевнених у собі. Вони швидко втомлюються, знесилюються, виснажуються, тому надмірно напружені у праці, особливо інтелектуальній, та в спілкуванні, які вимагають від них вольових зусиль, а відтак пасивні; прагнуть швидко й легко досягнути бажаного, не замислюючись про наслідки своїх вчинків, часто діють імпульсивно, та, зазвичай, не вчаться на власних помилках, схильні ухилятися від виконання своїх обов'язків, ігнорувати загально визнані норми, правила, зневажливо ставитись до духовно-моральних цінностей, ворожі й агресивні щодо керівників та

інших осіб, які намагаються організувати й управляти ними тощо.

Для виявлення взаємозв'язків між досліджуваними показниками емпіричні дані було піддано кореляційному аналізу з використанням коефіцієнта рангової кореляції Спірмена (r_s) (див. Додаток Ж, табл. Ж.4.1, табл. Ж.4.2, табл. Ж.4.3, табл. Ж.5). Отримані коефіцієнти кореляції вказують на наявність найбільшої кількості статистично значущих кореляційних зв'язків у групі досліджуваних з ВРВ. Зокрема, прямі такі зв'язки визначено між професійним вигоранням, його складовими та шкалами «дратівливість», «депресивність», «спонтанна агресивність», «реактивна агресивність», «невротичність», «емоційна лабільність», «маскуліність» (див. Додаток Ж, табл. Ж.4.1); обернені – між професійним вигоранням, його складовими й «ситуативною тривожністю», що виявляється у редукції емоційного реагування на психотравмуючі чинники професійної діяльності, здебільшого на соціально-психологічні стресори (негативні оцінки, загрози власному авторитету тощо), у цинічному налаштуванні. Також визначено, що зростання симптомів «емоційний дефіцит» ($p \leq 0,01$), «неадекватне вибіркоче емоційне реагування», «тривога і депресія» ($p \leq 0,05$), навпаки, супроводжується зростанням «особистісної тривожності». Це означає, що чим більш адекватним є емоційно-емпатійне реагування суб'єкта (співчуття, співпереживання), тим він є менш тривожним, схильним «економити емоції», розчаровуватися в собі та професії тощо. У групі з СРВ – прямі зв'язки між вигоранням, його складовими та шкалами «невротичність» і «дратівливість», між симптомами «тривога і депресія» й «особистісна тривожність» ($p \leq 0,05$). У групі з НРВ – між професійним вигоранням, його складовими та шкалами «невротичність», «депресивність», «особистісна» і «ситуативна тривожність».

Статистично значущі взаємозв'язки між підсумковим показником рівня сформованості професійного вигорання та шкалою «невротичність» виявлено в усіх трьох групах. Ці дані підтвердили встановлений іншими дослідниками факт, що педагогам притаманне невротичне реагування у стресогенних ситуаціях, що є одним із суб'єктних чинників професійного вигорання [118, с. 238; 136, с. 105].

На наступному етапі дослідження проводився аналіз структурної організації особистісних характеристик досліджуваних усіх груп з використанням методу

інтеркореляцій *А. В. Карпова* [51], було побудовано відповідні структурограми (рис. 2.2), визначено індекси структурної організації особистісних якостей, станів, властивостей (табл. 2.1). (див. Додаток Ж, табл. Ж. 6.1, табл. Ж.6.2, табл. Ж.6.3).

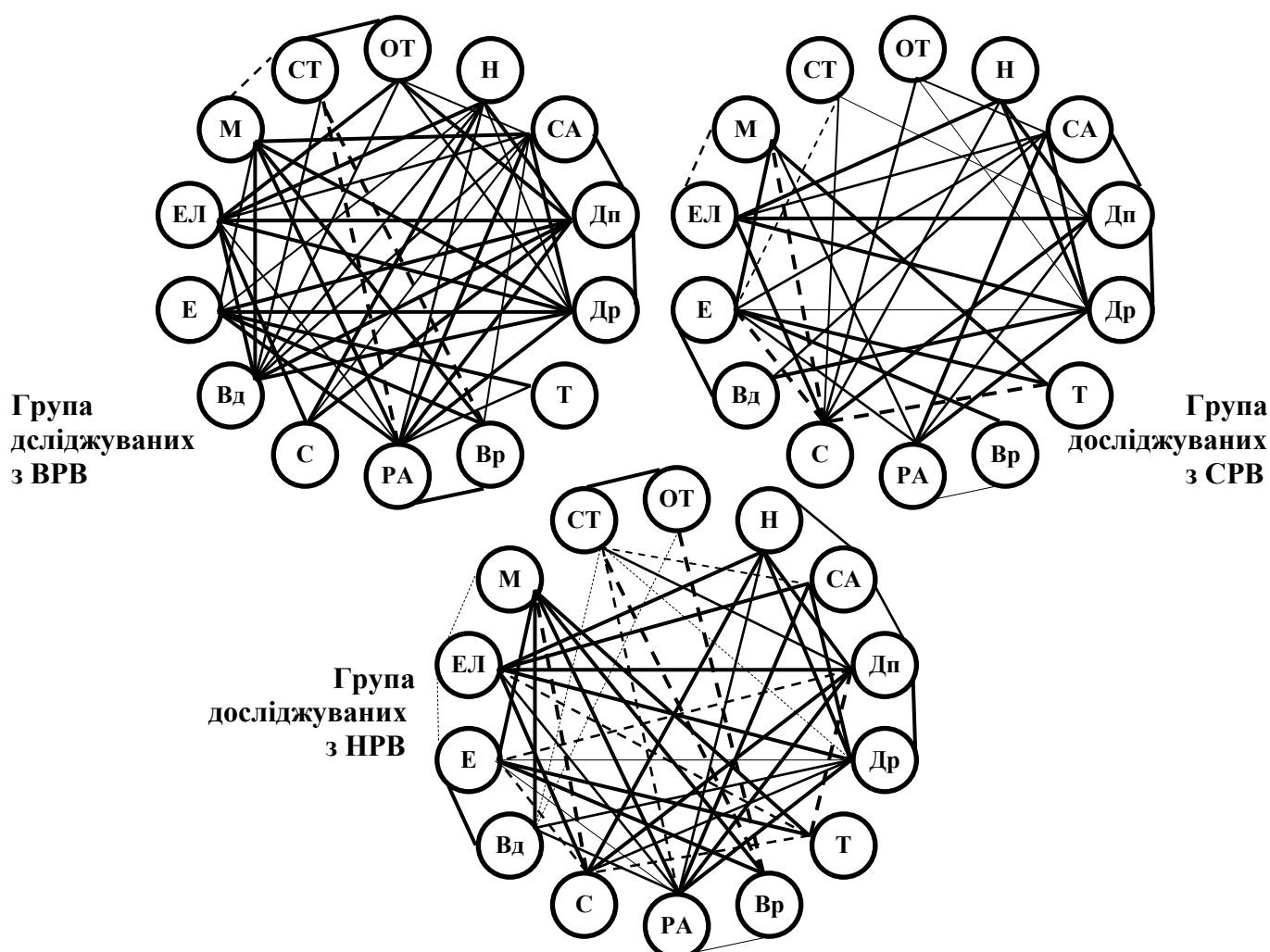


Рис. 2.2. Структурограми особистісних характеристик у досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання

Примітки:

позитивний зв'язок на рівні статистичної значущості

негативний зв'язок на рівні статистичної значущості

0,01 0,05 0,10

— ; — ; — ;

- - - ; - - - ; ····· ;

Н – невротичність; *СА* – спонтанна агресивність; *Дп* – депресивність; *Др* – драгієвливність; *Т* – товариєькість; *Вр* – врівноваженість; *РА* – реактивна агресивність; *С* – сором'язливість; *Вд* – відкритість; *Е* – екстраверсія-інтроверсія; *ЕЛ* – емоційна лабільність; *М* – маскулінність-фемінність; *ОТ* – особистісна тривожність; *СТ* – ситуативна тривожність; *ВРВ* – група досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання; *СРВ* – група досліджуваних з середнім рівнем професійного вигорання; *НРВ* – група досліджуваних з низьким рівнем професійного вигорання.

Аналіз структурограм на рис. 2.2 вказує на такі тенденції: у досліджуваних з ВРВ і НРВ більше статистично значущих зв'язків між особистісними станами, якостями, властивостями, у порівнянні з групою з СРВ; кількість статистично значущих негативних зв'язків найбільша в особистісних структурах досліджуваних

з НРВ (у групі з СРВ їх менше у 2,5 рази, а у групі з ВРВ – у 3,5 рази); особистісні структури досліджуваних з ВРВ найбільш інтегровані.

Задля здійснення більш глибокого аналізу матриць інтеркореляцій і структурограм досліджуваних вони оцінювались за системою структурних індексів.

Як видно з табл. 2.1, отримані індекси відмінні у трьох досліджуваних групах. Такий результат вказує на те, що зі зростанням рівня професійного вигорання зростає ІКС, що свідчить про посилення інтегративних функцій і механізмів, та знижується ІДС. Відтак можна стверджувати про більшу роль інтегруючої функції, у порівнянні з диференціюючою, при зростанні рівня сформованості вигорання. ІОС в групі досліджуваних з ВРВ (106) у 1,6 рази вищий, ніж у групі з СРВ (67) та у 1,8 рази – ніж у групі з НРВ (60).

Таблиця 2.1

Значення індексів структурної організації особистісних станів, властивостей у досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання

Структурні індекси	Значення індексів у групах досліджуваних		
	з ВРВ	з СРВ	з НРВ
індекс когерентності структури (ІКС)	114	78	88
індекс дивергентності структури (ІДС)	8	11	28
індекс організованості структури (ІОС)	106	67	60

Отже, компоненти особистісної структури у вихователів з ВРВ більш інтегровані й інтенсивніше взаємодіють одна з одною, що надає процесу їх вигорання більш складного, комплексного характеру. Внаслідок цього виникає так званий «синергійний ефект», за якого структуроване поєднання певних компонентів у систему підвищує потенціал кожного з них, а відтак і системи в цілому. Про це переконливо свідчить низький показник ІДС у групі досліджуваних з ВРВ (8) і найвищий його показник у групі з НРВ – 28 (у групі з СРВ – 11).

Для опису якісної різноманітності структур у представлених структурограмах (див. рис. 2.2) та матриць інтеркореляцій (див. Додаток Ж, табл. Ж.6.1, табл. Ж.6.2, табл. Ж.6.3) було розраховано вагові коефіцієнти (W) (табл. 2.2), проаналізовано зміст базових і провідних особистісних якостей та їхню роль у формуванні професійного вигорання вихователів ДНЗ.

Таблиця 2.2

**Базові та провідні елементи в особистісних структурах
досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання**

Особистісні шкали	Групи досліджуваних														
	з ВРВ					з СРВ					з НРВ				
	R>0	R<0	ΣR	W	rank	R>0	R<0	ΣR	W	rank	R>0	R<0	ΣR	W	rank
невротичність	7	0	7	15	8	4	0	4	11	7	6	0	6	16	3
спонтанна агресивність	8	1	9	17	7	7	0	7	19	2	5	1	6	12	6
депресивність	9	0	9	27	1	7	0	7	18	3	7	2	9	14	4
дратівливість	9	0	9	24	2	8	0	8	20	1	8	1	9	19	1
товариськість	2	0	2	5	14	2	1	3	3	12	2	3	5	3	12
врівноваженість	3	2	5	6	12	3	0	3	6	9	3	2	5	1	13
реактивна агресивність	9	1	10	20	4	6	0	6	13	4	9	1	10	18	2
сором'язливість	4	0	4	10	11	5	3	8	2	13	4	3	7	4	11
відкритість	8	0	8	19	5	3	0	3	8	8	4	2	6	8	9
екстраверсія-інтроверсія	7	0	7	18	6	7	2	9	12	5	6	3	9	9	8
емоційна лабільність	8	0	8	21	3	5	1	4	12	5	6	3	9	13	5
маскулінність- фемінність	6	1	7	15	8	4	2	4	5	10	5	2	7	11	7
ситуативна тривожність	1	3	4	-6	12	2	1	3	1	14	1	5	6	-7	10
особистісна тривожність	6	0	6	14	10	3	0	3	4	11	1	2	3	-1	13
Базові компоненти	<i>депресивність, дратівливість, емоційна лабільність, реактивна агресивність</i>					<i>дратівливість, спонтанна та реактивна агресивність, депресивність</i>					<i>дратівливість, реактивна агресивність, невротичність, депресивність</i>				
Провідні компоненти	<i>реактивна агресивність, спонтанна агресивність, невротичність, депресивність, дратівливість, емоційна лабільність, маскулінність</i>					<i>невротичність, дратівливість</i>					<i>невротичність, депресивність</i>				

Примітки: $R > 0$ – кількість позитивних зв'язків, $R < 0$ – кількість негативних зв'язків, ΣR – сума позитивних і негативних зв'язків, W – структурна вага, rank – ранг; жирним шрифтом виділено найвищі ранги, жирним курсивом – найбільш значущі якості та властивості.

Аналіз структурограм і структурних індексів (рис. 2.2, табл. 2.1) дає змогу стверджувати, що у досліджуваних з ВРВ структура особистісних властивостей і станів носить більш стійкий характер (ІОС = 106, ІДС = 8), ніж у двох інших групах, а її ядром, що має найбільшу структурну вагу, є «депресивність» (тал. 2.2). У досліджуваних з СРВ і НРВ ця властивість посідає, відповідно, третю та четверту позиції, а ядро у них – «дратівливість», яка у структурі досліджуваних з ВРВ – на другій позиції. Це підтверджує висновок багатьох дослідників, що дратівливість –

характерна властивість педагогів (Т. В. Большакова (2004), Н. В. Перегончук (2010), І. В. Сергеева (2003), Р. Л. Шваб, С. Е. Джексон, Р. С. Шулер (R. L. Schwab, S. E. Jackson, R. S. Schuler, (1986) та ін.) [13; 123; 141; 305]. Н. Є. Водоп'янова та О. С. Старченкова пояснюють її як наслідок втоми, виснаження, неблагополуччя, низької психологічної якості життя [19, с. 306].

Водночас, базовою особистісною властивістю досліджуваних з ВРВ є «емоційна лабільність», з СРВ – «спонтанна» та «реактивна агресивність», з НРВ – «реактивна агресивність». У групах досліджуваних з ВРВ і НРВ випадає «ситуативна тривожність» ($W = -6$ та -7 відповідно), у групі з НРВ випадає також особистісна тривожність ($W = -1$). В усіх групах досліджуваних визначено низькі вагові коефіцієнти за шкалою «товариськість». Провідною властивістю у трьох групах досліджуваних є «невротичність», що виявляється в емоційній нестійкості, підвищеній чутливості та тривожності, схильності до афективних реакцій, агресивній установці з прагненням домінувати. Окрім неї у групі досліджуваних з ВРВ визначено такі провідні властивості: «реактивну» та «спонтанну агресивність», «депресивність», «дратівливість», «емоційну лабільність», «маскулінність», в групі з СРВ – «дратівливість» і в групі з НРВ – «депресивність».

Отримані дані, представлені в табл. 2.2, підтверджують коректність наведених вище характеристик вихователів з ВРВ і СРВ, виведених зі значень за *H-критерієм*.

Згідно положення А. В. Карпова про те, що найбільш значущу роль у формуванні вигорання відіграють ті компоненти особистісної структури суб'єкта, які водночас є і провідними, і базовими [51], можна припустити, що професійному вигоранню вихователів ДНЗ з ВРВ сприяють такі їх властивості: «депресивність», «дратівливість», «емоційна лабільність» і «реактивна агресивність». У вихователів з СРВ таким найбільш значущим компонентом є «дратівливість», з НРВ – «невротичність» та «депресивність». Відтак зниження цих властивостей, очевидно, сприятиме зниженню рівня професійного вигорання.

З метою визначення міри гомо-/гетерогенності матриць інтеркореляцій особистісних характеристик досліджуваних груп було застосовано метод «експрес- χ^2 » (за А. В. Карповим) (див. Додаток Ж, табл. Ж.7). Отримані коефіцієнти свідчать про

гомогенність структур особистісних станів і властивостей ($\chi^2_{емп.} > \chi^2_{кр.}$) у групах досліджуваних з ВРВ і СРВ ($\chi^2_{емп.} = 0,83$ при $\chi^2_{кр.} = 0,78$) та гетерогенність структур ($\chi^2_{емп.} < \chi^2_{кр.}$) у групах з ВРВ і НРВ ($\chi^2_{емп.} = 0,78$) і СРВ та НРВ ($\chi^2_{емп.} = 0,78$). Тобто, зростання показника сформованості вигорання відображає внутрішні зміни в особистісній структурі: зміна рівня вигорання супроводжується якісною перебудовою структури особистісних характеристик.

Використання методів кореляційного відношення та детермінації дало змогу визначити напрям та силу впливу досліджуваних конструктивів (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Коефіцієнти кореляційного відношення і детермінації між професійним вигоранням та особистісними характеристиками

Вплив особистісних станів і властивостей на професійного вигорання			Вплив професійного вигорання на особистісні стани та властивості		
Особистісні шкали	η	η^2	η^2	η	Особистісні шкали
невротичність	0,484**	0,234**	0,214**	0,469**	невротичність
спонтанна агресивність	0,253**	0,064**	0,113**	0,336**	спонтанна агресивність
депресивність	0,257**	0,066**	0,151**	0,389**	депресивність
дратівливість	0,295**	0,087**	0,126**	0,355**	дратівливість
товариськість	0,210**	0,044**	0,053**	0,231**	товариськість
врівноваженість	0,010	0,000	0,002	0,045	врівноваженість
реактивна агресивність	0,202**	0,041**	0,068**	0,261**	реактивна агресивність
сором'язливість	0,184*	0,034*	0,097**	0,311**	сором'язливість
відкритість	0,126	0,016	0,072**	0,268**	відкритість
екстра/інтроверсія	0,045	0,002	0,003	0,055	екстра/інтроверсія
емоційна лабільність	0,195*	0,038*	0,135**	0,367**	емоційна лабільність
маскулінність-фемінність	0,032	0,001	0,003	0,055	маскулінність-фемінність
ситуативна тривожність	0,195*	0,038*	0,162**	0,402**	ситуативна тривожність
особистісна тривожність	0,463**	0,214**	0,161**	0,401**	особистісна тривожність

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Для якісної оцінки сили зв'язку на основі η було використано шкалу Чеддока, для перевірки значущості коефіцієнта детермінації η^2 – дисперсійний F -критерій Фішера.

Аналіз отриманих коефіцієнтів засвідчив, що певні досліджувані особистісні феномени взаємопов'язані з вигоранням вихователів, і кожен з них з різною

інтенсивністю впливає на цей процес, інші – не пов'язані з ним. Це вказує на складність і взаємність зв'язків між досліджуваними змінними. Так, отримані коефіцієнти, представлені у табл. 2.3, свідчать, що професійне вигорання має сильніший вплив на особистісні стани й властивості, ніж навпаки, за винятком «невротичності» й «особистісної тривожності», які є факторами, що у 23,4 % та у 21,4 % випадків, відповідно, істотно детермінують його процес. Вигорання ж сприяє зростанню «спонтанної агресивності» у 11,3 % випадків, «депресивності» – у 15,5 %, «дратівливості» – у 12,6 %, «реактивної агресивності» – у 6,8 %, «сором'язливості» – у 9,7 %, «відкритості» – у 7,2 %, «емоційної лабільності» – у 13,5 %, «ситуативної тривожності» – у 16,2 % та зниженню «товариськості» – у 5,3 %.

Отримані результати вказують на наявність кореляційних і каузальних взаємозв'язків між професійним вигоранням, психічними станами та типологічними характеристиками вихователів; доводять що професійне вигорання на різних етапах його формування детермінується не лише окремими особистісними властивостями суб'єктів, а й певною їх структурною організацією, яка у вихователів ДНЗ зі сформованим професійним вигоранням є найбільш інтегрованою, у порівнянні зі структурами вихователів двох інших груп, що, очевидно, стримує формування у них професійного вигорання. Також виявлено, що професійне вигорання здійснює більш потужний вплив на особистісні властивості суб'єктів, ніж вони на нього.

Визначені у ході емпіричного дослідження чинники формування та розвитку професійного вигорання, провідні та найбільш значущі якості структур особистісних властивостей вихователів було враховано при розробці програми психологічної корекції цього стану.

2.3.2. Самоствалення вихователів дитячих навчальних закладів з різними рівнями професійного вигорання

Одним із стрижневих утворень особистості, основою усіх її диспозицій, базовим регулятором поведінки є самоствалення, що впливає на стабільність зв'язків із оточуючими, формує внутрішнє індивідуальне середовище розвитку [121; 139; 148], відіграє важливе значення у збереженні та відновленні психосоматичного

здоров'я тощо. Воно пов'язане зі становленням і розвитком особистості, з її життєвим досвідом, успішністю самореалізації, ефективністю діяльності та взаємин, з рівнем загального благополуччя та ін. [61].

Необхідність дослідження взаємозв'язків професійного вигорання і самоствавлення зумовлюється тим, що воно є інтегративною екзистенційною диспозицією у структурі спрямованості й мотивації суб'єкта, а відтак, залежно від змісту, може сприяти професійному вигоранню або ж протидіяти йому.

Метою цього етапу дослідження було знаходження взаємозв'язків між професійним вигоранням і самоствавленням вихователів ДНЗ, визначення їх характеру, з'ясування функціональної ролі компонентів самоствавлення у формуванні та розвитку професійного вигорання.

Дані, отримані за «*Опитувальником самоствавлення*» В. В. Століна та С. Р. Пантілєєва, показали достатню вираженість усіх складових самоствавлення, виокремлених цими дослідниками, в усіх групах досліджуваних, за винятком «очікуваного ставлення з боку інших», «ставлення з боку інших», більш виражених у групах з СРВ і НРВ (відповідно, $M=51,74$ і $63,06$, $M= 52,75$ і $57,06$), «самозвинувачення» – найбільш вираженого у групі з ВРВ ($M=63,69$) та «саморозуміння» – у групі з НРВ ($M=74,38$) (див. Додаток 3, табл. 3.1).

Коефіцієнти, отримані за допомогою однофакторного дисперсійного аналізу *Крускала-Уолліса*, вказують на існування статистично значущих відмінностей ($p \leq 0,01$) між групою досліджуваних з НРВ та групами з ВРВ і СРВ за шкалами (I) «самоповага» та (7) «саморозуміння»; між групою з ВРВ та групами з СРВ і НРВ за шкалою (III) «очікуване ставлення з боку інших»; між групами з ВРВ і НРВ за шкалою (5) «самозвинувачення» (Див. Додаток 3, табл. 3.2, рис. 3.1). Ці коефіцієнти дають підставу констатувати, що вихователів з НРВ суттєво відрізняють від вихователів з ВРВ віра у власні сили та здібності, самостійність, вміння контролювати власне життя і бути послідовним, розуміння себе, очікування позитивного ставлення до себе. Водночас, у досліджуваних з ВРВ переважають звинувачення себе, актуалізація психічних захистів, підвищена внутрішня напруга, фрустрація значущих потреб. Отже, професійне вигорання вихователів ДНЗ пов'язане зі

зростанням «самозвинувачення», зниженням «самоповаги», «саморозуміння» й «очікуваного негативного ставлення з боку інших».

Результати кореляційного аналізу (*r-Spearman*) засвідчили наявність чисельних статистично значущих взаємозв'язків між складовими професійного вигорання та шкалами самоствавлення в усіх групах (Див. Додаток 3, табл. 3.3.1, табл. 3.3.2, табл. 3.3.3). Зокрема, виявлено, що:

– переважна більшість статистично значущих кореляційних взаємозв'язків між підсумковим показником сформованості вигорання, його складовими та компонентами самоствавлення обернені;

– у групах досліджуваних з ВРВ і СРВ виявлено більшу кількість статистично значущих взаємозв'язків, аніж у групах з НРВ;

– між шкалою «самозвинувачення» та складовими фази «виснаження» виявлено прямі статистично значущі зв'язки в усіх групах. Це означає, що зростання усвідомлення неспроможності емоційно допомагати іншим, виключення емоцій зі сфери професійного життя, падіння енергетичного тону, послаблення нервової системи пов'язане зі зростанням інтрапунітивності, звинувачень тільки себе за власні невдачі та недоліки.

Виходячи із завдань дослідження, ми проаналізували найбільш статистично значущі кореляційні зв'язки між підсумковим показником сформованості вигорання та компонентами самоствавлення в усіх групах. Виявилось, що у групі досліджуваних з ВРВ наявні зворотні взаємозв'язки зі шкалами «самоповага» ($p \leq 0,01$), «глобальне самоствавлення», «саморозуміння» та «самоінтерес» ($p \leq 0,05$). Це означає, що ріст вигорання супроводжується зниженням внутрішньо-недиференційованого почуття «за» щодо себе, розуміння власних дій і вчинків та спрямованості на самопізнання і аналіз власного потенціалу.

У групах досліджуваних з СРВ і НРВ виявлено обернені взаємозв'язки між підсумковим показником сформованості вигорання і шкалою «очікуване ставлення з боку інших» ($p \leq 0,01$, $p \leq 0,05$, відповідно), тобто зростання вигорання у них супроводжується очікуванням негативного ставлення з боку значущих інших. Крім того, у групі з СРВ наявні обернені зв'язки зі шкалами «ставлення з боку інших» та

«аутосимпатія» ($p \leq 0,05$). Це означає, що чим вищий рівень вигорання, тим нижче позитивне ставлення суб'єкта до себе та гірше ставлення до нього інших.

Ці результати доводять припущення про існування взаємозв'язків між досліджуваними змінними. Проте на цьому етапі дослідження неможливо говорити про існування яких-небудь стабільних і комплексних відмінностей між вихователями з різними рівнями професійного вигорання, а також про наявність каузальних зв'язків між досліджуваними конструктами. Тому логіка дослідження вимагала переходу на структурний рівень аналізу даних.

Побудовані матриці інтеркореляцій (див. Додаток 3, табл. 3.4.1, табл. 3.4.2, табл. 3.4.3) і відповідні структурограми (рис. 2.3) демонструють більшу кількість негативних взаємозв'язків у структурі самоствалення досліджуваних з ВРВ, у зіставленні зі структурами досліджуваних з СРВ і НРВ (табл. 2.4), що уможливорює припущення з високим ступенем вірогідності про існування суттєвих відмінностей у самостваленні досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання.

Таблиця 2.4

**Значення індексів структурної організації самоствалення
у досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання**

Структурні індекси	Значення індексів у групах досліджуваних		
	з ВРВ	з СРВ	з НРВ
індекс когерентності структури (ІКС)	108	122	123
індекс дивергентності структури (ІДС)	23	5	9
індекс організованості структури (ІОС)	85	117	114

Як видно з табл. 2.4, найвище значення ІОС визначено у групі досліджуваних з СРВ (ІОС = 117), що свідчить про більшу інтегрованість структури самоствалення у цій групі (ІКС = 122, ІДС = 5). Найнижче значення ІОС у досліджуваних з ВРВ (ІОС = 85), що є свідченням її більшої різноманітності у порівнянні з двома іншими. Однак, отримані коефіцієнти не вказують на наявність значущих відмінностей між структурами самоствалення у досліджуваних групах. Тому для опису якісної різноманітності структур самоствалення було проаналізовано їх базові та провідні компоненти (табл. 2.5, див. Додаток 3, табл. 3.4.1, табл. 3.4.2, табл. 3.4.3).

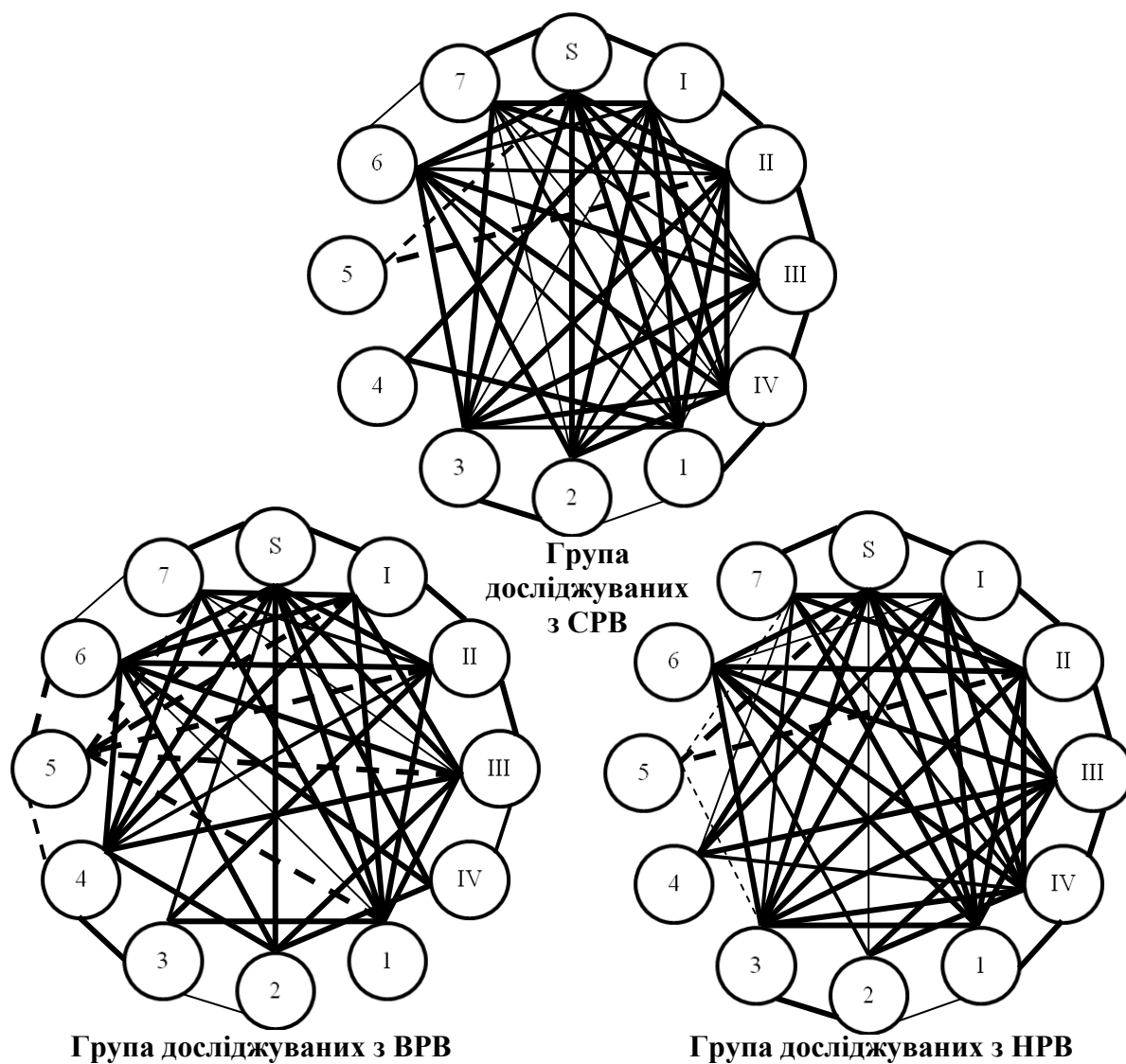


Рис. 2.3. Структурограми самоствавлення

у досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання

Примітки:

позитивний зв'язок на рівні статистичної значущості

негативний зв'язок на рівні статистичної значущості

I – самоповага, II – аутосимпатія, III – очікування ставлення з боку інших; IV – самоінтерес; 1 – самовпевненість, 2 – ставлення з боку інших, 3 – самоприйняття, 4 – самокерівництво; 5 – самозвинувачення; 6 – самоінтерес; 7 – саморозуміння; ВРВ – група досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання, СРВ – середнім, НРВ – низьким.

0,01 0,05 0,10

— ; — ; — ;

- - - ; - - - ; ······

Визначені у табл. 2.5 вагові коефіцієнти вказують на те, що основними системостворчими компонентами у структурі самоствавлення вихователів з ВРВ є «глобальне самоствавлення», «очікуване ставлення з боку інших» і «самозвинувачення». Останнє працює на роз'єднання структури.

У структурі вихователів з СРВ такими компонентами є «самоповага», «самоінтерес» і «глобальне самоствавлення»; з НРВ – «аутосимпатія», «самоінтерес» та «очікуване ставлення з боку інших». При цьому, «глобальне самоствавлення» та

«самоінтерес» у структурі самоставлення вихователів з ВРВ та «очікуване ставлення з боку інших» – з НРВ водночас є і провідними, і базовими, тобто саме вони найбільш потужно впливають на динаміку професійного вигорання.

Таблиця 2.5

Базові та провідні елементи у структурах самоставлення досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання

Компоненти самоставлення	Групи досліджуваних														
	з ВРВ					з СРВ					з НРВ				
	R>0	R<0	Σ_R	W	rank	R>0	R<0	Σ_R	W	rank	R>0	R<0	Σ_R	W	rank
(S) глобальне самоставлення	10	1	11	26	1	9	1	10	25	2	10	1	11	25	4
(I) самоповага	7	1	8	18	7	10	0	10	27	1	9	0	9	25	4
(II) аутосимпатія	8	1	9	19	6	9	1	10	22	8	8	1	9	28	1
(III) очікуване ставлення з боку інших	9	1	10	21	3	9	0	9	23	7	9	0	9	27	3
(IV) самоінтерес	4	0	4	11	12	9	0	9	25	2	10	0	10	28	1
(1) самовпевненість	7	1	8	16	8	10	0	10	23	5	9	0	9	25	4
(2) ставлення з боку інших	6	0	6	16	8	9	0	9	23	5	6	0	6	13	10
(3) самоприйняття	5	0	5	12	11	9	0	9	24	4	9	1	10	25	4
(4) самокерівництво	8	1	9	21	3	2	0	2	6	11	5	0	5	12	11
(5) самозвинувачення	0	8	8	-23	2	0	2	2	-5	12	0	4	4	-9	12
(6) самоінтерес	9	1	10	20	4	9	0	9	22	8	8	0	8	20	8
(7) саморозуміння	7	1	8	13	10	9	0	9	20	10	7	1	8	16	9
Базові компоненти	(S), (5), (III), (4), (6)					(I), (S), (IV)					(II), (IV), (III)				
Провідні компоненти	(-I), (-S), (-7), (-6)					(-III), (-2), (-II)					(-III)				

Примітки: $R > 0$ – кількість позитивних зв'язків, $R < 0$ – негативних зв'язків, Σ_R – сума усіх зв'язків, W – структурна вага, rank – ранг; жирним шрифтом виділено найвищі ранги, жирним курсивом – найбільш значущі якості та властивості; знак |-| вказує на обернений зв'язок між провідною якістю та професійним вигоранням.

Отже, формування адекватних самоставлення й експектацій щодо ставлення з боку інших, самоінтересу, аутосимпатії, самоповаги та саморозуміння, зниження рівня самозвинувачення, очевидно, сприятимуть зниженню рівня професійного вигорання у вихователів ДНЗ.

Аналіз матриць кореляцій за методом «експрес- χ^2 » (за А. В. Карповим) (див. Додаток 3, табл. 3.5) уможливорює висновок про їхню якісну гетерогенність

($\chi^2_{емп.} < \chi^2_{кр.}$) у трьох групах досліджуваних ($\chi^2_{емп.} = -0,35, -0,29, 0,57$, при $\chi^2_{кр.} = 0,73$). Тобто, зростання рівня професійного вигорання супроводжується значними внутрішніми змінами у структурі самоствавлення, компоненти якого є сенситивними щодо зміни рівня професійного вигорання. Відтак вони не тільки змінюються під його впливом, а й можуть бути причиною зміни рівня його сформованості.

Для встановлення детермінантних зв'язків між досліджуваними змінними було застосовано метод кореляційного відношення. Як видно з табл. 2.6, не всі компоненти самоствавлення каузально впливають на професійне вигорання і навпаки. Різною є і сила впливу. Усе це свідчить про складність і взаємність зв'язків між досліджуваними конструктами.

Таблиця 2.6

Коефіцієнти кореляційного відношення та детермінації між професійним вигоранням і самоствавленням та його компонентами

Вплив самоствавлення на професійне вигорання			Вплив професійного вигорання на самоствавлення		
Шкали самоствавлення	η	η^2	η^2	η	Шкали самоствавлення
(S) глобальне самоствавлення	0,293**	0,086**	0,009	0,095	(S) глобальне самоствавлення
(I) самоповага	0,310**	0,096**	0,093**	0,305**	(I) самоповага
(II) аутосимпатія	0,358**	0,128**	0,024	0,155	(II) аутосимпатія
(III) очікуване ставлення з боку інших	0,391**	0,153**	0,128**	0,358**	(III) очікуване ставлення з боку інших
(IV) самоінтерес	0,158	0,025	0,003	0,055	(IV) самоінтерес
(1) самовпевненість	0,251**	0,063**	0,016	0,126	(1) самовпевненість
(2) ставлення з боку інших	0,268**	0,072**	0,042*	0,205*	(2) ставлення з боку інших
(3) самоприйняття	0,130	0,017	0,001	0,032	(3) самоприйняття
(4) самокерівництво	0,032	0,001	0,013	0,114	(4) самокерівництво
(5) самозвинувачення	0,226**	0,051**	0,092**	0,303**	(5) самозвинувачення
(6) самоінтерес	0,281**	0,079**	0,042*	0,205*	(6) самоінтерес
(7) саморозуміння	0,395**	0,156**	0,165**	0,406**	(7) саморозуміння

Примітки: * – $p \leq 0,05$, ** – $p \leq 0,01$.

У результаті проведених підрахунків більшість із визначених коефіцієнтів, що є індикаторами детермінації вигорання з боку компонентів самоствавлення, виявилися статистично достовірними на рівні $p \leq 0,01$. Зважаючи на чималу їх кількість, було проаналізовано тільки ті, сила зв'язку яких з вигоранням вища за слабку (0,1–0,3).

Як видно з табл. 2.6, формування професійного вигорання вихователів у 15,3 %

випадків зумовлене помірним впливом «очікуваного ставлення з боку інших», низькими показниками «аутосимпатії» (у 12,8 %) та «самоповаги» (у 9,6 %). Водночас, індикатором зворотного впливу вигорання на компоненти самоствавлення у 16,5 % випадків є погіршення «саморозуміння», у 9,2 % – зростання «самозвинувачення».

Отримані результати вказують на те, що між професійним вигоранням і компонентами самоствавлення наявні статистично значущі кореляційні та каузальні взаємозв'язки. Визначено, що компоненти самоствавлення більшою мірою детермінують професійне вигорання, яке є лише індикатором самозвинувачення та поганого саморозуміння. Також емпірично доведено, що кожен з етапів професійного вигорання у вихователів ДНЗ супроводжується значними внутрішніми змінами у структурі їх самоствавлення. Визначені чинники формування та розвитку професійного вигорання, провідні та базово-провідні компоненти структури самоствавлення було враховано під час створення програми корекції професійного вигорання у вихователів.

2.3.3. Перфекціонізм як детермінанта професійного вигорання вихователів дитячих навчальних закладів

Показники, одержані шляхом використання опитувальника «Багатомірна шкала перфекціонізму» П. Х'юїтта і Г. Флетта, адаптованого І. І. Грачовою, згідно з його ключем можна тлумачити як такі, що відповідають середньому рівню сформованості перфекціонізму, окрім двох шкал: «перфекціонізму, орієнтованого на інших», за якою виявлено високі показники в усіх групах досліджуваних, і «соціально приписаного перфекціонізму», який більш виражений у групах досліджуваних з ВРВ і СРВ (див. Додаток К, табл. К.1).

Застосування однофакторного дисперсійного аналізу *Крускала-Уолліса* виявило статистично значущі відмінності ($p \leq 0,01$) між групою досліджуваних з ВРВ та групами з СРВ і НРВ за субшкалою «перфекціонізм, орієнтований на себе» та «загальною шкалою перфекціонізму» і між групами з ВРВ та НРВ за субшкалою «соціально приписаний перфекціонізм» (див. Додаток К, табл. К.2, рис. К.1). Отже, можна констатувати, що вихователі з ВРВ прагнуть бути досконалими, бездоганними в усьому, вони, з одного боку, дуже вимогливі до себе, а з іншого – вважають

професійно-рольові експектації щодо себе завищеними, нереалістичними, а себе – неспроможними їм відповідати. Ця позиція узгоджується з результатами досліджень Й. Стоубера, Д. Реннерта (*J. Stoeber, D. Rennert, 2008*); Т. В. Таріса (*T. W. Taris*), І. В. Бік (*I. V. Beek*), В. Б. Шауфелі (2010); Г. Л. Флетта, П. Л. Х'юїтта, К. Дж. Галлетт (*G. L. Flett, P. L. Hewitt, C. J. Hallett, 1995*); Дж. Чайлдс, Й. Стоубера (*J. H. Childs, J. Stoeber, 2010, 2012*) та ін. [199; 200; 217; 314; 316], які виявили зв'язок між високим рівнем перфекціонізму та професійним вигоранням і пояснили його виснаженням психічної енергії суб'єкта внаслідок перфектної моделі його поведінки [316, с. 1] та довели, що високий рівень соціально приписаного перфекціонізму педагогів – потенційний чинник ризику їх професійного вигорання [199; 314], зокрема тому, що він пов'язаний з глибоким переконанням щодо вельми високих професійних стандартів, а відтак фахово-рольових експектацій стосовно них, неналежна відповідність яким веде за собою відчутні негативні наслідки [199]. Водночас, Дж. Чайлдс і Й. Стоубер довели, що зниження рівня соціально приписаного перфекціонізму та підвищення рівня перфекціонізму, орієнтованого на себе, можуть істотно знизити рівень вигорання [200]. Проте результати нашого дослідження показують, що саме висування надто високих професійних стандартів щодо себе та прагнення їм відповідати є підґрунтям професійного вигорання вихователів ДНЗ, оскільки спричинює хронічне невдоволення собою як фахівцем, а відтак деструктивні коливання самооцінки.

З метою більш ґрунтовного аналізу взаємозв'язків досліджуваних змінних у вихователів усіх груп було проведено кореляційний аналіз (*r-Spearman*). Як видно з табл. К. 3.1, табл К.3.2 і табл К. 3.3 (див. Додаток К), найбільше статистично значущих взаємозв'язків цих змінних виявлено у групі досліджуваних з ВРВ, більшість яких – прямі. Винятком є взаємозв'язки між симптомами «емоційне відчуження» ($p \leq 0,01$), «редукція професійних обов'язків» ($p \leq 0,05$) і «перфекціонізм, орієнтованим на інших» та між симптомом «неадекватне вибіркоче емоційне реагування» ($p \leq 0,01$) і «соціально-приписаним перфекціонізмом». Отже, чим більше вихователь виключає емоції зі сфери професійної діяльності, намагається спростити, скоротити обов'язки, які вимагають великих емоційних затрат, тим менш вимогливим

він стає до інших. Водночас, неадекватне обмеження діапазону емоцій вихователем ДНЗ редукує його переконання, що до нього висувають завищені вимоги.

Прямі статистично значущі кореляційні зв'язки існують між: «підсумковим показником сформованості вигорання» та «соціально приписаним перфекціонізмом» і «загальною шкалою перфекціонізму» ($p \leq 0,05$); симптомом «психосоматичні і психовегетативні порушення», фазою «виснаження» та «соціально-приписаним перфекціонізмом» ($p \leq 0,001$). Тобто, зростання порушень у психічних і/чи соматичних станах (поганий настрій, безсоння, страх, загострення хронічних хвороб тощо), падіння енергетичного тону, послаблення нервової системи вихователя ДНЗ тощо посилює його переконання, що стандарти його праці нереалістично високі.

Аналогічний взаємозв'язок ($p \leq 0,001$) виявлено між симптомом «емоційний дефіцит» і «загальним рівнем перфекціонізму». Це може означати, що зростання у вихователя ДНЗ відчуття неспроможності допомагати іншим, співпереживати, співчувати їм, переважання здебільшого негативних емоційних переживань, усвідомлення того, що ще зовсім недавно цього всього не було, стимулює зростання прагнення бути ще досконалішим і бездоганнішим у праці.

На рівні статистичної значущості $p \leq 0,01$ наявні прямі взаємозв'язки між:

– симптомами «редукція професійних обов'язків», «неадекватне вибіркоче емоційне реагування» та «перфекціонізмом, орієнтованим на себе». Це означає, що зростання спроб суб'єкта полегшити, скоротити обов'язки, які вимагають від нього емоційних витрат, неадекватне обмеження інтенсивності та діапазону емоцій у професійному спілкуванні, спричинює надмірне, нереалістичне завищення ним своїх професійних стандартів і водночас прагнення відповідати їм, а відтак хронічну невдоволеність собою як фахівцем і руйнівні коливання самооцінки;

– симптомами «особистісне відчуження», «розширення сфери економії емоцій» і «соціально приписаним перфекціонізмом». Втрата суб'єктом інтересу до професійної діяльності, небажання спілкуватися в трудовому колективі стимулюють зростання його переконання, що висунуті до нього вимоги завищені, відповідати їм дуже важко, але необхідно, щоб не позбутись схвалення, прийняття, позитивного

ставлення;

– симптомом «емоційний дефіцит» і «перфекціонізмом, орієнтованим на інших». Це означає, що посилення відчуття неспроможності емпатійно допомагати вихованцям і колегам стимулює зростання перебільшених і нереалістичних вимог щодо них, нетерпимість, небажання вибачати помилки, недосконалість (неперфектність) тощо.

Натомість у групі вихователів з СРВ виявлено зворотний статистично значущий зв'язок ($p \leq 0,01$) між симптомом «розширення сфери економії емоцій» та «перфекціонізмом, орієнтованим на інших», тобто, втома від спілкування і редукція бажання спілкуватися навіть з рідними знижує вимоги суб'єкта щодо досконалості інших.

У групі досліджуваних з НРВ існує прямий статистично значущий зв'язок ($p \leq 0,001$) між симптомом «емоційне відчуження» та «соціально приписаним перфекціонізмом», і зворотний – між «соціально приписаним перфекціонізмом» та симптомами «загнаність у кут», «емоційно-моральна дезорієнтація», «невдоволення собою» ($p \leq 0,01$). Тобто, психічний захист шляхом майже цілковитого «вимкнення» емоцій зі сфери своєї праці стимулює переконання суб'єкта, що професійні вимоги до нього надто завищені, нереалістичні, але він мусить їм відповідати, щоб заслужити схвалення, прийняття, позитивне ставлення; а от наростання невдоволення собою як фахівцем, своєю працею, байдужості до неї, почування безвиході редукує це переконання.

Наявність описаних кореляцій вказує на наявність існування лінійних взаємозв'язків між досліджуваними змінними, але вони не виявляють напрям та інтенсивність впливу досліджуваних конструктів один на одного. Це спонукало нас поглибити опрацювання результатів шляхом переходу на структурний рівень аналізу матриць інтеркореляцій (див. Додаток К, табл. К.4.1, табл. К.4.2, табл. К.4.3) з побудовою відповідних структурограм (рис. 2.4), визначенням основних структурних індексів (табл. 2.7), провідних і базових компонентів (табл. 2.8).

Як видно з рис. 2.4, структурограми перфекціонізму досліджуваних усіх груп утворені тільки позитивними зв'язками, кількість яких однакова у його структурах в групах з ВРВ і НРВ і на один менша у групі з СРВ.

Визначені показники структурних індексів (табл. 2.7) також вказують на

абсолютну когерентність структур перфекціонізму в усіх групах досліджуваних і на те, що спад взаємозв'язків між складовими перфекціонізму відбувається при переході від низького до середнього рівня професійного вигорання.

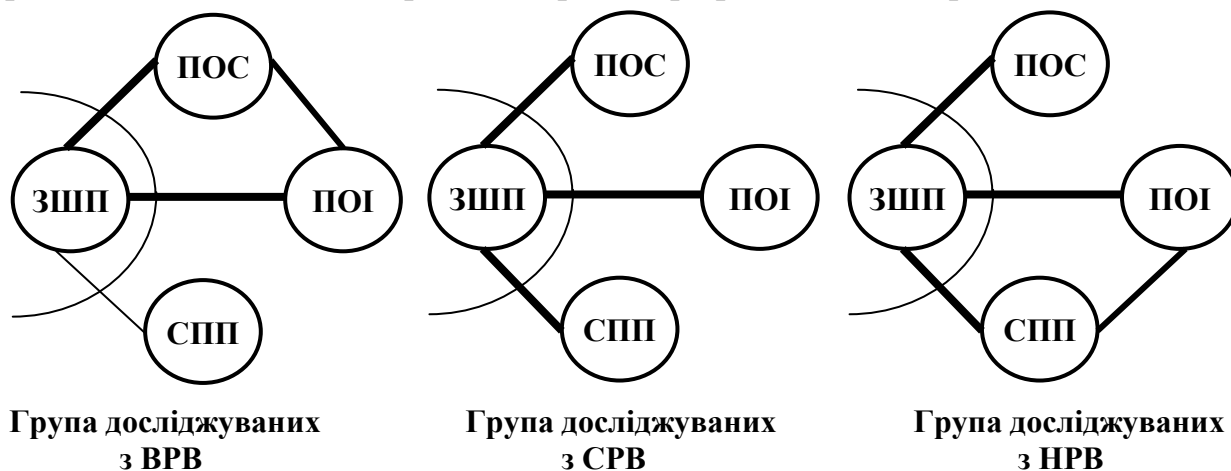


Рис. 2.4. Структурограми перфекціонізму у досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання

Примітки:

позитивний зв'язок на рівні статистичної значущості $\underline{\hspace{1cm}}$; $\underline{\hspace{1cm}}$; $\underline{\hspace{1cm}}$
 ПОС – перфекціонізм, орієнтований на себе, ПОІ – перфекціонізм, орієнтований на інших; СПП – соціально приписаний перфекціонізм; ЗШП – загальна шкала перфекціонізму.

Найвище значення ІОС (ІОС = 11) виявлено у структурі перфекціонізму досліджуваних з НРВ, що свідчить про щільну взаємодію її компонентів. Отримані індекси вказують на відсутність значущих відмінностей між групами у цих структурах (ІОС у групі з ВРВ і СРВ у 1,2 рази менший, ніж у групі з НРВ).

Таблиця 2.7

Значення індексів структурної організації перфекціонізму у досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання

Структурні індекси	Значення індексів у групах досліджуваних		
	з ВРВ	з СРВ	з НРВ
індекс когерентності структури (ІКС)	9	9	11
індекс дивергентності структури (ІДС)	0	0	0
індекс організованості структури (ІОС)	9	9	11

Аналіз їхньої якісної своєрідності (табл. 2.8, див. Додаток К, табл. К.4.1, табл. К.4.2, табл. К.4.3) дає змогу тлумачити «загальну шкалу перфекціонізму» як інтегруючу основу перфекціонізму досліджуваних усіх груп. Водночас, у структурі перфекціонізму вихователів з ВРВ базовим є «перфекціонізм, орієнтований на себе» та «на інших», з НРВ – «перфекціонізм, орієнтований на інших» і «соціально

приписаний перфекціонізм». Провідні компоненти перфекціонізму групи з ВРВ – «соціально приписаний перфекціонізм» і «загальна шкала перфекціонізму»; у інших групах досліджуваних провідні компоненти перфекціонізму відсутні (табл. 2.8).

Отже, зниження рівня перфекціонізму в цілому та соціально приписаного перфекціонізму зокрема, очевидно, сприятимуть зниженню рівня професійного вигорання вихователів ДНЗ.

Таблиця 2.8

Базові та провідні елементи у структурах перфекціонізму досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання

Шкали перфекціонізму	Групи досліджуваних														
	з ВРВ					з СРВ					з НРВ				
	R>0	R<0	Σ_R	W	rank	R>0	R<0	Σ_R	W	rank	R>0	R<0	Σ_R	W	rank
перфекціонізм, орієнтований на себе	2	0	2	5	2	1	0	1	3	2	1	0	1	3	4
перфекціонізм, орієнтований на інших	2	0	2	5	2	1	0	1	3	2	2	0	2	5	2
соціально приписаний перфекціонізм	1	0	1	1	4	1	0	1	3	2	2	0	2	5	2
загальна шкала перфекціонізму	3	0	3	7	1	3	0	3	9	1	3	0	3	9	1
Базові компоненти	ЗШП, ПОС, ПОІ					ЗШП					ЗШП, ПОІ, СПП				
Провідні компоненти	СПП, ЗШП,					–					–				

Примітки: R > 0 – кількість позитивних зв'язків, R < 0 – кількість негативних зв'язків, Σ_R – сума позитивних і негативних зв'язків, W – структурна вага, rank – ранг; жирним шрифтом виділено найвищі ранги та найбільш значущі компоненти; ПОС – перфекціонізм, орієнтований на себе, ПОІ – перфекціонізм, орієнтований на інших; СПП – соціально приписаний перфекціонізм; ЗШП – загальна шкала перфекціонізму.

Порівняння матриць інтеркореляцій і визначення міри їх гомо-/гетерогенності шляхом застосування методу «експрес- χ^2 » (див. Додаток К, табл. К.5) вказує на якісну відмінність структур перфекціонізму ($\chi^2_{емп.} < \chi^2_{кр.}$) у трьох групах ($\chi^2_{емп.} = 0,82$, $\chi^2_{емп.} = 0,50$, при $\chi^2_{кр.} = 0,95$). Це означає, що його структури достовірно відрізняються у досліджуваних з різними рівнями вигорання, тобто, зростання значення «підсумкового показника сформованості вигорання» пов'язане зі значними внутрішніми змінами у структурі перфекціонізму.

Розрахунки коефіцієнтів кореляційного відношення і детермінації показали взаємооберненість їх зв'язків: η перфекціонізм \rightarrow професійне вигорання і

η професійне вигорання \rightarrow перфекціонізм (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

Коефіцієнти кореляційного відношення та детермінації між професійним вигоранням та перфекціонізмом і його складовими

Вплив перфекціонізму на професійне вигорання			Вплив професійного вигорання на перфекціонізм		
Шкали перфекціонізму	η	η^2	η^2	η	Шкали перфекціонізму
перфекціонізм, орієнтований на себе	0,363**	0,132**	0,210*	0,044*	перфекціонізм, орієнтований на себе
перфекціонізм, орієнтований на інших	0,200*	0,040*	0,003	0,054	перфекціонізм, орієнтований на інших
соціально приписаний перфекціонізм	0,214*	0,046*	0,121**	0,348**	соціально приписаний перфекціонізм
загальна шкала перфекціонізму	0,349**	0,122**	0,101**	0,318**	загальна шкала перфекціонізму

Примітки: * – $p \leq 0,05$, ** – $p \leq 0,01$.

Отримані коефіцієнти дають підстави стверджувати, що варіація випадків формування професійного вигорання на 13,2 % обумовлює завищені чи нереалістичні вимоги до себе та неприйняття власних недоліків і невдач ($p \leq 0,01$), на 12,2 % обумовлена варіацією постійного прагнення до досконалості ($p \leq 0,01$) і на 4 % – висуванням перебільшених і нереалістичних вимог до інших ($p \leq 0,05$). А вигорання у 12,1% випадків детермінує впевненість суб'єктів, що вимоги до них завищені, але їх слід дотримуватись, щоб бути прийнятим, отримати схвалення тощо ($p \leq 0,01$). Водночас, кореляція *r-Spearman* (див. Додаток К, табл. К. 3.1, табл. К.3.2, табл. К.3.3) не підтверджує наявності лінійного зв'язку між «підсумковим показником сформованості вигорання» та «перфекціонізмом, орієнтованим на інших» в усіх групах досліджуваних, а коефіцієнт кореляційного відношення має достовірне значення ($p \leq 0,05$), що свідчить про існування нелінійного зв'язку між ними.

Отже, міра вираження залежностей, виявлених на аналітичному та структурному рівнях дослідження, є різною: інтегровані зв'язки структур компонентів перфекціонізму більш виражені та закономірні, ніж аналітичні. Таким чином, є вагомі підстави стверджувати про наявність кореляційних та каузальних взаємозв'язків між перфекціонізмом і професійним вигоранням та його зумовленість як цілісною структурою перфекціонізму, так і його складовими. Визначені у ході дослідження дані було використано у розробці програми психологічної корекції

професійного вигорання у вихователів ДНЗ.

2.3.4. Зв'язки ціннісних орієнтацій та мотивації вихователів дитячих навчальних закладів з їх професійним вигоранням

Особливості ціннісних орієнтацій і мотивації та їх зв'язків з професійним вигоранням досліджуваних вивчались шляхом використання «*Методики діагностики особистості щодо мотивації до успіху*», «*Методики діагностики особистості щодо мотивації до уникнення невдач*» Т. Елерса й «*Опитувальника Ш. Шварца з вивчення цінностей особистості*» [14; 130, с. 626-632].

Визначені середні та дисперсії за методикою Т. Елерса демонструють вищі значення за шкалами «мотивація на досягнення успіху» та «мотивація на уникнення невдач» у досліджуваних з ВРВ, у зіставленні з досліджуваними двох інших груп. Вищі значення середніх за шкалою «мотивація на досягнення успіху» виявлено в усіх групах, що свідчить про наявність у більшості досліджуваних активності, ініціативності, надії на успіх і потреби у його досягненні, прагнення долати перешкоди й активного пошуку способів його реалізації, про незалежність продуктивності діяльності та міри її активності від зовнішнього контролю (див. Додаток Л, табл. Л.1). Проте застосування однофакторного дисперсійного аналізу *Крускала-Уолліса* не підтвердило достовірно значущих відмінностей між групами досліджуваних за жодною зі шкал ($H = 2,064$, $p = 0,356$ та $H = 0,632$, $p = 0,729$, відповідно).

Дані кореляційного аналізу (*r-Spearman*) (див. Додаток Л, табл. Л.2) свідчать про наявність чисельних статистично значущих прямих кореляційних зв'язків між компонентами професійного вигорання і «мотивацією на досягнення успіху» та зворотних – з «мотивацією на уникнення невдач». Потреба досягнення успіху в поставлених завданнях, у розкритті своєї особистості в задуманих проектах, налаштування на подолання перешкод, активність та ініціативність зі схильністю до уникання високого ризику супроводжуються: зростанням рівня вигорання в цілому ($p \leq 0,01$); опором наростаючому стресу (фаза «резистенція», $p \leq 0,01$); редукції адекватного емоційного ставлення до інших та протидії цьому («емоційно-моральна

дезорієнтація», $p \leq 0,01$); спробами полегшити чи скоротити обов'язки, які вимагають великих емоційних затрат («редукція професійних обов'язків»; $p \leq 0,01$); цілковитою чи частковою втратою інтересу до суб'єктів професійної діяльності («особистісне відчуження», $p \leq 0,01$). Разом з цим прагнення уникнути помилок, зривів, проблем, зауважень, важких роздумів пов'язані з бажанням ухилитися від гіпотетичної невдачі та супроводжуються зростанням втоми від контактів, небажання спілкуватися навіть з близькими людьми («розширення сфери економії емоцій», $p \leq 0,01$), неспроможності емпатійно співчувати, співпереживати та допомагати вихованцям і колегам («емоційний дефіцит», $p \leq 0,01$).

На основі визначених середніх і рангового співвідношення цінностей з використанням «Опитувальника Ш. Шварца з вивчення цінностей особистості» було встановлено, що найнижчі значення середніх в усіх групах досліджуваних отримані за шкалами «стимуляція», «влада», «традиції»; у групах з ВРВ і СРВ – за шкалою «гедонізм»; у групі з НРВ – за шкалою «досягнення» (див. Додаток Л, табл. Л.3, табл. Л.4).

На рівні переконань у досліджуваних трьох груп визначено високі ранги за шкалами «безпека», «доброта», «конформність» та «універсальність» і низькі – за шкалами «влада» та «стимуляція». Це свідчить про відсутність у вихователів ДНЗ прагнення до влади, авторитету, багатства, домінування, фокусування на соціальній повазі, редукцію прагнення до новизни, глибоких переживань, різноманітності та, натомість, важливими для них є безпека та стабільність, благополуччя, відповідність очікуванням інших, суворий контроль над власними діями та стримування тих із них, які можуть завдати шкоди, розуміння, терпимість і захист оточуючих.

На рівні поведінки у досліджуваних трьох груп визначено високі ранги за шкалою «універсальність» і низькі – за шкалами «влада», «гедонізм», «стимуляція» та «досягнення». Відтак можна констатувати, що вихователям не властиві прагнення до досягнення та збереження домінантної позиції, до насолоди чи чуттєвого вдоволення, особистого успіху, новизни, глибоких переживань, натомість важливою для них є потреба, пов'язана з розумінням, терпимістю, захистом благополуччя оточуючих. У групі досліджуваних з ВРВ високі ранги визначено за шкалами

«безпека» і «традиції», що свідчить про їхнє прагнення дотримуватися суспільного порядку, підтримувати безпечні умови життєдіяльності, поважати традиції, бути терпимим, смиреним, помірним тощо; у групі з СРВ – за шкалами «доброта» і «безпека», у групі з НРВ – за шкалами «доброта» та «традиції».

Зазначимо, що у досліджуваних усіх груп на рівні індивідуальних пріоритетів визначено низькі ранги за цінностями «влада», «гедонізм» і «стимуляція», що свідчить про невелику значущість для вихователів соціальної поваги, про відсутність у них прагнення влади, авторитету, багатства, домінування тощо. Причини цього, на наш погляд, слід шукати не лише у їхніх особистісних властивостях, а й у реаліях сьогодення, зокрема, у низькій престижності професії вихователя й оплаті праці. Низькі ранги за цінністю «стимуляція» свідчать про редукцію їх прагнення до новизни, глибоких переживань, різноманітності тощо, а за цінністю «гедонізм» – про низьку здатність насолоджуватись, отримувати чуттєве задоволення.

Низькі ранги за цінністю «досягнення» у досліджуваних з СРВ і НРВ (8 і 7 відповідно) вказують на низький рівень їх соціальної компетентності, на редукованість потреб визнання й поваги у соціумі, матеріальних благ, нових вражень, переживань тощо, що узгоджується з рангами «влади» й «стимуляції».

Середні у досліджуваних з ВРВ, визначені за шкалою «конформність» ($M = 1,72$), нижчі, ніж за шкалою «самостійність» ($M = 1,96$), що може свідчити про конфлікт між цими цінностями та про установку «кинути виклик владі» (керівництву) (див. Додаток Л, табл. Л.4).

Узагальнення наведених даних свідчить, що більшість пріоритетних цінностей досліджуваних усіх груп спрямовані переважно на соціальні, а не на особисті результати.

Відповідно до теорії динамічних відношень Ш. Шварца і В. Білські (*W. Bilsky*), розробленої на основі теорії десяти цінностей, між ціннісними типами, які утворюють блоки цінностей-опозицій і мотивують суб'єкта до відповідної поведінки в межах вигоди/ціни [47, с. 31-32; 308, с. 21-55], вони можуть бути або конфліктними, або сумісними. Групування одержаних даних у відповідні їм ціннісні типи показало, що «збереження/консерватизм» («безпека», «конформність», «традиція») переважає над «відкритістю до змін» («стимуляція», «самостійність», «гедонізм»), а

самотрансценденція («універсальність», «доброта») – над «самопіднесенням» («влада», «досягнення», «гедонізм»), як на рівні нормативних ідеалів, так і на рівні індивідуальних пріоритетів у всіх групах (див. Додаток Л, табл. Л.5). Цінності «збереження» і «відкритість до змін» – конфліктні між собою: існує опозиція між цінностями «автономія поглядів і дій індивіда» та «збереження традицій, підтримка стабільності суспільства». Цінності «самотрансценденція», виходу за межі власного «Его» суперечать цінностям «самопіднесення, самоствердження-акцентування самості»: виявлено опозицію між турботою про благо інших і прагненням домінувати над іншими.

Отже, відповідно до моделі Ш. Шварца [47, с. 31-34], цінності досліджуваних усіх груп, як на рівні нормативних ідеалів, так і на рівні поведінки за віссю «консерватизм-відкритість змінам», орієнтовані на «консерватизм», а за віссю «самопіднесення-самотрансценденція» – на «самотрансценденцію», тобто спрямовані переважно на соціальні, а не на особисті результати. Відтак можна констатувати, що вихователям ДНЗ властиві більше прагнення підпорядкування, соціального порядку, справедливості, рівності, стриманості, відданості, готовності надавати допомогу, ніж успіху, авторитету, багатства, гедонізму, свободи, творчості тощо, що засвідчує коректність наведених вище інтерпретацій даних, одержаних з використанням інших методик.

З метою виявлення статистично значущих відмінностей у цінностях між групами досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання було проведено однофакторний дисперсійний аналіз *Крускала-Уолліса*. Отримані результати свідчать про відсутність достовірно значущих відмінностей між вихователями трьох груп за цінностями на рівні переконань. За цінностями на рівні поведінки такі відмінності виявлено за шкалами «конформність» ($p \leq 0,05$), показники якої вищі у досліджуваних з НРВ у порівнянні з досліджуваними з ВРВ, та «доброта» ($p \leq 0,01$), показники якої вищі у групах з СРВ та НРВ, у зіставленні з групою з ВРВ (див. Додаток Л, табл. Л.6 рис. Л.1). Отже, для вихователів, професійне вигорання яких тільки формується, характерне стримування дій та спонук, які можуть зашкодити іншим і не відповідають соціальним імперативам та експектаціям. Оскільки такий самоконтроль сприяє психологічній напрузі й виснаженню, вихователі ДНЗ з ВРВ захищаються від цього

чинника вигорання редуцією доброзичливості, потреби в афіліації та збереженні благополуччя інших (цінність «доброта»).

Кореляційний аналіз (*r-Spearman*) засвідчив наявність великої кількості статистично значущих взаємозв'язків між компонентами вигорання та цінностями у досліджуваних усіх груп (див. Додаток Л, табл. Л. 7.1, табл. Л.7.2, табл. Л.7.3, табл. Л.7.4, табл. Л.7.5, табл. Л.7.6). Для оптимізації одержаних даних до уваги було взято тільки найбільш значущі коефіцієнти кореляції ($p \leq 0,001$). Загальні результати цього аналізу вказують на відсутність єдиної спрямованості усіх компонентів та, у більшості випадків, їх обернений характер. Крім цього, виявлені кореляційні зв'язки відрізняються залежно від рівня цінностей та рівня сформованості професійного вигорання.

Так, на рівні нормативних ідеалів (див. Додаток Л, табл. Л.7.1, табл. Л.7.2, Л.7.3) у групі досліджуваних з ВРВ виявлено прямі кореляційні зв'язки між симптомом «невдоволення собою» і цінністю «безпека», симптомом «загнаність у кут» і цінністю «стимуляція», симптомом «неадекватне вибіркове емоційне реагування» і цінністю «доброта», між симптомом «розширення сфери економії емоцій» і цінностями «конформність», «традиції», «універсальність». Це означає, що невдоволення собою та професією пов'язане зі зростанням прагнення безпеки та стабільності суспільства, взаємин і своєї власної; відчуття безвиході – з прагненням новизни та глибоких переживань; емоційна замкненість, бажання припинити будь-які стосунки – зі стримуванням дій і спонук, які не відповідають очікуванням соціуму, з прийняттям норм, традицій, звичаїв організації, соціуму, суспільства, зі зростанням терпимості, розуміння.

Зворотні статистично значущі взаємозв'язки у цій групі виявлено між симптомами «редукція професійних обов'язків», «психосоматичні і психовегетативні порушення» та цінністю «гедонізм». Це свідчить про те, що чим більше суб'єкт скорочує час на виконання професійних обов'язків, які вимагають від нього емоційних затрат, і чим сильніші його психофізіологічні й психосоматичні зміни, тим менше він здатний насолоджуватися життям, отримувати чуттєве вдоволення. Такі ж зв'язки виявлено між симптомами «розширення сфери економії емоцій»,

«особистісне відчуження» і цінністю «безпека», тобто, ріст емоційної замкненості, відчуження, цинічних диспозицій пов'язаний зі зниженням прагнення безпечного існування самого себе й оточуючих, гармонії та стабільності у стосунках; між фазою «резистенція» і цінністю «влада», це означає, що бажання відгородитись від стресогенних впливів корелює зі зниженням потреби в домінуванні та соціальній повазі; між симптомом «емоційне відчуження» та цінностями «конформність» і «самостійність», тобто, виключення емоцій зі сфери професійної діяльності супроводжується зниженням прагнення відповідати соціальним очікуванням, творчих намірів, пошуків тощо.

Також виявлено обернений зв'язок між підсумковим показником сформованості вигорання та цінністю «гедонізм» ($p \leq 0,01$) і прямий – з цінністю «стимуляція» ($p \leq 0,05$). Це означає, що зростання вигорання корелює зі зниженням відчуття насолоди, чуттєвого вдоволення і зростанням потреби у різноманітності та глибині переживань для підтримки оптимального рівня активності.

На рівні індивідуальних пріоритетів у досліджуваних з ВРВ виявлено прямі статистично значущі взаємозв'язки між: фазою «резистенція», симптомом «особистісне відчуження» і цінністю «влада»; симптомом «розширення сфери економії емоцій» та цінністю «універсальність»; симптомом «тривога і депресія», «підсумковим показником сформованості вигорання» та цінністю «досягнення»; симптомом «емоційно-моральна дезорієнтація» та цінністю «гедонізм» (див. Додаток Л, табл Л.7.4). Тобто, зростання емоційної замкненості корелює зі зростанням потреби розуміння, терпимості; підвищення тривожності, депресивних настроїв, загального виснаження – зі зростанням прагнення особистого успіху шляхом демонстрації компетентності; зростання байдужості у стосунках – з прагненням отримати задоволення від життя. «Підсумковий показник сформованості вигорання» має прямий зв'язок з цінністю «влада» ($p \leq 0,01$) та зворотний з цінністю «конформність» ($p \leq 0,05$). Тобто, зростання вигорання супроводжується прагненням домінувати та редукацією стримування дій, які можуть зашкодити іншим чи не відповідають соціальним очікуванням.

Зворотні статистично значущі взаємозв'язки у цій групі виявлено і між

симптомами «тривога і депресія», «емоційний дефіцит» та цінністю «стимуляція»; симптомом «невдоволення собою» і цінністю «доброта»; симптомом «неадекватне вибіркоче емоційне реагування» та цінністю «традиції»; симптомами «емоційно-моральна дезорієнтація», «емоційний дефіцит» та цінністю «конформність». Це означає, що зростання тривожності, дратівливості, емоційної нечуттєвості пов'язане зі зниженням потреби у глибоких і різноманітних переживаннях; збільшення недоволення собою – зі зменшенням прагнення берегти благополуччя інших; посилення неконтрольованого впливу настрою на взаємини – з послабленням поваги до норм, традицій, звичаїв організації, суспільства, з їх неприйняттям; розвиток байдужості у стосунках, емоційної нечуттєвості – з редукцією здатності стримувати та попереджати дії, які можуть зашкодити іншим.

У групі досліджуваних з СРВ на рівні нормативних ідеалів виявлено найменшу кількість статистично значущих кореляційних зв'язків (див. Додаток Л, табл Л.7.2). Так, симптом «особистісне відчуження» негативно корелює з цінністю «доброта», тобто, зростання цинізму супроводжується зниженням турботливості, аффіліації, позитивної взаємодії.

На рівні індивідуальних пріоритетів у цій групі виявлено прямі взаємозв'язки між симптомом «переживання психотравмуючих обставин», «підсумковим показником сформованості вигорання» ($p \leq 0,01$) та цінністю «конформність» і між симптомом «емоційний дефіцит» і цінністю «самостійність» ($p \leq 0,001$). Це означає, що розуміння неможливості усунення стресогенних чинників сприяє вигоранню та збільшенню потреби відповідати соціальним очікуванням; а зростання автоматизму, емоційної нечуттєвості у виконанні професійних обов'язків – посиленню потреби автономності та незалежності (див. Додаток Л, табл Л.7.5).

У групі досліджуваних з НРВ на рівні нормативних ідеалів виявлено прямі статистично значущі взаємозв'язки між симптомом «невдоволення собою» та цінностями «традиції», «доброта», «універсальність» і «гедонізм», симптомом «психосоматичні і психовегетативні порушення» та цінностями «конформність» і «стимуляція» та зворотні – між симптомом «емоційний дефіцит» і цінностями «самостійність» і «влада» (див. Додаток Л, табл Л.7.3). Тобто, зростання

невдоволення собою, своєю працею пов'язане з поміркованим прийняттям своєї долі, сумирністю, повагою до традицій, бажанням бути корисним, зростанням відповідальності, потреб збереження та захисту благополуччя інших і чуттєвого вдоволення, насолоди життям. Погіршення фізичного самопочуття, розвиток психосоматичних і психовегетативних порушень підвищує самодисципліну, ввічливість, послух, прагнення новизни і глибоких переживань. Зменшення емоційної чуттєвості корелює зі збільшенням потреб автономності та домінування над іншими.

На рівні індивідуальних пріоритетів у цій групі виявлено обернені зв'язки цінності «доброта» з симптомом «переживання психотравмуючих обставин» ($p \leq 0,01$) і з «підсумковим показником сформованості вигорання» ($p \leq 0,05$). Тобто, ріст вигорання й усвідомлення неспроможності усунути стресогенні впливи знижують прагнення сприяти благополуччю інших (див. Додаток Л, табл Л.7.6).

На основі аналізу матриць виявлених інтеркореляційних зв'язків було побудовано структурограми ціннісно-мотиваційної сфери досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання (рис. 2.5, див. Додаток Л, табл. Л.8.1–Л.8.6). Як видно з рис. 2.5, структурограми груп з СРВ і НРВ більш інтегровані на обох рівнях.

Із розрахунків структурних індексів (табл. 2.10) видно, що ІДС у групі з НРВ відсутній на обох рівнях (нормативних ідеалів, індивідуальних пріоритетів). Це свідчить про більш інтегровану ціннісно-орієнтаційну структуру досліджуваних з НРВ, у зіставленні з досліджуваними з ВРВ (ІДС = 26 і 24 відповідно) і СРВ (ІДС = 3 і 8). Очевидно, більша сформованість системи цінностей та їх гуманістична спрямованість, зокрема стала позиція «дитиноцентризму», орієнтація на цінності «буття» стримують формування професійного вигорання у вихователів. Тоді як порушення ціннісно-сміслової регуляції, навпаки, сприяє його формуванню.

Значення ІОС (134) у структурі досліджуваних з НРВ на рівні нормативних ідеалів у 3,5 разів вище, ніж у групі з ВРВ (38) та у 1,3 рази, ніж у групі з СРВ (103), а на рівні нормативних ідеалів (ІОС = 91) у 2,2 рази (ІОС = 41) та 1,3 рази (ІОС = 69) відповідно, що дає змогу припустити наявність відмінностей на обох рівнях ціннісно-мотиваційних функціональних структур досліджуваних усіх груп.

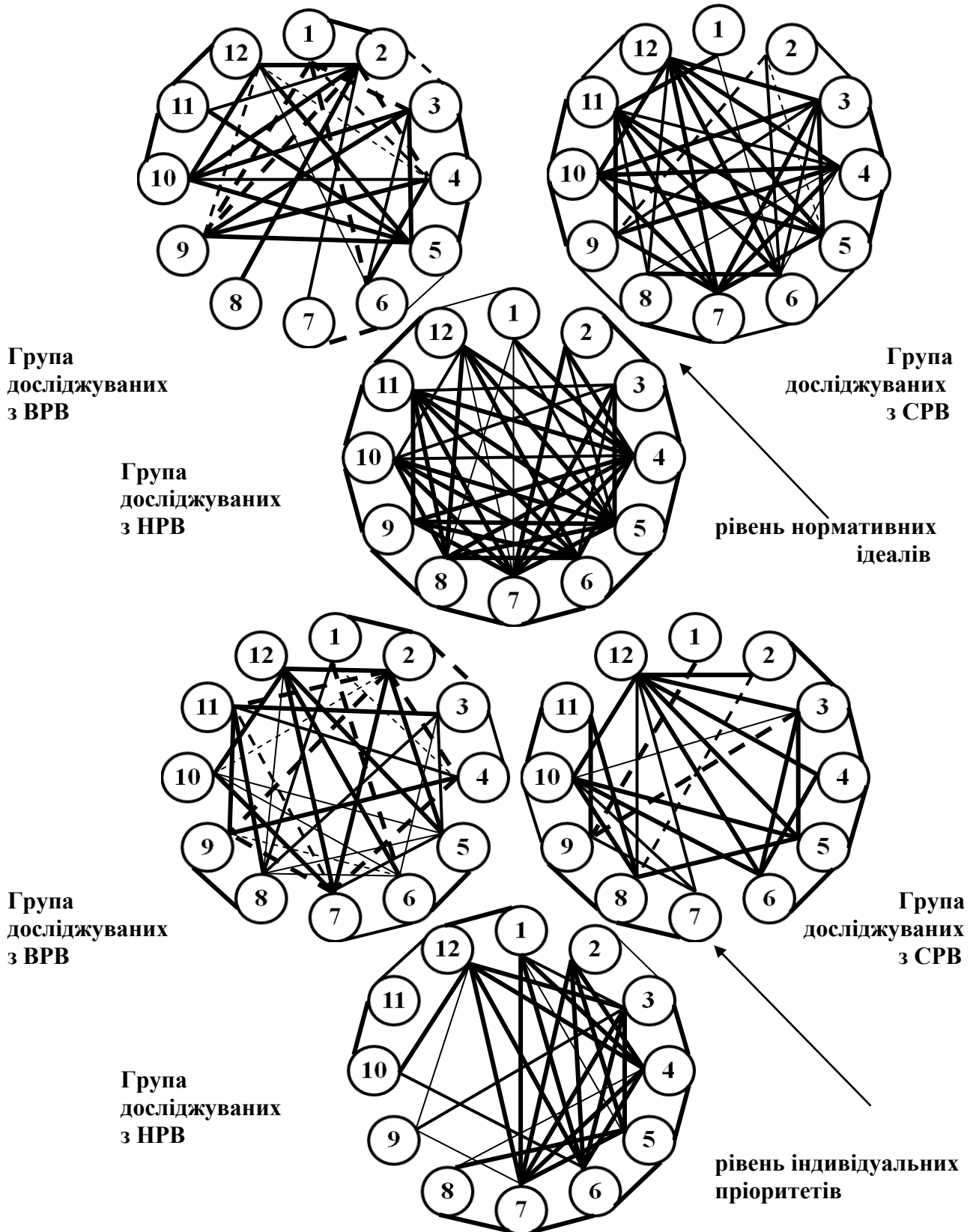


Рис. 2.5. Структурограми ціннісно-мотиваційної сфери досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання

Примітки:

позитивний зв'язок на рівні статистичної значущості

негативний зв'язок на рівні статистичної значущості

1 – мотивація на досягнення успіху, 2 – мотивація на уникнення невдач; 3 – конформність, 4 – традиції, 5 – доброта, 6 – універсальність, 7 – самостійність, 8 – стимуляція, 9 – гедонізм, 10 – досягнення, 11 – влада, 12 – безпека.

0,01 0,05 0,10
 ——— ; ——— ; ——— ;
 - - - - ; - - - - ; ······ ;

Таблиця 2.10

**Значення індексів структурної організації ціннісно-мотиваційної сфери
у досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання**

Структурні індекси	Значення індексів у групах досліджуваних					
	з ВРВ		з СРВ		з НРВ	
	на рівні нормативних ідеалів			на рівні індивідуальних пріоритетів		
індекс когерентності структури (ІКС)	64	106	134	65	77	91
індекс дивергентності структури (ІДС)	26	3	0	24	8	0
індекс організованості структури (ІОС)	38	103	134	41	69	91

Більш ґрунтовне вивчення різноманітності структур виявило вирізняльні особливості їхнього складу. Як видно з табл. 2.11, вагові коефіцієнти, визначені у ціннісно-мотиваційних структурах на рівні нормативних ідеалів у досліджуваних з ВРВ значно нижчі, ніж у структурах досліджуваних з СРВ і НРВ.

Отже, базовими цінностями у структурі вихователів ДНЗ із ВРВ є «доброта», «досягнення», «влада», «безпека». Водночас, у них практично відсутні цінності «універсальність» ($W = 0$) і «самостійність» ($W = -1$).

Таблиця 2.11

**Базові та провідні компоненти в ціннісно-мотиваційних структурах
у досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання
(на рівні нормативних ідеалів)**

Шкали цінностей	Групи досліджуваних														
	з ВРВ					з СРВ					з НРВ				
	R>0	R<0	ΣR	W	rank	R>0	R<0	ΣR	W	rank	R>0	R<0	ΣR	W	rank
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
мотивація на досягнення успіху	1	4	5	-8	6	2	0	2	4	11	5	0	5	8	12
мотивація на уникнення невдач	6	4	10	7	8	2	2	4	1	12	4	0	4	11	11
(1) конформність	5	2	7	9	5	8	0	8	21	4	7	0	7	18	10
(2) традиції	5	3	8	8	6	9	0	9	21	4	11	0	11	32	1
(3) доброта	8	0	8	20	1	8	1	9	20	7	11	0	11	31	2
(4) універсальність	4	3	7	0	12	9	0	9	19	8	9	0	9	26	4
(5) самостійність	1	1	2	-1	10	9	0	9	26	1	11	0	11	29	3
(6) стимуляція	2	0	2	4	9	6	0	6	13	10	9	0	9	25	6

Продовження табл. 2.11

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
(7) гедонізм	3	3	6	1	10	7	1	8	15	9	7	0	7	21	8
(8) досягнення	6	0	6	17	2	7	0	7	21	4	9	0	9	24	7
(9) влада	4	0	4	11	3	9	0	9	24	2	9	0	9	26	4
(10) безпека	5	2	7	10	4	8	0	8	22	3	8	0	8	19	9
Базові компоненти	<i>доброта, досягнення, влада, безпека</i>					<i>самостійність, влада, безпека, конформність, традиції, досягнення</i>					<i>традиції, доброта, самостійність, влада</i>				
Провідні компоненти	<i> -гедонізм , стимуляція</i>					-					<i>мотивація на досягнення успіху, -мотивація на уникнення невдач </i>				

Примітки: $R > 0$ – кількість позитивних зв'язків, $R < 0$ – кількість негативних зв'язків, Σ_R – сума позитивних і негативних зв'язків, W – структурна вага, rank – ранг; жирним шрифтом виділено найвищі ранги, знак |-| вказує на обернений зв'язок між провідною якістю та професійним вигоранням.

У групі із СРВ – «самостійність», «влада», «безпека», «конформність», «традиції», «досягнення». У групі з НРВ – «традиції», «доброта», «самостійність», «влада». Спільними базовими цінностями для досліджуваних з ВРВ і СРВ є «влада», «безпека» та «досягнення»; з ВРВ і НРВ – «доброта» та «влада»; з СРВ і НРВ – «самостійність», «влада», «традиції», але їхні вагові коефіцієнти знижуються зі зростанням рівня професійного вигорання.

Провідними цінностями у структурі досліджуваних з ВРВ визначено «гедонізм» зі знаком « \rightarrow » ($p \leq 0,01$) і «стимуляцію» ($p \leq 0,05$) (див. Додаток Л, табл. Л.7.1). Ці цінності не є базовими, однак саме відсутність потреби у насолоді життям, одержанні чуттєвого вдоволення, комфорту і водночас прагнення новизни і глибоких переживань, змагання, необхідних для підтримки активного тону, визначають формування структури цінностей вигорілих вихователів ДНЗ. У групі досліджуваних з СРВ не визначено провідних компонентів. У групі з НРВ провідними є «мотивація на досягнення успіху» ($p \leq 0,001$) та «мотивація на уникнення невдач» зі знаком « \rightarrow » ($p \leq 0,05$). Це достатньо вагома підстава констатувати, що підвищення рівня задоволення життям, підтримка оптимального рівня активності, домінування мотивації на досягнення успіху сприятимуть зниженню професійного вигорання.

На рівні індивідуальних пріоритетів базовими цінностями досліджуваних з ВРВ виявились: «безпека», «доброта», «стимуляція»; у групі з СРВ – «безпека», «досягнення», «доброта»; у групі з НРВ – «самостійність», «універсальність», «традиції» (табл. 2.12).

Таблиця 2.12

Базові та провідні компоненти в ціннісно-мотиваційних структурах досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання

(на рівні індивідуальних пріоритетів)

Шкали цінностей	Групи досліджуваних														
	з ВРВ					з СРВ					з НРВ				
	R>0	R<0	ΣR	W	rank	R>0	R<0	ΣR	W	rank	R>0	R<0	ΣR	W	rank
мотивація на досягнення успіху	2	2	4	1	10	0	1	1	-3	12	6	0	6	15	7
мотивація на уникнення невдач	3	5	8	-1	10	2	1	3	7	10	5	0	5	13	8
(1) конформність	5	1	6	7	4	6	1	7	13	6	8	0	8	20	5
(2) традиції	3	3	6	-1	10	4	0	4	12	7	8	0	8	22	3
(3) доброта	7	0	7	15	2	6	0	6	18	3	7	0	7	19	6
(4) універсальність	6	2	8	7	4	5	0	5	15	4	8	0	8	23	2
(5) самостійність	5	3	8	5	8	4	0	4	9	8	9	0	9	25	1
(6) стимуляція	7	0	7	13	3	6	1	7	15	4	3	0	3	7	10
(7) гедонізм	3	3	6	2	9	4	2	6	4	11	3	0	3	4	12
(8) досягнення	4	1	5	6	6	8	0	8	20	2	3	0	3	8	9
(9) влада	4	2	6	6	6	3	0	3	9	8	2	0	2	5	11
(10) безпека	6	0	6	16	1	8	0	8	22	1	8	0	8	21	4
Базові компоненти	<i>безпека, доброта, стимуляція, конформність, універсальність</i>					<i>безпека, досягнення, доброта, універсальність, стимуляція</i>					<i>самостійність, універсальність, традиції, безпека</i>				
Провідні компоненти	<i>досягнення, влада, -конформність </i>					<i>конформність</i>					<i> -доброта , мотивація на досягнення успіху, -мотивація на уникнення невдач </i>				

Примітки: $R > 0$ – кількість позитивних зв'язків, $R < 0$ – кількість негативних зв'язків, ΣR – сума позитивних і негативних зв'язків, W – структурна вага, rank – ранг; жирним шрифтом виділено найвищі ранги, курсивом – ті цінності, які є одночасно і базовими, і провідними; знак |-/ вказує на обернений зв'язок між провідною якістю та професійним вигоранням.

Як видно з табл. 2.12, цінність «безпека» є базовою для трьох груп досліджуваних, а цінності «доброта» та «стимуляція» – для досліджуваних з ВРВ і СРВ, однак більшу вагу вони мають у структурі досліджуваних з СРВ, а в

досліджуваних з НРВ – інші базові цінності. Найвищий ваговий коефіцієнт цінності «досягнення» у досліджуваних з СРВ. Це ще раз підтверджує наведені вище висновки на основі аналізу даних, одержаних за застосування інших методик, що прагнення вихователя ДНЗ досягнути особистого успіху відповідно до соціальних стандартів, що є основним змістовим сповненням цієї цінності, сприяє виснаженню та вигоранню суб'єкта. Нижчий коефіцієнт її у групі ВРВ ($W = 8$) засвідчує, що вона редукується процесом вигорання. У групі з НРВ коефіцієнт цієї цінності – шість ($W = 6$).

Визначена у групі досліджуваних з ВРВ цінність «конформність» є і базовою, і провідною. Інші провідні цінності, визначені у трьох групах, не є базовими, але пов'язані з різними рівнями сформованості професійного вигорання: поєднання низьких рівнів «доброты» ($p \leq 0,05$), «мотивації на уникнення невдач» ($p \leq 0,05$) і високого – «мотивації на досягнення успіху» ($p \leq 0,001$) у групі з НРВ; «конформність» ($p \leq 0,01$) – у групі з СРВ; – «досягнення» і «влада» ($p \leq 0,01$) – у групі з ВРВ (див. Додаток Л, табл. Л.7.4, табл. Л.7.5, табл. Л.7.6).

Аналіз матриць кореляцій за методом «експрес- χ^2 » (див. Додаток Л, табл. Л.9) виявив їхню якісну гетерогенність ($\chi^2_{емп.} < \chi^2_{кр.}$, $\chi^2_{кр.} = 0,73$) в усіх групах досліджуваних і на рівні нормативних ідеалів ($\chi^2_{емп.} = 0,359, 0,235, 0,480$), і на рівні індивідуальних пріоритетів ($\chi^2_{емп.} = 0,787, 0,091, 0,253$). Отже, збільшення значення підсумкового показника сформованості вигорання відображає значні внутрішні зміни у ціннісно-мотиваційній структурі навіть на рівні нормативних ідеалів, який вважається більш стабільним і відображає засадові принципи стилю життя суб'єкта, та на менш стабільному і залежному від впливів соціуму рівні індивідуальних пріоритетів, що співвідноситься з його ситуативними вчинками, діями. Відтак можна констатувати, що кардинальна перебудова структури цінностей і мотивації на рівні поведінки та послаблення сили зв'язків між її компонентами відбувається при переході від СРВ до ВРВ, про що свідчить і подібність базових цінностей у досліджуваних цих груп.

У результаті обчислення коефіцієнтів кореляційного відношення (η) виявлено значущі кореляційні відношення двох типів (η ціннісно-мотиваційна сфера \rightarrow

професійне вигорання та η професійне вигорання \rightarrow ціннісно-мотиваційна сфера), що вказує на складність і взаємність зв'язку між цими конструктами (табл. 2.13).

Таблиця 2.13

Коефіцієнти кореляційного відношення та детермінації між професійним вигоранням і ціннісно-мотиваційною сферою вихователів

Вплив цінностей і мотивації на професійне вигорання			Вплив професійного вигорання на цінності та мотивацію		
Типи цінностей	η	η^2	η^2	η	Типи цінностей
мотивація					
мотивація на досягнення успіху	0,182	0,033	0,936**	0,969**	мотивація на досягнення успіху
мотивація на уникнення невдач	0,657**	0,432**	0,383**	0,619**	мотивація на уникнення невдач
цінності на рівні нормативних ідеалів					
(1) конформність	0,318**	0,101**	0,051**	0,226**	(1) конформність
(2) традиції	0,134	0,018	0,0005	0,022	(2) традиції
(3) доброта	0,085	0,007	0,003	0,055	(3) доброта
(4) універсальність	0,202*	0,041*	0,022	0,148	(4) універсальність
(5) самостійність	0,017	0,0003	0,006	0,077	(5) самостійність
(6) стимуляція	0,130	0,017	0,014	0,118	(6) стимуляція
(7) гедонізм	0,237**	0,056**	0,018	0,134	(7) гедонізм
(8) досягнення	0,055	0,003	0,001	0,032	(8) досягнення
(9) влада	0,299**	0,090**	0,015	0,122	(9) влада
(10) безпека	0,134	0,018	0,007	0,084	(10) безпека
цінності на рівні індивідуальних пріоритетів					
(1) конформність	0,187	0,035	0,068**	0,261**	(1) конформність
(2) традиції	0,045	0,002	0,026	0,161	(2) традиції
(3) доброта	0,303**	0,092**	0,061**	0,247**	(3) доброта
(4) універсальність	0,161	0,026	0,031	0,176	(4) універсальність
(5) самостійність	0,105	0,011	0,021	0,145	(5) самостійність
(6) стимуляція	0,155	0,024	0,022	0,148	(6) стимуляція
(7) гедонізм	0,077	0,006	0,045*	0,212*	(7) гедонізм
(8) досягнення	0,100	0,010	0,010	0,098	(8) досягнення
(9) влада	0,245**	0,060**	0,026	0,161	(9) влада
(10) безпека	0,164	0,027	0,0007	0,026	(10) безпека

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Отримані коефіцієнти дають змогу констатувати наявність помірного впливу на формування професійного вигорання «мотивації на уникнення невдач»: у 43,2 % випадків вигорання детерміноване високим рівнем захисту, страхом перед

нешасними випадками, наданням переваги малому або, навпаки, надмірно великому ризику, коли невдача не загрожує престижу. Тоді як професійне вигорання у 93,6 % випадків здійснює більш потужний вплив на «мотивацію на досягнення успіху», що, ймовірно, пов'язане з тим, що вихователі, не зважаючи на своє тотальне виснаження, не можуть відмовитись від можливого успіху, якого вимагає сама професія. Крім того, професійне вигорання є тим станом, який призводить до відсутності критичного ставлення до власних можливостей. Також виявлено, що цінність «влада» на рівні нормативних ідеалів у 9 % випадків детермінує формування професійного вигорання вихователів ДНЗ. Тобто, прагнення досягнути певного соціального статусу, престижу, контролю над людьми та ресурсами є чинником цього процесу. Цінність «конформність» – стримування та попередження дій, які можуть завдати шкоди іншим людям чи не відповідають соціальним очікуванням – у 10,1%, випадків. У свою чергу, вигорання у 5,1 % детермінує «конформність». У 5,6 % випадків воно детерміноване «гедонізмом» – прагненням насолоди та вдовolenня.

На рівні індивідуальних пріоритетів професійне вигорання зумовлюють цінності «влада» (6,0%) і «доброта» (9,2%). У 6,8% випадків вигорання впливає на «конформність»: редукує стриманість, ввічливість, дисциплінованість суб'єкта тощо.

Отримані результати підтверджують існування статистично значущих кореляційних і каузальних взаємозв'язків між професійним вигоранням, його складовими та компонентами ціннісно-мотиваційної сфери вихователів та є емпіричним аргументом на користь висновку про детермінованість цього негативного стану на різних рівнях його формування певними закономірностями структурної організації компонентів ціннісно-мотиваційної сфери.

Визначені в ході емпіричного дослідження чинники, провідні та найбільш значущі компоненти ціннісно-мотиваційних структур вихователів було використано під час розробки програми психокорекції професійного вигорання у вихователів дошкільних навчальних закладів.

2.4. Паттерни психологічного захисту та подолання (копінгу) у вихователів дитячих навчальних закладів з різними рівнями професійного вигорання

З метою з'ясування особливостей взаємозв'язку між професійним вигоранням, його складовими та механізмами психологічного захисту і стратегіями подолання було застосовано «Методику діагностики типологій психологічного захисту» Р. Плутчика (LSI), адаптовану Л. І. Вассерманом, О. Ф. Єршовим, О. Б. Клубовою та ін. і методику Н. С. Ендлера, Дж. А. Паркера «Копінг-поведінка в стресових ситуаціях», адаптовану Т. Л. Крюковою [159, с. 442-452].

Встановлено, що досліджувані кожної групи тією чи іншою мірою використовують усі представлені у названих методиках механізми психологічного захисту (далі – МПЗ) та копінг-стратегії. Так, МПЗ «реактивне утворення», «компенсація», «заперечення», «регресія», «проекція» переважають у групі з ВРВ; «реактивне утворення», «заперечення», «компенсація», «регресія» – у групі з СРВ; «заперечення», «реактивне утворення», «компенсація», «інтелектуалізація», «регресія» – у групі з НРВ. У всіх групах виявлено суттєве домінування «проблемно-орієнтованого копінгу». Показники середніх у групі досліджуваних з НРВ вищі, ніж у інших групах, за шкалами «проблемно-орієнтована копінг-стратегія», «копінг-стратегія, орієнтована на уникнення», «копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки». У групі з ВРВ домінує «емоційно-орієнтована копінг-стратегія», а в досліджуваних з СРВ – «копінг-стратегія відволікання» (див. Додаток М, табл. М.1, табл. М.2).

Результати застосування однофакторного дисперсійного аналізу *Крускала-Уолліса* (див. Додаток М, табл. М.3, рис. М.1) показали наявність статистично значущих відмінностей між групами досліджуваних з ВРВ і НРВ за МПЗ «витіснення» ($p \leq 0,05$), «компенсація», «проекція» та «емоційно-орієнтованою копінг-стратегією» ($p \leq 0,01$), а між групами досліджуваних з ВРВ і СРВ та НРВ – за механізмами «регресія» і «заміщення» ($p \leq 0,01$). Таким чином, вихователі з ВРВ частіше, ніж з НРВ, застосовують для зняття тривожності, напруги, фрустрації як незрілі, так і зрілі МПЗ: «заміщення» (звернення гніву, агресії на більш слабкий живий

чи неживий об'єкт); «регресію» (повернення до дитячих форм поведінки); «проекцію» (приписування іншим різних негативних властивостей, що є підставою для їх неприйняття і самоприйняття на цьому фоні); «витіснення» (несвідоме забування руйнівної для Я-концепції суб'єкта інформації про себе); «компенсацію», яка є свідомим МПЗ (стримування суму, горя з приводу реальної чи уявної втрати, нестачі, неповноцінності тощо за допомогою надкомпенсації, ідентифікації, фантазії).

Виявилось, що пасивне занурення в емоційні переживання з приводу стресової ситуації, внутрішня напруга, стурбованість, розгубленість, зосередження на власних недоліках, нездатність вирішити проблему тощо властиві більше досліджуваним з ВРВ. Ймовірно, що, з одного боку, ця «емоційна» копінг-стратегія через свої продуктивні чинники – інтраперсональну атрибуцію відповідальності за те негативне, що відбувається, і його наслідки – захищає їхню психіку від стресорів, особливо у ситуаціях, коли вони об'єктивно чи суб'єктивно нездоланні – немає необхідних для цього можливостей, знань, умінь [89, с. 20], а з іншого – вона гальмує зусилля, спрямовані на ефективне подолання дії цих стресорів, внаслідок чого емоційна напруга суб'єкта зростає, що призводить до психосоматичних розладів і деструктивної поведінки, а це, у свою чергу, стимулює його професійне вигорання.

Розрахована рангова кореляція (*r-Spearman*) демонструє наявність статистично значущих різноспрямованих кореляційних зв'язків помірної сили між досліджуваними змінними (див. Додаток М, табл. М.4.1–табл. М. 5.3). Зважаючи на велику їх кількість, було проаналізовано тільки найбільш значущі ($p \leq 0,01$).

Як видно з табл. М. 4.2, М. 5.2 (див. Додаток М), найменше таких значущих кореляцій виявлено у групі досліджуваних з СРВ. Так, прямі кореляційні зв'язки у цій групі існують між симптомом «тривога і депресія» та «реактивними утвореннями» і між симптомом «особистісне відчуження» та «проекцією». В першому зв'язку суб'єкт намагається гіперкомпенсувати тривожність, дратівливість, депресивні стани несвідомою та свідомою стимуляцією позитивно забарвлених, оптимістично-життєрадісних емоційних переживань. Другий – є деперсоналізацією, що виявляється у порушенні стосунків, розвитку цинічного ставлення до інших та водночас у приписуванні цих порушень і цинізму іншим людям. «Підсумковий показник

сформованості вигорання» у цій групі також утворює позитивні взаємозв'язки з «проекцією» та «реактивними утвореннями» ($p \leq 0,05$). Цей результат підтверджує, що суб'єкти, які вигорають, не усвідомлюють тих деструктивних змін, яких зазнають.

У групі досліджуваних з НРВ виявлено прямі статистично значущі кореляційні зв'язки між «підсумковим показником сформованості вигорання», фазою «резистенція» та «заміщенням», між симптомом «емоційний дефіцит» та «витісненням» (див. Додаток М, табл. М.4.3). Тобто, суб'єкт розряджає негативну емоційну напругу не на тих, хто її спричиняє, оскільки залежить від їх волі, а на слабших чи/і залежних від нього – на вихованцях, рідних і ін. А відсутність емпатійності, автоматизм у процесі виконання професійних обов'язків забезпечується і витісненням у несвідоме травмуючих психіку суб'єкта рефлексій, пов'язаних з такою негативною взаємодією. Зворотні статистично значущі взаємозв'язки виявлено також між «підсумковим показником сформованості вигорання» та «копінг-стратегією відволікання» і між симптомом «емоційно-моральна дезорієнтація» та копінг-стратегіями «уникнення» і «відволікання». Це означає, що від негативних проявів зростання професійного вигорання, зокрема байдужості у стосунках, зокрема, суб'єкт рятується відволіканням від цих проявів шляхом переключення уваги, активності на інші об'єкти, униканням думок про них тощо (див. Додаток М, табл. М.5.3).

У групі вихователів з ВРВ виявлено найбільше статистично значущих кореляційних зв'язків між досліджуваними конструктами (див. Додаток М, табл. М.4.1, табл. М.5.1). Більшість зв'язків між симптомами фази «напруга» та МПЗ у цій групі зворотні. Тобто, чим вища напруга, тим менше вона компенсується позитивною самооцінкою успішності в альтернативних сферах життя суб'єкта (МПЗ «компенсація»). Механізм «витіснення» вже не справляється з невдоволенням собою як фахівцем, своєю професією, не стирає це невдоволення з його свідомості та супроводжується виснаженням. Зростання «тривоги та депресії» супроводжується стимулюванням «емоційно-орієнтованого копінгу», який депресує «копінг-стратегії пошуку соціальної підтримки». Тобто, суб'єкт не лише не шукає причини свого негативного стану і засоби ефективної протидії їхньому впливу, а й не звертається по допомогу та підтримку до референтних і авторитетних для нього осіб,

намагаючись подолати цей стан засобами регулювання емоцій, що тільки поглиблює його та посилює процес вигорання.

«Підсумковий показник сформованості вигорання», фаза «напруга» та симптом «особистісне відчуження» у цій групі негативно корелюють з «проблемно-орієнтованою копінг-стратегією» і «копінг-стратегією пошуку соціальної підтримки». Ймовірно, що тотальна напруга, виснаження, деперсоналізація суб'єкта можуть знижувати його здатність продуктивно аналізувати проблеми, знаходити ефективні шляхи і засоби їх розв'язання, зокрема, звернутись по допомогу до компетентних у цих проблемах осіб.

Зворотні кореляційні зв'язки у цій групі наявні і між «розширенням сфери економії емоцій» та МПЗ «проекція» та «реактивні утворення». Тобто, емоційна замкнутість, відчуження, бажання уникати взаємин пов'язані з редукуванням приписування свого негативу іншим та емоційною самостимуляцією.

Прямі статистично значущі взаємозв'язки у групі з ВРВ виявлено між «підсумковим показником сформованості вигорання», фазами «резистенція», «виснаження», симптомом «особистісне відчуження» та МПЗ «заміщення» й «інтелектуалізація». Це означає, що цинічне ставлення до інших, прагнення відгородитися від стресорів, тотальне виснаження сприяють заміщенню недоступних для емоційної розрядки об'єктів на доступні та, водночас, самовиправдовуванню своєї неспроможності діяти ефективно, щоб собі допомогти.

Симптоми «неадекватне вибіркоче емоційне реагування» та «емоційне відчуження», фаза «резистенція» теж позитивно корелюють із «заміщенням». Тобто, якщо суб'єкт не може контролювати впливи свого настрою на свої взаємини, «економить емоції», ставить захисний бар'єр у професійних взаєминах, то він схильний до застосування МПЗ «заміщення». Також позитивно корелюють симптом «емоційне відчуження» та МПЗ «витіснення», «проекція», «регресія» і «копінг-стратегія відволікання». Ця складна кореляція цілком узгоджується з усіма наведеними вище та не потребує коментарів, що стосується і наявного зворотного взаємозв'язку між симптомом «емоційний дефіцит» та «копінг-стратегією, орієнтованою на уникнення» і «копінг-стратегією відволікання».

Таким чином, наведений вище аналіз найбільш значущих рангових кореляцій між досліджуваними змінними дає змогу констатувати наявність взаємозв'язків між професійним вигоранням і протидією його проявам за допомогою МПЗ та цілеспрямованого копінгу (подолання).

Наступним етапом дослідження було обчислення матриць інтеркореляцій (див. Додаток М, табл. М.6.1, табл. М.6.2, табл. М.6.3) і побудова на їх основі структурограм (рис. 2.6).

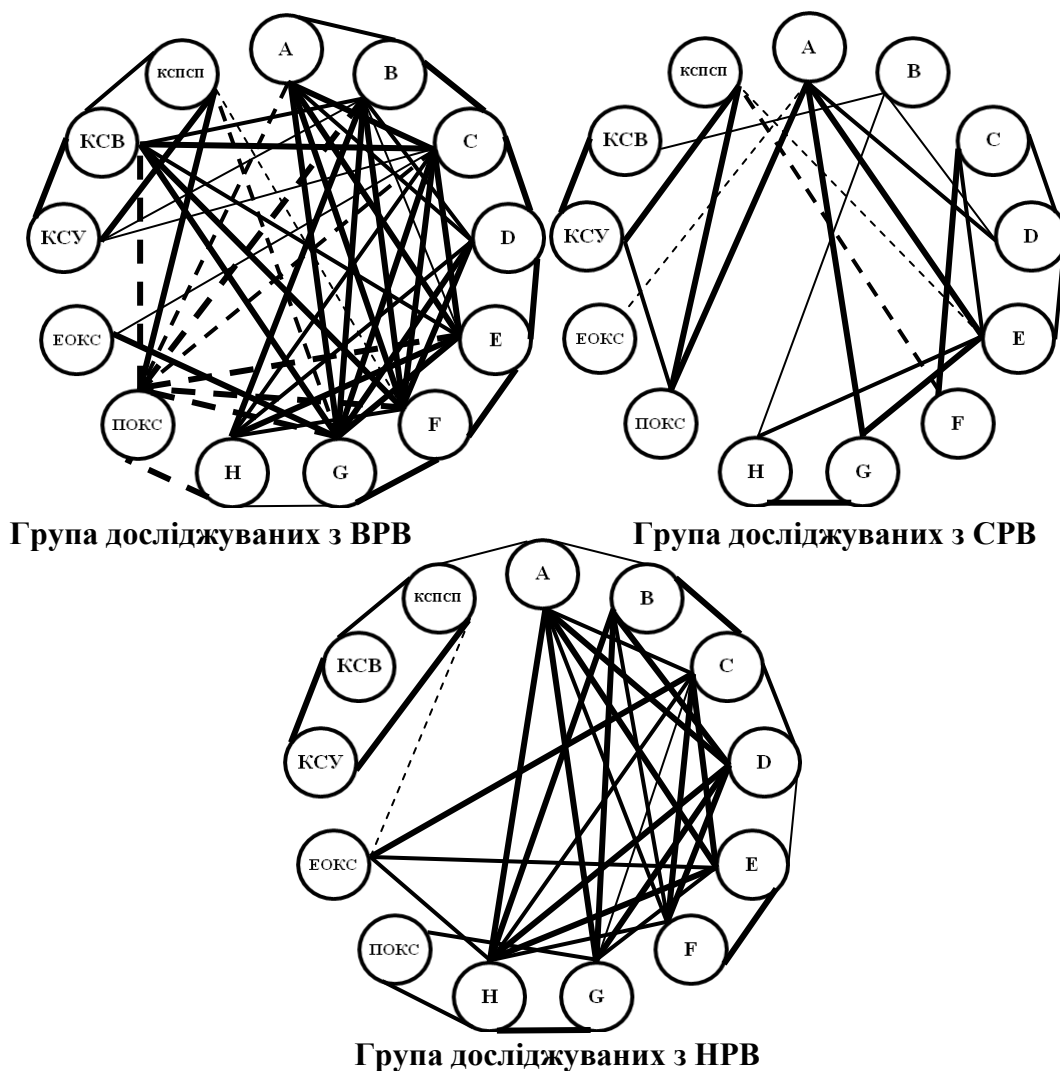


Рис. 2.6. Структурограма психологічного захисту та стратегій копінгу у досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання

Примітки:

позитивний зв'язок на рівні статистичної значущості

0,01 0,05 0,10
 ———— ; ———— ; ————.

A – заперечення, B – витіснення, C – регресія, D – компенсація, E – проєкція, F – заміщення, G – інтелектуалізація, H – реактивне утворення; копінг-стратегії: ПОКС – проблемно-орієнтована, ЕОКС – емоційно-орієнтована, КСУ – уникнення, КСВ – відволікання, КСПП – пошуку соціальної підтримки.

Як видно з рис. 2.6, структурограма механізмів психологічного захисту та

стратегій подолання найменш інтегрована у групі досліджуваних з СРВ.

Визначені структурні індекси (табл. 2.14) також свідчать про більшу дезінтегрованість структури у вихователів ДНЗ з СРВ, що вказує на їхній низький адаптивний потенціал. Високі показники ІКС та ІОС у групах з НРВ і ВРВ свідчать про своєрідну компенсацію деструкцій, спрямовану на відновлення особистісної гармонії та цілісності, згідно з В.В. Бойком [11; 12], Л.О. Китаєвим-Смиком [56], Д.Г. Труновим [155] і ін. Так, високий показник ІОС у досліджуваних з ВРВ підтверджує тлумачення В.В. Бойком вигорання як специфічного психологічного захисту що виявляється через цілковите чи часткове вимкнення емоцій у відповідь на стресогенні впливи [11]. Але таке «відновлення», на наш погляд, є лише тимчасовим полегшенням, яке спотворює та заперечує дійсність, посилює особистісні руйнації.

Таблиця 2.14

Міра організованості структур механізмів психологічного захисту та копінг-стратегій у досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання

Структурні індекси	Значення індексів у групах досліджуваних		
	з ВРВ	з СРВ	з НРВ
індекс когерентності структури (ІКС)	101	33	85
індекс дивергентності структури (ІДС)	19	4	1
індекс організованості структури (ІОС)	82	29	84

Із таблиці 2.14 видно, що показник диференціації структури (ІДС = 19) у групі досліджуваних з ВРВ вищий, ніж у групах з СРВ і НРВ у 4,8 та у 19 разів відповідно. Необхідно також зауважити, що усі взаємозв'язки між МПЗ та «проблемно-орієнтованим копінгом» у структурах досліджуваних з ВРВ зворотні, з СРВ і НРВ – прямі.

Аналіз базових і провідних компонентів цих структур показав їхні якісні особливості (табл. 2.15). Зокрема, було визначено, що базовими компонентами структури МПЗ і копінг-стратегій у групі з ВРВ є: «регресія», «інтелектуалізація», «проблемно-орієнтована копінг-стратегія», «компенсація», «проекція», «заміщення». Серед них «проблемно-орієнтована копінг-стратегія» має більшу вагу за рахунок негативних зв'язків. Це означає, що такий копінг у стресогенних ситуаціях сприяє професійному вигоранню, оскільки він дезінтегрує психіку. Таке припущення

загалом відповідає результатам досліджень Т. Л. Крюкової (2005), що використання проблемно-орієнтованого копіngu в ситуаціях, які не піддаються контролю суб'єкта, є малопродуктивним, позаяк виснажує його ресурси [89, с. 20].

Таблиця 2.15

Базові та провідні компоненти у структурах механізмів психологічного захисту і копінг-стратегій у досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання

Механізми психологічного захисту	Групи досліджуваних														
	з ВРВ					з СРВ					з НРВ				
	R>0	R<0	ΣR	W	rank	R>0	R<0	ΣR	W	rank	R>0	R<0	ΣR	W	rank
заперечення	6	1	7	14	9	4	1	5	10	2	8	0	8	18	3
витіснення	9	1	10	17	7	3	0	3	3	11	6	0	6	15	7
регресія	10	1	11	23	1	3	0	3	7	6	8	0	8	19	2
компенсація	7	0	7	18	4	4	0	4	7	6	7	0	7	18	3
проекція	8	1	9	18	4	5	1	6	11	1	7	0	7	17	5
заміщення	8	2	10	18	4	1	1	2	1	12	6	0	6	15	7
інтелектуалізація	9	2	11	20	2	3	0	3	9	3	7	0	7	17	5
реактивні утворення	6	1	7	10	10	3	0	3	6	8	10	0	10	23	1
проблемно-орієнтована копінг-стратегія	1	8	9	-19	3	3	0	3	8	4	2	0	2	4	13
емоційно-орієнтована копінг-стратегія	2	0	2	4	13	0	1	1	-1	12	3	1	4	6	9
копінг-стратегія, орієнтована на уникнення	4	0	4	8	11	3	0	3	8	4	2	0	2	6	9
копінг-стратегія відволікання	7	1	8	15	8	2	0	2	4	9	2	0	2	5	11
копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки	3	2	5	5	12	2	2	4	3	10	2	1	3	5	11
Базові компоненти	<i>регресія, інтелектуалізація, проблемно-орієнтована копінг-стратегія, компенсація, проекція, заміщення</i>					<i>проекція, заперечення, інтелектуалізація, проблемно-орієнтована та орієнтована на уникнення копінг-стратегії</i>					<i>реактивні утворення, регресія, заперечення, компенсація</i>				
Провідні компоненти	<i>заміщення, інтелектуалізація, копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки, проблемно-орієнтована копінг-стратегія</i>					<i>проекція, реактивні утворення</i>					<i>заміщення, витіснення, /-копінг-стратегія відволікання </i>				

Примітки: $R > 0$ – кількість позитивних зв'язків, $R < 0$ – кількість негативних зв'язків, ΣR – сума позитивних і негативних зв'язків, W – структурна вага, rank – ранг; жирним шрифтом виділено найвищі ранги, жирним курсивом – ті компоненти структур, які є одночасно базовими та провідними, знак |/-| вказує на обернений зв'язок між провідною якістю та професійним вигоранням.

Воднораз, К. Дж. Холахан (*C.J. Holahan, 1987*) та Дж. А. Пенлі (*J.A. Penley, 2002*) дійшли висновку, що активні поведінкові й емоційні стратегії подолання є найкращими способами протидії стресовим ситуаціям. Тоді як у копінг-стратегіях «уникання» вони вбачають психологічний чинник ризику дезадаптивно-деструктивних реакцій на стресори [238; 287]. Цій позиції відповідають виявлені нами провідні компоненти.

У структурі досліджуваних з СРВ базовими компонентами є: «проекція», «заперечення», «інтелектуалізація», «проблемно-орієнтована» та «орієнтована на уникнення» копінг-стратегії. Визначені вагові коефіцієнти МПЗ у структурі досліджуваних цієї групи найнижчі. Як бачимо, «проекція» та «інтелектуалізація» є спільними у структурах досліджуваних з ВРВ і СРВ, проте вагові коефіцієнти за цими показниками вищі у досліджуваних з ВРВ в 1,6 та 2,2 разів відповідно. Тобто, вихователі з СРВ і ВРВ використовують для зниження напруги, зумовленої пролонгованим професійним стресом, здебільшого деструктивні МПЗ: раціоналізуючий спосіб подолання стресової ситуації («інтелектуалізацію») і/або перенесення власних неприйнятних почуттів, думок, установок, переживань на інших людей («проекцію»), перекладаючи таким чином відповідальність за те, що з ними відбувається, на умови свого життя. Наслідком цього є стала установка на раціоналізоване виправдання своїх диспозицій, поведінки, вчинків, дій, помилок тощо, а відтак цинічно-саркастична іронія, недовіра, ворожість, «особистісне відчуження» (деперсоналізація) досліджуваних цих груп.

Разом з тим, у групі з СРВ випадають «заміщення» ($W = 1$) та «емоційно-орієнтована копінг-стратегія» ($W = -1$), тобто на проміжному рівні вигорання ці МПЗ і копінг перебувають на зародковій стадії та зростають по мірі формування професійного вигорання. У досліджуваних з ВРВ «заміщення» разом з «проблемно-орієнтованою копінг-стратегією» та «інтелектуалізацією» стають і базовими, і найбільш значущими.

У структурі МПЗ досліджуваних з НРВ базовими компонентами є «реактивні утворення», «регресія», «заперечення» та «компенсація». Ймовірно, саме конструктивно-захисний потенціал «компенсації» допомагає їм протистояти

професійному вигоранню завдяки успішності в альтернативних щодо праці сферах життєдіяльності. Це зберігає їх позитивну самооцінку, а відтак оптимістичні надії, які сприяють стабілізації Я-концепції, редукує конфлікт між «хочу» та «можу» тощо. Таке припущення підтверджується і тим, що ваговий коефіцієнт МПЗ «компенсація» у групі з НРВ вищий, ніж у групі з СРВ у 2,6 разів. Хоча структурна вага за цим МПЗ в обох цих групах однакова ($W = 18$).

Для структур досліджуваних з СРВ і НРВ спільним базовим МПЗ є «заперечення», однак ваговий коефіцієнт його у групі з НРВ у 1,8 разів вищий, ніж у групі з СРВ. Ці показники збігаються з результатами досліджень Р. Кочунаса [83]. Тобто, вихователі ДНЗ з НРВ дещо інтенсивніше, ніж з СРВ намагаються превентивно уникати стресогенної інформації шляхом утечі у справжні чи нереальні хвороби, мрії, фантазії, захоплення, перестають «чути» критику на свою адресу, але добре «чують» позитивні оцінки тощо.

МПЗ «реактивні утворення» є базовим тільки для досліджуваних з НРВ, що вочевидь є проявом ще не редукованого суб'єктного потенціалу активно-конструктивної протидії деструктивним процесам вигорання. Так само діє провідний компонент ($p \leq 0,01$) їх структури – «копінг-стратегія відволікання», яка зворотно корелює з професійним вигоранням, а саме стримує його (див. Додаток М, табл. М.4.3, табл. М.5.3).

МПЗ «заміщення», «інтелектуалізація» та «проблемно-орієнтована копінг-стратегія» у групі з ВРВ та «проекція» у групі з СРВ є і базовими, і провідними. (див. Додаток М, табл. М.4.1, табл. М.4.2, табл. М.6.1, табл. М.6.2). Це вагома підстава для висновку, що нівелювання цих МПЗ з одночасним формуванням конструктивного копінгу сприятиме зниженню професійного вигорання у вихователів.

Результати застосування методу «експрес- χ^2 » А. В. Карпова (див. Додаток М, табл. М.7) вказують на гетерогенність структур захисту та подолання ($\chi^2_{емп.} < \chi^2_{кр.}$) у досліджуваних усіх груп ($\chi^2_{емп.} = 0,236; 0,606; 0,297$, при $\chi^2_{кр.} = 0,70$, $p \leq 0,01$). Тобто, можна констатувати їхню статистично значущу різноманітність у вихователів з різними рівнями професійного вигорання та детермінованість його на різних стадіях формування його відповідною організацією структури механізмів психологічного

захисту та стратегій подолання.

Картина впливу механізмів психологічного захисту та копінг-стратегій на формування вигорання була б незавершеною без визначення його напрямів і сили, що здійснювалось за допомогою методу кореляційного відношення (табл. 2.16).

Таблиця 2.16

Коефіцієнти кореляційного відношення та детермінації між професійним вигоранням та механізмами психологічного захисту і стратегіями подолання

Вплив механізмів психологічного захисту та копінг-стратегій на професійне вигорання			Вплив професійного вигорання на механізми психологічного захисту та копінг-стратегії		
Механізми захисту та стратегії подолання	η	η^2	η^2	η	Механізми захисту та стратегії подолання
заперечення (А)	0,063	0,004	0,001	0,032	заперечення (А)
витіснення (В)	0,214*	0,046*	0,038*	0,195*	витіснення (В)
регресія (С)	0,297**	0,088**	0,091**	0,302**	регресія (С)
компенсація (D)	0,202*	0,041*	0,046*	0,214*	компенсація (D)
проекція (Е)	0,352**	0,124**	0,069**	0,263**	проекція (Е)
заміщення (F)	0,356**	0,127**	0,092**	0,303**	заміщення (F)
інтелектуалізація (G)	0,152	0,023	0,033	0,182	інтелектуалізація (G)
реактивні утворення (H)	0,148	0,022	0,009	0,095	реактивне утворення (H)
проблемно-орієнтована копінг-стратегія	0,099	0,010	0,006	0,077	проблемно-орієнтована копінг-стратегія
емоційно-орієнтована копінг-стратегія	0,356**	0,127**	0,132**	0,363**	емоційно-орієнтована копінг-стратегія
копінг-стратегія орієнтована на уникнення	0,217*	0,047*	0,004	0,063	копінг-стратегія орієнтована на уникнення
копінг-стратегія відволікання	0,097	0,009	0,001	0,022	копінг-стратегія відволікання
копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки	0,247**	0,061**	0,015	0,122	копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Отримані коефіцієнти демонструють наявність значущих відношень двох типів: η професійне вигорання \rightarrow В, С, D, Е, F, емоційно-орієнтована копінг-стратегія та η В, С, D, Е, F, емоційно-орієнтована копінг-стратегія, копінг-стратегія, орієнтована на уникнення, копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки \rightarrow професійне вигорання, що свідчить про складність і взаємність зв'язків та впливів між змінними та про різну інтенсивність цих впливів. Так, істотним чинником процесу формування професійного вигорання у 4,6 % випадків є «витіснення», у

12,4 % – «проекція», у 12,7 % – «заміщення», у 6,1 % – «копінг-стратегії пошуку соціальної підтримки», у 4,7 % – «копінг-стратегії, орієнтованої на уникнення».

Отже, з одного боку, використання деструктивних механізмів захисту (витіснення психотравмуючої інформації, приписування іншим свого негативу, емоційна розрядка на тих, хто не може дати відсіч, відволікання від стресорів на інші об'єкти, відпочинок, розваги тощо замість активного вирішення проблеми) – безперспективне витрачання его-ресурсів, яке призводить до подальшої дезадаптації та вигорання. З іншого, поступова втрата емоційної, когнітивної і фізичної енергії, що проявляється у симптомах психоемоційного виснаження, хронічної втоми, цинізму, редукції вдовolenня від виконаної роботи та ін. «вмикає» деструктивні МПЗ: «регресію» (9,1 % випадків); «компенсацію» (4,6%); «емоційно-орієнтовану копінг-стратегію» (13,2%) тощо.

Таким чином, між групами вихователів з різними рівнями професійного вигорання існують відмінності, пов'язані як з інтенсивністю механізмів психологічного захисту та копінг-стратегій, так і з особливостями їх структурної організації. У ході дослідження виявлено, що вихователі з ВРВ більш інтенсивно використовують неоптимальні стратегії й копінги, які суттєво посилюють їх вигорання. Отримані дані були враховані під час створення корекційної програми.

2.5. Взаємозв'язки професійного вигорання та екзистенційної орієнтації вихователів дитячих навчальних закладів

Дослідження професійного вигорання з позицій екзистенційного аналізу [86; 87; 96], згідно з Н. В. Грішиною (1997), актуалізуються тим, що цей деструктивний процес не обмежується професійною діяльністю суб'єкта, а негативно впливає на всі сторони його життя – «хворобливе розчарування у праці як способі набуття сенсу забарвлює усю життєву ситуацію» [31].

Для емпіричного вивчення вказаних взаємозв'язків було використано опитувальник «Шкала екзистенції» А. Ленгле й К. Орглер [86, с. 141-170]. Аналіз отриманих даних передбачав підрахунок середніх і дисперсій та побудову усередненого портрету екзистенції досліджуваних з різними рівнями професійного

вигорання (див. Додаток Н, табл. Н.1).

Аналітичні дані, представлені у табл. Н.1, свідчать, що для досліджуваних усіх груп характерні низькі значення середніх за усіма субшкалами екзистенції та тенденція до зниження показників середніх за кожною із субшкал у напрямі зростання рівня сформованості професійного вигорання.

Результати застосування однофакторного дисперсійного аналізу *Крускала-Уолліса* (див. Додаток Н, табл. Н.2, рис. Н.1) підтвердили наявність статистично значущих відмінностей ($p \leq 0,01$) між групами досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання за субшкалами «самотрансценденція», що переважає у групах з СРВ і НРВ, і «персональність», яка більш виражена у групі з ВРВ.

Отже, вихователів ДНЗ з ВРВ можна характеризувати як замкнених, не здатних до емпатійного співпереживання і співчуття, душевної близькості, автентичної рефлексії екзистенційної значущості та сенсу буття, подій, ситуацій. Відтак їх ставлення і взаємини сухі, емоційно збіднені, амплітуда почуттів «плоска», що спричиняє невпевненість, безпорадність, «сліпоту» у відображенні емоційно насиченої інформації, що компенсується діловитістю й функціональністю у праці.

Розрахунок рангової кореляції (*r-Spearman*) у всіх групах показав значну кількість різноспрямованих статистично значущих кореляційних зв'язків між досліджуваними змінними (див. Додаток Н, табл. Н.3.1, табл. Н.3.2, табл. Н.3.3). Тому було розглянуто тільки найбільш значущі ($p \leq 0,01$) з них.

У зіставленні з групою з НРВ, у групах досліджуваних з ВРВ і СРВ визначено більшу кількість статистично значущих зв'язків. У групі досліджуваних з НРВ виявлено прямі такі зв'язки тільки між фазою «напруга», її симптомами «переживання психотравмуючих обставин», «невдоволення собою» й один зворотний – між симптомом «емоційне відчуження та субшкалою «самодистанціювання». Тобто, перманентна дія стрес-чинників, усвідомлення їхнього психотравмуючого впливу та неможливості усунути його, невдоволення своєю працею і собою як фахівцем спричиняє нівелювання автентичної екзистенційної ідентифікації суб'єкта зі своєю професійною діяльністю, стимулюючи натомість «конформність автомата» (за *Е. Фроммом*) – бездумне й формальне (автоматичне) виконання функціональних

обов'язків [108, с. 126-128, 330-333].

У групі досліджуваних з ВРВ усі статистично значущі кореляційні взаємозв'язки між фазою «напруга», її симптомами та субшкалами екзистенції обернені, окрім зв'язку між симптомом «тривога і депресія» та субшкалою «самотрансценденція», що вказує на редукуючий вплив зростаючих депресивних настроїв, дратівливості, тривожності суб'єкта на його екзистенційні ціннісні орієнтації, зростаючої фази «напруга» (пускового механізму вигорання) на його автентичну відкритість екзистенційному (смісло-життєвому) сенсу своєї професійної діяльності (див. Додаток Н, табл Н.3.1). Водночас, фази «резистенція», «виснаження» і більшість їхніх симптомів позитивно корелюють у цій групі з субшкалами екзистенції. Найбільше таких взаємозв'язків виявлено між симптомом «емоційно-моральна дезорієнтація» та складовими екзистенції. Це може вказувати на синергійний характер зростання байдужості у взаєминах і почуття обов'язку, відповідальності, рішучого налаштування працювати належним чином, якщо особистість починає активно рефлексувати та вибудовувати свої екзистенційні сенси, коли вони втрачаються [86, с. 15]. Хоча відсутність у досліджуваних з ВРВ статистично значущих взаємозв'язків між симптомами «розширення сфери економії емоцій», «емоційне» й «особистісне відчуження» та субшкалами екзистенції, на перший погляд, суперечить цій позиції, можливо, ці симптоми, розростаючись на основі «емоційно-моральної дезорієнтації», редукують активний пошук екзистенційних сенсів.

Виявлені у цій групі статистично значущі взаємозв'язки між фазою «резистенція» та «загальним показником екзистенції», субшкалами «свобода», «самодистанціювання», «персональність» і симптомом «редукція професійних досягнень» та субшкалами «персональність» і «самотрансценденція» загалом очікувані й зрозумілі. Фаза «виснаження» та симптом «емоційний дефіцит» у ній також позитивно корелюють з субшкалою «самодистанціювання». Це означає, що у вихователів ДНЗ, які вигоріли, зниження життєвого тону, ослаблення нервової системи, дефіцит емоційної чуттєвості, автоматичне виконання професійних обов'язків редукує адекватне розуміння своїх емоційних переживань, а відтак,

враховуючи їх низькі показники за субшкалами «самотрансценденція», «свобода», «відповідальність», веде, згідно з ключем методики, до хронічного компенсованого психічного розладу.

Симптом «психосоматичні і психовегетативні порушення» у групі з ВРВ позитивно корелює з субшкалами «самодистанціювання», «відповідальність», «екзистенційність», «екзистенційна наповненість», «свобода». Вочевидь, погіршення фізичного та психічного самопочуття, загострення хронічних хвороб можуть сприяти екзистенційному пошуку «повноти життя», його високого сенсу тощо.

У групі досліджуваних з СРВ усі виявлені статистично значущі кореляції ($p \leq 0,01$) прямі, зокрема між «підсумковим показником сформованості вигорання» та субшкалами «самотрансценденція», «персональність», «відповідальність» (див. Додаток Н, табл. Н.3.2). Тільки у цій групі існує статистично значущий взаємозв'язок між «підсумковим показником сформованості вигорання» та «загальним показником екзистенції». Виявляється, ріст вигорання стимулює екзистенційні пошуки, рефлексії, самотрансценденції суб'єкта. Водночас, у цій групі не виявлено жодного статистично значущого зв'язку ($p \leq 0,01$) між фазою «резистенція», її симптомами і субшкалами екзистенції.

Позитивна статистично значуща кореляція між симптомом «особистісне відчуження» й усіма субшкалами «резистенції» у досліджуваних з СРВ свідчить, що зростання тенденції вбачати у своїй праці тільки «погане», цинізму, втрати інтересу до вихованців і колег супроводжується підвищенням самооцінки суб'єкта: він вважає себе відповідальним, ефективним, суворим, але справедливим, а відтак висуває до себе та до інших завищені вимоги, нездійсненність яких тільки виснажує його.

Виявлені у досліджуваних з НРВ зворотні статистично значущі кореляційні зв'язки між симптомом «розширення сфери економії емоцій» та субшкалами «самотрансценденція» й «екзистенція» ($p \leq 0,05$) свідчать про те, що зростання емоційної замкненості, відчуження, прагнення припинити будь-які стосунки пов'язане із загальним емоційним збідненням, невпевненістю, безпорадністю, бездіяльністю, нерішучістю, безвідповідальністю тощо (див. Додаток Н, табл. Н.3.3).

Отже, у групах досліджуваних є значущі відмінності у взаємозв'язках між

професійним вигоранням, його симптомами та складовими екзистенції.

Одержані на структурному рівні дані, дозволяють говорити про відсутність негативних взаємозв'язків у трьох групах і наявність більшої кількості статистично значущих взаємозв'язків у структурах досліджуваних з НРВ і ВРВ, у порівнянні з групою досліджуваних з СРВ (рис 2.7, див. Додаток Н, табл. Н.4.1, табл. Н.4.2, табл. Н.4.3).

Аналіз структурограм за системою структурних індексів (табл. 2.17), підтвердив інтегрованість структур (усі структурні індекси когерентні).

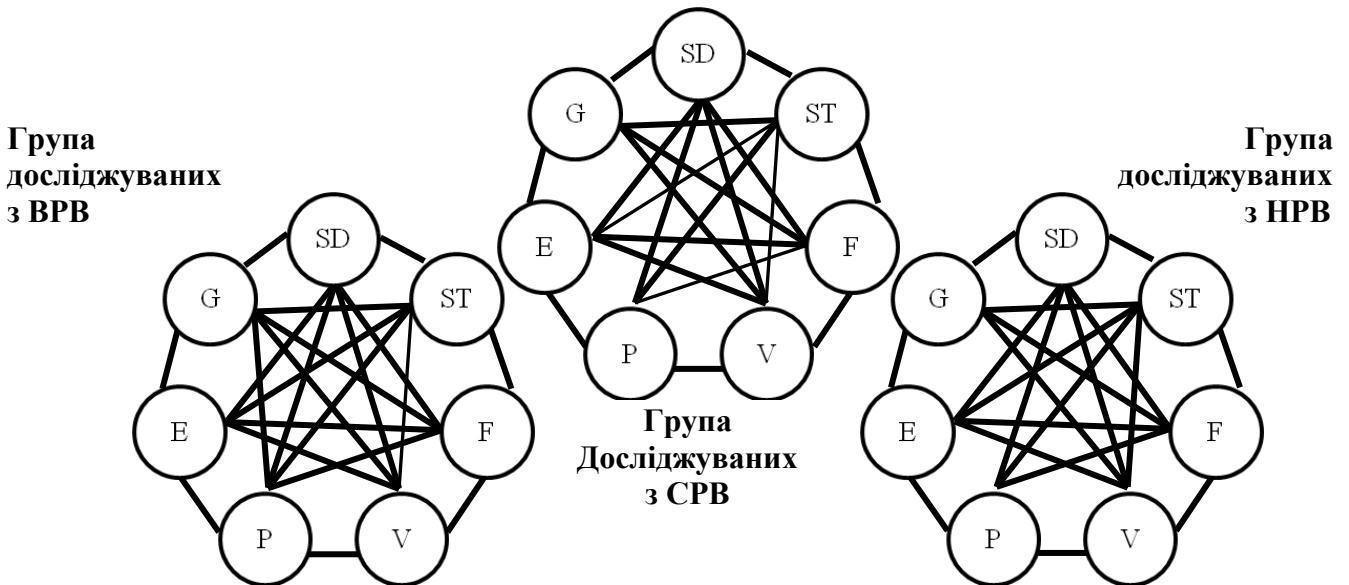


Рис. 2.7. Структурограми екзистенції

у досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання

Примітки:

позитивний зв'язок на рівні статистичної значущості

0,01 0,05 0,10

————— ; ————— ; —————.

SD – самодистанціювання, *ST* – самотрансценденція, *F* – свобода, *V* – відповідальність, *P* – персональність, *E* – екзистенційність, *G* – екзистенційна наповненість.

Як видно з табл. 2.17, між індексами організованості структури в усіх групах немає значущої різниці (у групах досліджуваних з НРВ і ВРВ він у 1,1 рази вищий, ніж у групі з СРВ). Проте аналіз структурограм щодо їхньої гомо-/гетерогенності за методом «експрес- χ^2 » виявив їхню відносну якісну відмінність у досліджуваних з ВРВ і СРВ ($\chi^2_{емп.} = 0,50 < \chi^2_{кр.} = 0,94$) (див. Додаток Н, табл. Н.5). Тобто, приріст значення підсумкового показника сформованості вигорання корелює зі значними змінами у структурі екзистенційного сповнення. Відмінності у структурах екзистенції у групах досліджуваних з ВРВ і НРВ, а також СРВ і НРВ тільки кількісні.

Таблиця 2.17

**Міра організованості структур екзистенції
у досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання**

Структурні індекси	Значення індексів у групах досліджуваних		
	з ВРВ	з СРВ	з НРВ
індекс когерентності структури (ІКС)	62	57	63
індекс дивергентності структури (ІДС)	0	0	0
індекс організованості структури (ІОС)	62	57	63

З метою визначення функціональної ролі кожної складової екзистенційної сповненості у процесі формування професійного вигорання вихователів ДНЗ з різними його рівнями були розраховані вагові коефіцієнти та визначені провідні й базові компоненти у структурах екзистенції (табл. 2.18).

Таблиця 2.18

**Базові та провідні компоненти в структурах екзистенції
досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання**

Складові екзистенції	Групи досліджуваних														
	з ВРВ					з СРВ					з НРВ				
	R>0	R<0	ΣR	W	rank	R>0	R<0	ΣR	W	rank	R>0	R<0	ΣR	W	rank
(SD) самодистанціювання	6	0	6	18	1	6	0	6	18	1	6	0	6	18	1
(ST) самотрансценденція	6	0	6	17	7	5	0	5	13	7	6	0	6	18	1
(F) свобода	6	0	6	18	1	5	0	5	14	6	6	0	6	18	1
(V) відповідальність	6	0	6	17	7	6	0	6	17	3	6	0	6	18	1
(P) персональність	6	0	6	18	1	6	0	6	17	3	6	0	6	18	1
(E) екзистенційність	6	0	6	18	1	6	0	6	17	3	6	0	6	18	1
(G) екзистенційна наповненість	6	0	6	18	1	6	0	6	18	1	6	0	6	18	1
Базові компоненти	<i>самодистанціювання, свобода, персональність, екзистенційність, екзистенційна наповненість</i>					<i>самодистанціювання, екзистенційна наповненість, відповідальність, персональність, екзистенційність</i>					-				
Провідні компоненти	<i>самотрансценденція</i>					<i>самотрансценденція, персональність, екзистенційна наповненість, відповідальність, екзистенційність, самодистанціювання</i>					-				

Примітки: $R > 0$ – кількість позитивних зв'язків, $R < 0$ – кількість негативних зв'язків, ΣR – сума позитивних і негативних зв'язків, W – структурна вага, rank – ранг; жирним шрифтом виділено найвищі ранги та компоненти екзистенції, які є одночасно і базовими, і провідними.

Аналіз табл. 2.18 свідчить, що у структурі екзистенції досліджуваних з СРВ вагові коефіцієнти усіх її компонентів значно нижчі, ніж у структурах інших груп, а базові компоненти в ній – «самодистанціювання», «екзистенційна наповненість», «відповідальність», «персональність», «екзистенційність».

У групі з ВРВ базовими є «самодистанціювання», «свобода», «персональність», «екзистенційність», «екзистенційна наповненість». Провідними компонентами у структурі екзистенції досліджуваних є: у групі з ВРВ – «самотрансценденція»; з СРВ – «самодистанціювання», «відповідальність», «екзистенційність», «персональність», «екзистенційна наповненість», які для них є і базовими, а також «самотрансценденція». У групі з НРВ провідних компонентів не виявлено.

Сила та напрями взаємовпливів професійного вигорання і складових екзистенції досліджувались з використанням методу кореляційного відношення (табл. 2.19).

Таблиця 2.19

Коефіцієнти кореляційного відношення та детермінації між професійним вигоранням і компонентами екзистенції

Вплив складових екзистенційної сповненості на професійне вигорання			Вплив професійного вигорання на складові екзистенційної сповненості		
Шкали екзистенції	η	η^2	η^2	η	Шкали екзистенції
(SD) самодистанціювання	0,212*	0,045*	0,027	0,165	(SD) самодистанціювання
(ST) самотрансценденція	0,322**	0,104**	0,227**	0,477**	(ST) самотрансценденція
(F) свобода	0,138	0,019	0,031	0,176	(F) свобода
(V) відповідальність	0,230**	0,053**	0,068**	0,261**	(V) відповідальність
(P) персональність	0,374**	0,140**	0,157**	0,396**	(P) персональність
(E) екзистенційність	0,152	0,023	0,057**	0,239**	(E) екзистенційність
(G) екзистенційна наповненість	0,379**	0,144**	0,099**	0,315**	(G) екзистенційна наповненість

Примітки: * – $p \leq 0,05$, ** – $p \leq 0,01$.

Виявлено значущі кореляційні відношення двох типів (η SD, ST, V, P, G \rightarrow професійне вигорання та η професійне вигорання \rightarrow ST, V, P, E, G), що свідчить про їх складність. Так, між вигоранням і «самодистанціюванням», «екзистенційністю» і «відповідальністю» виявлено слабкий зв'язок, а між вигоранням та «самотрансценденцією», «персональністю» і «загальним показником екзистенції»

– помірний. Отже, сила впливу цих складових екзистенції на вигорання менша, ніж у зворотному напрямі. Так, у 14,4 % випадків формування професійного вигорання обумовлене низьким рівнем «загального показника екзистенції»; у 4,5 % – відсутністю дистанції стосовно себе, втратою орієнтацій, нездатністю виходити з потоку активності (робити паузи у праці тощо) для встановлення рефлексивної дистанції, залежністю від випадкових подразників, перевантаженнями, які викликають упередження та звуження сприйняття («самодистанціювання»).

Вигорання у 22,7 % випадків призводить до емоційної обмеженості, мізерності в стосунках, взаєминах, до беспорядності, невпевненості, «сліпоти» у сприйнятті почуттів та цінностей («самотрансценденція»); у 15,7 % – до замкнутості, підвищеної готовності психосоматично реагувати на навантаження, емоційної нездатності до діалогу («персональність»); у 6,8 % – до відсутності персонального включення у життя, його планування, та зайняття позиції очікування й споглядання («відповідальність»); у 5,7 % – до бездіяльності, труднощів у прийнятті рішень, необов'язковості, незнання того, що слід робити, зниження здатності витримувати навантаження, чутливості щодо перешкод, дії без внутрішнього стимулу на основі зовнішніх спонукальних причин («екзистенційність»).

Таким чином, істотним фактором і проявом професійного вигорання вихователів ДНЗ є екзистенційне спустошення – нівелювання високого смислу праці, а відтак сенсу самоактуалізації (за А. Маслоу), відповідальної професійної самоорганізації, саморегуляції зі всіма деструктивними наслідками, що впливають з цього [96, с. 3-16].

Отримані результати свідчать про наявність кореляційного та каузального зв'язків між професійним вигоранням та екзистенційною наповненістю у вихователів ДНЗ, про детермінованість вигорання не тільки окремими її компонентами, але й особливостями структурної організації у досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання. Визначені чинники, базові, провідні та найбільш значущі компоненти екзистенційної наповненості вихователів, які здійснюють вплив на формування та розвиток їх професійного вигорання, були враховані при розробці програми психологічної корекції цього стану.

Висновки до другого розділу

Узагальнення одержаних результатів емпіричної складової дослідження дає змогу констатувати:

Професійне вигорання вихователів дитячих навчальних закладів є доволі поширеним явищем: високий і середній рівні його сформованості виявлено у 62 % досліджуваних. Домінуючою фазою у його структурі є «резистенція», для якої характерні надмірне емоційне виснаження та формування відповідних захисних реакцій: відсторонення, байдужості, емоційної сухості тощо. Основні її прояви у вихователів зводяться до: неадекватного, залежного від настрою емоційного реагування; опору стресу, що наростає, шляхом ухиляння від професійних обов'язків чи їх формального виконання; зниження інтенсивності професійної взаємодії, обмеження емоційної віддачі, замкнутості та втечі від контактів; неспроможності контролювати власні емоції у межах прийнятих морально-етичних норм, байдужості у стосунках, емоційної черствості та постійної потреби в самовиправданні.

Зі зростанням рівня професійного вигорання підвищуються, насамперед, показники симптомів: «неадекватне вибіркоче емоційне реагування», «редукція професійних досягнень», «розширення сфери економії емоцій» фази «резистенція»; «переживання психотравмуючих обставин» фази «напруга», що проявляється у гіпертрофованому переживанні стресогенних обставин; «особистісне відчуження» та «психосоматичні і психовегетативні порушення» фази «виснаження», на якій з'являються цинічні мотиви у ставленні до роботи, колег, вихованців, стає погане самопочуття, порушення сну, головні болі, шлункові й інші органічні розлади, загострюються хронічні захворювання тощо.

Виявлено статистично значущі зв'язки професійного вигорання з віковими особливостями вихователів, типом ДНЗ, у якому вони працюють, місцевістю, у якій знаходиться ДНЗ (місто, село), задоволеністю розподілом часу, сил, уваги між роботою й особистим життям, мотивацією вибору професії.

Авторська анкета дозволила вивчити чинники професійного вигорання вихователів. Зокрема, було визначено, що специфічно-професійні чинники

(відсутність педагогічних здібностей, такту, насиченість робочого дня спілкуванням, когнітивно-складні ситуації взаємодії, високі вимоги до компетентності, саморозвитку тощо) є провідними на початковому етапі його формування, організаційно-управлінські (умови праці, її зміст, робочі навантаження, неадекватний стиль керівництва тощо) та психологічні (особистісні стани, властивості, якості тощо) – на вищих. Для вихователів із високим і середнім рівнями вигорання більш характерні фізичні, афективні, мотиваційні та поведінкові симптоми вигорання, натомість когнітивні – властиві тільки вихователям з високим рівнем його сформованості.

Встановлено, що основними психологічними чинниками професійного вигорання у вихователів є: зростання показників «мотивації на уникнення невдач», «невротичності», «особистісної тривожності», «перфекціонізму», зокрема «перфекціонізму, зорієнтованого на себе», цінності «влада» на рівні нормативних ідеалів та індивідуальних пріоритетів, надмірний прояв механізмів психологічного захисту «заміщення», «проекція», «витіснення» та зниження показників самоствавлення, зокрема, «очікуваного позитивного ставлення з боку інших», «аутосимпатії», «самоповаги», «глобального самоствавлення», «самоінтересу», «самовпевненості», «ставлення з боку інших», копінг-стратегії «пошуку соціальної підтримки» та «орієнтованої на уникнення», «екзистенційної наповненості» та «самодистанціювання», «перфекціонізму, орієнтованого на інших», цінностей «конформність», «гедонізм» та «універсалізму» на рівні нормативних ідеалів і цінності «доброта» на рівні індивідуальних пріоритетів.

Водночас, професійне вигорання призводить до: зростання показників «мотивації на досягнення успіху», «ситуативної тривожності», «депресивності», «емоційної лабільності», «дратівливості», «спонтанної» та «реактивної агресивності», «сором'язливості», «самозвинувачення», «відкритості», «емоційно-орієнтованої копінг-стратегії», «соціально-приписаного перфекціонізму», захисних механізмів «регресія» і «компенсація» та до зниження «саморозуміння», «самотрансценденції», «персональності», «відповідальності», «екзистенційності», «товариськості» та цінностей «конформність» і «гедонізм» на рівні індивідуальних пріоритетів.

Емпірично доведено, що динаміка професійного вигорання каузально пов'язана не тільки з силою впливу кожного з цих чинників, а й з їх структурними поєднаннями. Здійснений структурний аналіз (за А. В. Карповим) дав змогу виокремити базові (системотвірні щодо синтезу всіх інших властивостей суб'єкта), провідні (ті, яким властиві безпосередні статистично значущі кореляційні зв'язки з зовнішнім критерієм – професійним вигоранням) та найбільш значущі (ті, що найбільш потужно впливають на його динаміку) компоненти у вихователів ДНЗ з різними рівнями професійного вигорання.

У вихователів із високим рівнем професійного вигорання базовими є: «очікуване ставлення з боку інших», «самозвинувачення», «самокерівництво»; «перфекціонізм, орієнтований на себе та на інших»; цінності «доброта», «досягнення», «влада» на рівні нормативних ідеалів і цінності «безпека», «доброта», «симуляція» на рівні індивідуальних пріоритетів; механізми захисту: «регресія», «проекція», «компенсація»; «екзистенційна наповненість» і її складові («самодистанціювання», «свобода», «персональність», «екзистенційність»). Провідними компонентами виступають: «спонтанна агресивність», «невротичність»; низька «самоповага»; відсутність «саморозуміння»; низький рівень насолоди та задоволення життям (цінність «гедонізм» на рівні нормативних ідеалів), прагнення особистого успіху завдяки компетентності у відповідності з соціальними стандартами (цінність «досягнення»), домінування над іншими, високого соціального статусу, престижу (цінність «влада» на рівні індивідуальних пріоритетів); відсутність спроб розв'язання проблеми шляхом залучення зовнішніх ресурсів, пошуку дієвої емоційної підтримки («копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки»). Найбільш значущими визначено: «депресивність», «дратівливість», «емоційна лабільність», «реактивна агресивність»; «перфекціонізм», «глобальне самоствавлення», «самоінтерес», цінність «конформність» на рівні індивідуальних пріоритетів, «проблемно-орієнтована копінг-стратегія», захисні механізми «інтелектуалізація» та «заміщення».

У групі досліджуваних із середнім рівнем професійного вигорання базовими компонентами є: «спонтанна агресивність», «реактивна агресивність»,

«депресивність», «глобальне самоставлення», «самоповага», «самоінтерес», «перфекціонізм» та усі його компоненти; цінності «самостійність», «влада», «безпека» на рівні нормативних ідеалів та «безпека», «досягнення», «доброта» на рівні індивідуальних пріоритетів; захисні механізми «заперечення» та «інтелектуалізація»; «проблемно-орієнтована» й «орієнтована на уникнення» копінг-стратегії. Провідними – «невротичність», «очікуване негативне ставлення з боку інших», низька «аутосимпатія», цінність «конформність» на рівні індивідуальних пріоритетів, «самотрансценденція». Найбільш значущими – «дратівливість», «екзистенційна наповненість», «самодистанціювання», «відповідальність», «персональність», «екзистенційність», механізм психологічного захисту «проекція».

Узагальнені результати емпіричного дослідження покладено в основу структурно-функціональної моделі корекції професійного вигорання у вихователів та відповідної програми корекції.

Основні результати розділу висвітлено в наукових публікаціях автора [63], [64], [65], [66], [69], [73], [74], [77], [248], [249], [250].

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ТА АПРОБАЦІЯ ПРОГРАМИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОРЕКЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИХОВАТЕЛІВ ДИТЯЧИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

3.1. Структурно-функціональна модель корекції професійного вигорання вихователів дитячих навчальних закладів

Процедура формувально-експериментальної складової дисертаційного дослідження була спрямована на усвідомлення досліджуваними вихователями ДНЗ небезпеки формування професійного вигорання як стану, що призводить до тотального руйнування особистості та якому необхідно конструктивно протидіяти всіма можливими засобами. Цього досягалося шляхом засвоєння ними відповідних знань, зміст і форма подачі яких добирались і структурувались так, щоб зацікавлювати їх, а відтак демонструвалися та відпрацьовувалися зразки ефективної протидії вигоранню для цілеспрямованого їх наслідування. Така процедура відповідає продуктивній позиції теорії соціального наочіння А. Бандури. Науковець назвав моделлю ситуацію взаємодії, за якою суб'єкт соціального наочіння спостерігає як за зразковою для себе з метою її відтворення у власній поведінці та діяльності. На цій підставі «моделлю» було названо комплекс засадових концептів формувального експерименту. Предикативний термін «структурно-функціональна» вказує, по-перше, на характер цієї моделі, по-друге, на її динамічний характер, а отже, відкритість щодо подальшого вдосконалення.

Як відомо, структурно-функціональний підхід – найбільш ефективний у дослідженнях складних систем, тому що дозволяє виявляти їх *differentia specifica* – відрізняльні щодо інших об'єктів, тобто, найбільш істотні властивості та особливості – системні, структурно-функціональні.

Структурно-функціональна модель корекції професійного вигорання вихователів ДНЗ повинна містити блоки процедурної структури цього процесу, функціональне призначення кожного з них і прогнозований синергійно-системний ефект її застосування.

Згідно з засадовими концептами структурно-функціонального моделювання професійне вигорання вихователів ДНЗ розглядалося нами у площині «професійна діяльність (робота) – особисте життя (заняття поза сферою роботи)». У моделі також враховано визначені в розділі першому психологічні критерії професійного вигорання, виявлені емпірично базові, провідні та найбільш значущі компоненти структур особистісних властивостей, станів, утворень вихователів, чинники формування і розвитку цього стану та протидії йому (див. розділ 2).

На цьому етапі дослідження було побудовано структурно-функціональну модель психокорекції професійного вигорання вихователів ДНЗ, на основі якої розроблено відповідну програму. Він включав такі складові: розробку структурно-функціональної моделі корекції професійного вигорання; формування експериментальної та контрольної груп; первинну діагностику вигорання та його психологічних критеріїв; розробку й апробацію психокорекційної програми з метою експериментальної перевірки психологічних умов корекції професійного вигорання у вихователів ДНЗ; порівняння показників до та після проходження програми психокорекції; узагальнення результатів експериментального дослідження; повторний замір показників через півроку, обґрунтування психологічних умов корекції професійного вигорання у вихователів.

У формувальному експерименті взяли участь 98 вихователів, з яких 46 – у експериментальній групі, 52 – у контрольній. Середній вік досліджуваних – 33,1 р., стаж роботи – 9,8 р. Експеримент проведено на базі ДНЗ № 15, 18, 33, 38, 52 м. Чернівці.

На цьому етапі дослідження було поставлено такі завдання:

– здійснити ранжування виявлених у ході емпіричного дослідження психологічних чинників формування та розвитку професійного вигорання у вихователів ДНЗ;

– узагальнити базові, провідні та найбільш значущі компоненти у структурах особистісних властивостей вихователів з високим і середнім рівнями професійного вигорання;

– створити структурно-функціональну модель психологічної корекції

професійного вигорання у вихователів ДНЗ, яка б розкривала взаємозв'язки між метою, підходами, критеріями професійного вигорання, методами та психологічними умовами корекції цього стану у вихователів;

– розробити на основі створеної моделі психокорекційну програму та експериментально перевірити її ефективність, шляхом порівняння досліджуваних змінних до та після її проведення в експериментальних і контрольних групах;

– здійснити повторну діагностику показників через півроку;

– шляхом факторизації даних узагальнити основні психологічні критерії професійного вигорання у вихователів ДНЗ та обґрунтувати психологічні умови ефективної корекції цього стану.

Аналіз комплексу чинників формування та розвитку професійного вигорання, визначених у попередньому розділі, та їх ранжування у напрямі зниження сили впливу показника вказують на наявність 48 каузальних зв'язків між професійним вигоранням та особистісними властивостями вихователів дитячих навчальних закладів (табл. 3.1).

З метою виокремлення низки базових, провідних і найбільш значущих властивостей в особистісних структурах досліджуваних з середнім і високим рівнями професійного вигорання увагу було зосереджено на тих із них, які мають найбільш значущу вагу, є спільними у структурах досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання (табл. 3.2), а також одночасно визначені нами і як чинники формування та розвитку професійного вигорання (див. табл. 3.1).

Аналіз показників, представлених у табл. 3.1 і табл. 3.2, вказує на наявність як спільних компонентів серед значущих якостей в особистісних структурах вихователів і серед чинників формування та розвитку професійного вигорання, так і відмінних.

Зокрема, серед компонентів у табл. 3.2 не відображено «мотивації на досягнення успіху» та «мотивації на уникнення невдач», «особистісної» та «ситуативної тривожності», «сором'язливості», «самовпевненості», «відкритості», «товариськості» й «емоційно-орієнтованої копінг-стратегії», цінностей «конформність» та «універсальність» на рівні нормативних ідеалів та цінності «гедонізм» на рівні індивідуальних пріоритетів, механізму психологічного захисту «витіснення».

Таблиця 3.1

Узагальнені коефіцієнти кореляційного відношення та детермінації між професійним вигоранням та особистісними характеристиками вихователів

Вплив особистісних властивостей на професійне вигорання			Вплив професійного вигорання на особистісні властивості		
Досліджувані психологічні конструкти	Коефіцієнти		Коефіцієнти		Досліджувані психологічні конструкти
	η	η^2	η	η^2	
мотивація на уникнення невдач	0,657**	0,432**	0,936**	0,969**	мотивація на досягнення успіху
<i>невротичність</i>	0,484**	0,234**	0,227**	0,477**	<i>самотрансценденція</i>
особистісна тривожність	0,463**	0,214**	0,165**	0,406**	<i>саморозуміння</i>
<i>очікуване ставлення з боку інших</i>	0,391**	0,153**	0,162**	0,402**	ситуативна тривожність
<i>екзистенційна наповненість</i>	0,379**	0,144**	0,157**	0,396**	<i>персональність</i>
<i>перфекціонізм, орієнтований на себе</i>	0,363**	0,132**	0,151**	0,389**	<i>депресивність</i>
<i>аутосимпатія</i>	0,358**	0,128**	0,135**	0,367**	<i>емоційна лабільність</i>
<i>заміщення</i>	0,356**	0,127**	0,132**	0,363**	емоційно-орієнтована копінг-стратегія
<i>проекція</i>	0,352**	0,124**	0,126**	0,355**	<i>дратівливість</i>
<i>загальна шкала перфекціонізму</i>	0,349**	0,122**	0,121**	0,348**	<i>соціально приписаний перфекціонізм</i>
конформність (на рівні нормативних ідеалів)	0,318**	0,101**	0,113**	0,336**	<i>спонтанна агресивність</i>
<i>самоповага</i>	0,310**	0,096**	0,097**	0,311**	сором'язливість
<i>доброта (на рівні індивідуальних пріоритетів)</i>	0,303**	0,092**	0,092**	0,303**	<i>самозвинувачення</i>
<i>влада (на рівні нормативних ідеалів)</i>	0,299**	0,090**	0,091**	0,302**	<i>регресія</i>
<i>глобальне самоставлення</i>	0,293**	0,086**	0,072**	0,268**	відкритість
<i>самоінтерес</i>	0,281**	0,079**	0,068**	0,261**	<i>відповідальність</i>
<i>ставлення з боку інших</i>	0,268**	0,072**	0,068**	0,261**	<i>реактивна агресивність</i>
самовпевненість	0,251**	0,063**	0,068**	0,261**	<i>конформність (на рівні індивідуальних пріоритетів)</i>
<i>копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки</i>	0,247**	0,061**	0,057**	0,239**	<i>екзистенційність</i>
<i>влада (на рівні індивідуальних пріоритетів)</i>	0,245**	0,060**	0,053**	0,231**	товариськість
<i>гедонізм (на рівні нормативних ідеалів)</i>	0,237**	0,056**	0,046*	0,214*	<i>компенсація</i>
<i>копінг-стратегія, орієнтована на уникнення витіснення</i>	0,217*	0,047*	0,045*	0,212*	гедонізм (на рівні індивідуальних пріоритетів)
<i>самодистанціювання</i>	0,212*	0,045*			
універсальність (на рівні нормативних ідеалів)	0,202*	0,041*	–	–	–
<i>перфекціонізм, орієнтований на інших</i>	0,200*	0,040*	–	–	–

Примітки: * – $p \leq 0,01$, ** – $p \leq 0,01$; курсивом виділені ті особистісні властивості, які є також базовими, провідними чи найбільш значущими.

Таблиця 3.2

**Узагальнена схема компонентів у структурах особистісних властивостей
вихователів з різними рівнями професійного вигорання**

Рівні професійного вигорання	Базові компоненти	Провідні компоненти	Найбільш значущі компоненти (є і базовими, і провідними)
Високий	<i>самозвинувачення очікуване ставлення з боку інших самокерівництво самодистанціювання свобода персональність екзистенційність екзистенційна наповненість перфекціонізм орієнтований на себе та на інших доброта, досягнення, влада (рівень нормативних ідеалів) безпека, доброта, стимуляція (рівень індивідуальних пріоритетів) регресія проекція компенсація</i>	<i>спонтанна агресивність невротичність -самоповага -саморозуміння самотрансценденція -гедонізм (рівень нормативних ідеалів) досягнення, влада (рівень індивідуальних пріоритетів) -копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки</i>	<i>депресивність дратівливість емоційна лабільність реактивна агресивність -глобальне самоставлення -самоінтерес -конформність (рівень індивідуальних пріоритетів) загальна шкала перфекціонізму інтелектуалізація заміщення проблемно-орієнтована копінг-стратегія</i>
Середній	<i>спонтанна та реактивна агресивність депресивність самоповага глобальне самоставлення самоінтерес загальна шкала перфекціонізму та усі його складові самостійність, влада, безпека (рівень нормативних ідеалів) безпека, досягнення, доброта (рівень індивідуальних пріоритетів) заперечення, інтелектуалізація проблемно-орієнтована та орієнтована на уникнення копінг-стратегії</i>	<i>невротичність -очікуване ставлення з боку інших -ставлення з боку інших -аутосимпатія самотрансценденція конформність (рівень індивідуальних пріоритетів)</i>	<i>дратівливість самодистанціювання екзистенційна наповненість відповідальність персональність екзистенційність проекція</i>

Примітки: знак | - | вказує на обернений зв'язок між провідним компонентом і професійним вигоранням; курсивом виділені ті особистісні властивості, які визначено як чинники формування та розвитку професійного вигорання вихователів.

Серед показників табл. 3.1 не визначено «свободи», «самокерівництва», цінностей «безпека», «стимуляція», «досягнення» на рівні індивідуальних пріоритетів, «доброта», «досягнення», «самостійність», «безпека» – на рівні нормативних ідеалів, «проблемно-орієнтованої копінг-стратегії» та механізмів психологічного захисту «інтелектуалізації» і «заперечення», хоча ці компоненти мають місце в системі каузальних зв'язків, визначених за допомогою коефіцієнтів кореляційного відношення та детермінації, проте сила їхнього впливу оцінюється як дуже слабка ($p \leq 0,1$).

Оскільки їх визначено як базові, провідні чи найбільш значущі, їх було враховано з метою перевірки. Усі інші показники визначені і як чинники, і як компоненти структур, тому в подальшому дослідженні не відбувалося їх поділу на базові, провідні, найбільш значущі компоненти та чинники формування і розвитку професійного вигорання.

Результати аналізу даних табл. 3.1 та 3.2 дозволили зробити такі припущення:

– зміну вектору та послаблення впливу найбільш значущих компонентів у формуванні професійного вигорання вихователів ДНЗ спричиняють:

1) зниження: «депресивності», «дратівливості», «емоційної лабільності», «реактивної агресивності», «перфекціонізму»;

2) вияв оптимальних механізмів психічного захисту та використання активних адаптивних копінг-стратегій;

3) підвищення: «глобального самоствавлення», «самоінтересу», «екзистенційної наповненості» та її компонентів («самодистанціювання», «відповідальності», «персональності», «екзистенційності»);

– зміну вектору і послаблення сили впливу провідних компонентів структур особистісних характеристик вихователів ДНЗ спричиняють:

1) зниження: «спонтанної агресивності», «невротичності»;

2) підвищення: «самоповаги», «саморозуміння», «аутосимпатії», цінності «гедонізм» (на рівні нормативних ідеалів), «самотрансценденції», «очікування позитивного ставлення з боку інших»;

3) використання оптимальних, активних копінг-стратегій;

– зміну вектору та послаблення впливу психологічних чинників формування та розвитку професійного вигорання вихователів ДНЗ спричиняють:

1) зниження: «мотивації на уникнення невдач», «невротичності», «особистісної» та «ситуативної тривожності», «депресивності», «емоційної лабільності», «дратівливості», «спонтанної» та «реактивної агресивності», «сором'язливості», «перфекціонізму», зокрема «перфекціонізму, орієнтованого на себе» та «соціально приписаного перфекціонізму», цінності «конформність» на рівні нормативних ідеалів та індивідуальних пріоритетів, цінності «влада» на рівні нормативних ідеалів та індивідуальних пріоритетів;

2) підвищення: показників самоствавлення, зокрема, «очікуваного позитивного ставлення з боку інших», «аутосимпатії», «самоповаги», «глобального смоставлення», «самоінтересу», «самовпевненості», «ставлення з боку інших», «екзистенційної наповненості» та її компонентів, цінності «гедонізм» на рівні індивідуальних пріоритетів, «мотивації на досягнення успіху», «самовпевненості», «товариськості»;

3) використання оптимальних механізмів психологічного захисту та копінг-стратегій.

Відтак на основі результатів теоретичного та емпіричного досліджень було розроблено структурно-функціональну модель психологічної корекції професійного вигорання у вихователів ДНЗ, яка розкриває взаємозв'язки між метою, підходами, методами та психологічними умовами корекції цього стану (рис. 3.1).

Створену модель покладено в основу програми психокорекції професійного вигорання у вихователів ДНЗ. Об'єднуючими чинниками останньої, що забезпечують взаємозв'язок між усіма її блоками (ціннісно-цільовим, методологічним (підходи, принципи), організаційним (методи, засоби, форми корекційної роботи), функціональним (психологічні умови корекції) та результативним (зниження рівня професійного вигорання, професійна адаптація, задоволеність роботою), є мета та завдання.

Мета корекційної програми полягала у гармонізації професійно-особистісного розвитку вихователя.

Її реалізація передбачала розв'язання таких *завдань*:

- 1) сприяння становленню педагогічної позиції дитиноцентризму;
- 2) розвиток професійної рефлексії;
- 3) оволодіння продуктивними способами взаємодії, конструктивними копінг-стратегіями;
- 4) формування позитивного самоствавлення та його складових;
- 5) розвиток вольової саморегуляції;
- 6) засвоєння правил тайм-менеджменту;
- 7) зниження рівня професійного вигорання.

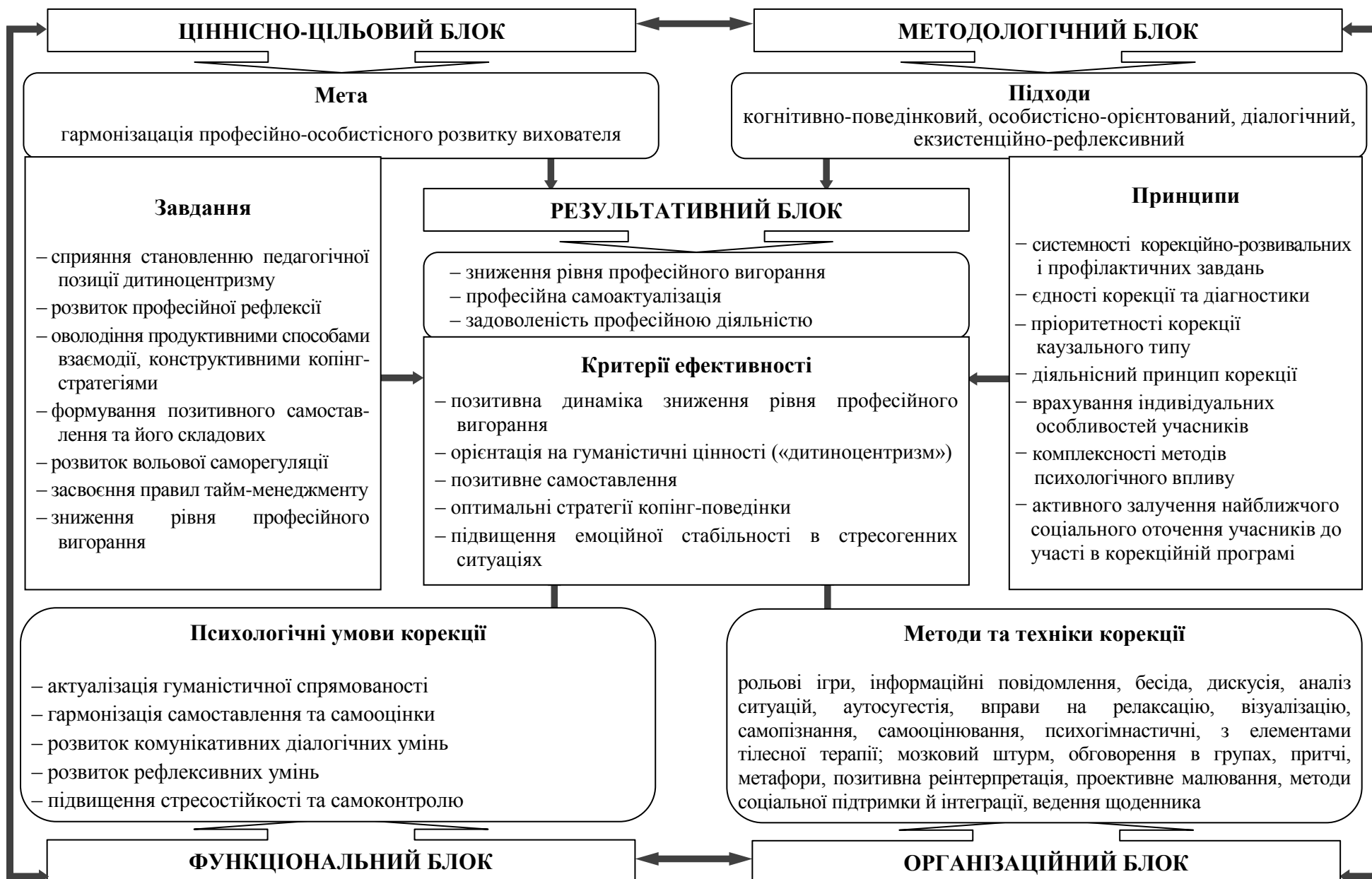


Рис. 3.1. Структурно-функціональна модель психологічної корекції професійного вигорання вихователів дитячих навчальних закладів

Програма психологічної корекції професійного вигорання створювалась на основі кількох підходів, які утворили методологічний блок структурно-функціональної моделі корекції професійного вигорання:

– *когнітивно-поведінкового* (А. Т. Бек (*A. T. Beck*), Н. Г. Гаранян, А. Елліс (*A. Ellis*), Ф. С. Кендалл, К. М. Бімас (*F. C. Kendall, K. M. Bemis*), Д. Мейченбоум (*D. Meichenbaum*), Дж. Претцер (*J. L. Pretzer*), А. Фріман (*A. Freeman*), Дж. Янг, У. Свіфт (*J. Young, W. Swift*), А. Б. Холмогорова й ін.), представники якого доводять, що емоційні переживання та поведінка людини визначаються не ситуацією, в якій вона опинилася, а тим, як вона сприймає цю ситуацію, що дає можливість пояснити той факт, чому в тих самих виробничих умовах одні фахівці вигорають, а інші – ні. Цей підхід інтегрує поведінкові, когнітивні й емоційні стратегії психокорекції ставлень суб'єкта до стресорів, які діють на нього, саногенне переосмислення їх і своєї Я-концепції та акцентує увагу на зміні уявлень про себе, корекції дезадаптивних форм поведінки, ірраціональних ставлень, установок (налаштувань), розвитку компетентності у соціальному функціонуванні тощо [21; 48];

– *особистісно-орієнтованого* (І. Д. Бех, Є. В. Бондаревська, М. Й. Боришевський, М. Купер, С. Д. Максименко, А. К. Маркова, В. П. Москалець, Г. К. Радчук, К. Р. Роджерс, М. В. Савчин, В. Сатір, В. О. Татенко, Т. М. Титаренко, І. С. Якиманська й ін.), який передбачає детальне вивчення особистості, особливостей її мотивації, емоційної сфери, інтересів і цінностей тощо; створенні відповідних умов для її повноцінного розвитку. У ньому особистість розглядається в усій її складності та наголошується на важливості врахування її індивідуальних особливостей в корекційній роботі [8; 14; 97; 100; 108; 132; 137; 152].

– *діалогічного* (Г. І. Давидова, Г. В. Дьяконов, З. С. Карпенко, Г. О. Ковальов, С. Д. Максименко, Г. К. Радчук, І. М. Семенов, Т. О. Флоренська та ін.), в основу якого покладено діалог як умову та чинник особистісного розвитку, розвитку свідомості та самосвідомості; вищу форму сприйняття та пізнання однієї людини іншою; основу формування міжособистісної взаємодії, гуманних, толерантних, особистісно-розвивальних відносин між людьми. Цей підхід передбачає

перетворення позицій тренера й учасника програми в особистісно-рівноправні, створює сприятливі умови для саморозвитку та набуття умінь діалогічного спілкування [36; 39; 49; 59; 132; 160].

– *екзистенційно-рефлексивного* (Г. І. Давидова, З. С. Карпенко, А. Ленгле, К. Орглер, Р. Мей, В. П. Москалець, Г. К. Радчук, В. Рибалка, М. В. Савчин, І. М. Семенов, І. Ялом і ін.) ґрунтується на увазі, повазі до унікальності й автономії особистості, активному вивченні усіх сторін її екзистенції, становлення її відповідальності, моральності, автентичності, свободи, власної суб'єктивності; розумінні психологічних негараздів через усвідомлення екзистенційних проблем (свободи вибору, відповідальності, ізольованості, пошуку сенсу життя тощо); способів, якими людина відповідає на них та пошуку шляхів, які зроблять життя більш автентичним, повноцінним/екзистенційно наповненим. У цьому підході наголос ставиться на розвитку самосвідомості, рефлексивному та ціннісному переживанні власного «Я», усвідомленні значення та цінності власного буття, на власному виборі, відвертості, сенситивності до специфічних моментів у взаєминах і в спілкуванні, роботі з тривогою та відповіддю на неї (прийняття чи прагнення утилізувати тривогу), роботі з часом, з відкриттям чи творенням смислу буття. Він забезпечує пізнання та аналіз власного життя, діяльності, зокрема професійної, та є умовою їх глибокого усвідомлення, критичного переосмислення і конструктивного вдосконалення [36; 49; 96; 108; 110; 132; 137].

На основі аналізу літературних джерел, розробки та реалізації методики формульовального етапу дослідження було визначено низку методологічних принципів корекційної роботи:

– *системності корекційно-розвивальних і профілактичних завдань*, який вказує на необхідність врахування у розробці психокорекційних програм завдань корекційного, профілактичного та розвивального рівнів. Тобто, формулюючи мету та завдання програми, треба орієнтуватися не тільки на виправлення відхилень, порушень, що діагностовані тепер, але й на їх попередження, на створення умов для гармонійного розвитку особистості, прогнозування та профілактики виникнення подібних відхилень/порушень у майбутньому;

– *єдності корекції та діагностики*, що є одним із основоположних. Його реалізація полягає, з одного боку, у необхідності здійснення комплексної, ретельної діагностичної роботи, що передує корекції та на основі результатів якої формуються мета і завдання останньої, а з іншого – діагностика проводиться впродовж корекційної роботи з метою контролю за динамікою та визначення ефективності психокорекційної програми;

– *пріоритетності корекції каузального типу*. Цей принцип передбачає усунення причин, які призводять до формування чи розвитку того чи іншого негативного стану, якості, властивості;

– *діяльнісний*, що вказує на необхідність організації активної, цілісної, осмисленої діяльності учасників у процесі психокорекційної роботи, яка природно вписується в їхнє життя і взаємини, та створює підґрунтя для позитивних змін у їхньому розвитку;

– *врахування індивідуальних особливостей учасників*, що полягає в обліку та врахуванні індивідуально-психологічних особливостей учасників корекційної програми, їхньої мотивації, інтересів, здібностей, цінностей тощо;

– *комплексності методів психологічного впливу*. Цей принцип вказує на необхідність використання усього багатства методів, засобів, технік практичної психології у процесі корекційної роботи;

– *активного залучення найближчого соціального оточення учасників до участі в корекційній програмі*, що передбачає залучення до участі в корекційній програмі осіб з найближчого кола спілкування учасників психокорекційної програми. Відтак об'єктом корекції стає не ізольована особистість, а цілісна система соціальних взаємовідносин [119; 145; 173].

До *організаційного блоку* моделі увійшли методи та техніки корекції: рольові ігри, інформаційні повідомлення, бесіда, дискусія, аналіз ситуацій, аутосугестія, вправи на релаксацію, візуалізацію, самопізнання, самооцінювання, психогімнастичні, з елементами тілесної терапії; мозковий штурм, обговорення в групах, притчі, метафори, позитивна реінтерпретація, проективне малювання, методи соціальної підтримки й інтеграції, ведення щоденника тощо [78, с. 51-165].

Виходячи з даних, отриманих у теоретичному й емпіричному дослідженнях, було визначено такі психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів ДНЗ:

1. Актуалізація гуманістичної спрямованості особистості вихователя

Специфіка професії вихователя пов'язана з орієнтацією на гуманістичні цінності як провідні та визначальні у процесі навчання і виховання та зі спрямованістю на особистість дитини, її розуміння і прийняття [8; 127, с. 147; 144]. Ціннісне ставлення до дитини, любов до неї (позиція «дитиноцентризму»), що є надбанням моральної свідомості та гуманістичного світогляду, повинні визначати усю систему цінностей вихователя.

Гуманістична спрямованість передбачає також ціннісне ставлення до педагогічної діяльності, створення сприятливих умов не тільки для саморозвитку дитини, але й для розвитку вихователя як особистості, що забезпечує можливості для його самоактуалізації. Крім того, вона інтегрує у собі професійно-педагогічну спрямованість, компетентність, педагогічну культуру та передбачає ставлення до себе як до суб'єкта гуманістичних перетворень педагогічного процесу [127, с. 147].

Визначена нами умова вимагає наявності у вихователя стійкої внутрішньої професійної мотивації, формування гуманістичної педагогічної позиції як своєрідного регулятора його професійної діяльності, співпадіння його життєвої позиції з професійною, а відтак віддзеркалення у професійній діяльності сформованої гуманістичної життєвої концепції, відповідності системи професійних цінностей істинному змісту життя.

Компонентами гуманістичної позиції вихователя є: любов до дітей, турбота про їхнє фізичне та психічне здоров'я, гуманне ставлення до вихованців, повага, довіра, визнання можливостей, захист прав та інтересів дітей, підтримка кожної індивідуальності, зацікавленість у співбутті [34; 88; 127].

Відтак для гармонізації гуманістичної спрямованості вихователів було використано етичні діалоги, бесіди, притчі, метою яких була актуалізація творчого потенціалу, почуттів, осмислення моральних проблем; активні методи

(рольові ігри, аналіз ситуацій морального змісту, мозковий штурм, вправи, проєктивне малювання тощо) метою яких є самостійний пошук істини, покращення конструктивності та критичності мислення, розуміння цінностей сучасного світу; ведення щоденника й ін.

2. Гармонізація самоставлення та самооцінки

У контексті нашого дослідження однією із психологічних умов корекції професійного вигорання є приведення у відповідність самоставлення як специфічного емоційного переживання «за» чи «проти» самого себе, яке формується на основі самосприйняття, образу «Я», самооцінки й оцінки значущими іншими [121; 167] та самооцінки як суб'єктивного утворення, що відображає оцінку особистістю своїх якостей, себе, власної успішності, а також оцінки інших людей, що формується на основі системи її цінностей.

Як психологічне утворення самоставлення пов'язане з самооцінкою, проте ці поняття відрізняються емоційним забарвленням та змістовим наповненням. Самоставлення проявляється у формі самоповаги, самоінтересу, аутосимпатії, очікувального ставлення з боку інших тощо. Відтак розуміння людиною сукупності наявних у неї уявлень про неї саму, оцінкових характеристик, переживань, пов'язаних з ними, впливають не тільки на її сьогодення та взаємостосунки з іншими, але й на побудову «проєкту майбутніх самозвершень» [152, с. 139].

Самооцінка ж пов'язана з потребою особистості в самоствердженні, у пошуку свого місця в житті, утвердженні себе як члена суспільства. Відтак неадекватна (завищена чи занижена) самооцінка часто стає причиною порушення процесів саморегуляції, самоконтролю, призводить до міжособистісних і внутрішньо-особистісних конфліктів, зневажливого ставлення до інших людей, егоїзму тощо.

Варто зазначити, що за результатами, отриманими на діагностичному етапі нашого дослідження (див. розділ 2), вихователі з низькими показниками за шкалами самоставлення мали вищі рівні професійного вигорання. Тому позитивне ставлення до себе, прийняття себе як унікальної індивідуальності з усіма позитивними та негативними сторонами, недоліками, адекватна самооцінка

– це ті умови, які забезпечуватимуть гармонійне існування особистості, її високий рівень самоідентифікації, активну роль у формуванні позитивної Я-концепції, а відтак будуть запобігати формуванню у неї професійного вигорання чи забезпечувати ефективні психологічні умови корекції цього стану.

3. Розвиток комунікативних діалогічних умінь

Наявність розвинених комунікативних здібностей – необхідна й обов'язкова вимога до особистості вихователя. Вона полягає у його здатності налагоджувати педагогічно доцільну взаємодію з вихованцями, їхніми батьками, адміністрацією навчального закладу, громадськістю, забезпечувати навчальні чи виховні заходи тощо. Крім того, розвинені комунікативні уміння самі є процесом виховання, адже відомо, що діти сприймають інформацію менш раціонально та більш емоційно, ніж дорослі. Тому для них важливо, не що говорить педагог, а як він говорить, наскільки він є доброзичливим і товариським. Відтак, якщо вихователь уважно, доброзичливо, співчутливо, об'єктивно взаємодіє з вихованцями це сприяє формуванню у них позитивних рис. Тоді як недоброзичливість, формальність, роздратованість, байдужість, цинізм викликають негативне ставлення як до нього, так і до виховних чи навчальних впливів, які він здійснює. Тому педагогічне спілкування вимагає неабиякої майстерності та толерантності від педагога.

Результати теоретичної та емпіричної складових нашого дослідження вказують на важливість діалогічних умінь вихователів не тільки для здійснення ефективної професійної діяльності, але й для запобігання формуванню професійного вигорання, яке метафорично називають «хворобою спілкування», а однією із його причин вважають психологічну, душевну перевтому, пов'язану з професійно вимушеним спілкуванням [269].

Варто зазначити, що за результатами емпіричного дослідження (див. розділ 2) для вихователів з високим рівнем професійного вигорання характерні низькі показники за шкалою «товариськість» і високі за шкалами «реактивна» та «ситуативна агресивність», «дратівливість», «невротичність» і ін., що є тими їх особистісними властивостями, які порушують гармонійну взаємодію, а відтак не

виконаними залишаються одні з основних завдань вихователя – організація діалогічного спілкування з вихованцями, доброзичливе ставлення до суб'єктів навчально-виховного процесу; установка на партнерство у спілкуванні; створення позитивного емоційного мікроклімату в дитячому колективі; уникнення бар'єрів спілкування та стресогенних чинників тощо.

Діалог у роботі вихователя – важливий спосіб взаємодії та взаємовпливу, важливий засіб встановлення відносин партнерства між ним і вихованцями, адже саме в процесі діалогічного спілкування людина усвідомлює себе як самодостатню особистість, навчається розуміти інших. Тому вихователь повинен бути «професіоналом спілкування», який покликаний і зобов'язаний ввічливо, доброзичливо, щиро взаємодіяти з вихованцями.

Саме діалогічність у роботі вихователя забезпечує високий рівень активності учасників навчально-виховного процесу, сприятливий емоційний клімат навчання, успішний перебіг соціально-психологічних процесів у дитячому колективі, максимальну орієнтацію навчального процесу на індивідуальні й особистісні характеристики вихованців, на власну продуктивну діяльність, позитивний психологічний настрій, який є умовою повноти міжособистісної взаємодії. Саме діалогічне спілкування «перетворює навчальну співпрацю у фактор морального порядку, у фактор розвитку людських взаємин» [122, с. 21], а відтак передбачає створення такого комунікативного середовища, яке максимально розширює простір для співробітництва між учасниками навчально-виховного процесу на суб'єкт-суб'єктному рівні. Органічною складовою цього середовища є активність та ініціативність вихованців, тоді як активність вихователя не повинна домінувати, а тільки забезпечувати створення умов, які б розвивали цю складову у дітей.

Важливою складовою процесу діалогічної взаємодії є й уміння встановлювати контакти з дітьми за допомогою «продуктивної комунікації», яка базується на взаємоповазі та довірі. Тому важливе значення має гігієна спілкування, яка полягає не тільки в дотриманні норм спілкування (певної комунікативної програми поведінки в педагогічному середовищі), правил

хорошого тону, уважного ставлення до інших, але й у стримуванні власних емоцій, врахуванні психологічного стану іншого, використанні правил асертивної поведінки тощо.

4. Розвиток рефлексивних умінь

Рефлексія трактується нами як інтегральний психічний процес мисленнєвого ретроспективного аналізу змісту власної свідомості та свідомості іншої людини, вчинків, труднощів чи успіху, що сприяє осмисленню сутності проблем і їх розв'язанню. Рефлексія дає змогу педагогу дати об'єктивну оцінку собі та своїм вчинкам, зрозуміти, як його сприймають інші, зокрема вихованці [60, с. 130].

Здатність вихователя до рефлексії – важливий аспект самосвідомості, основа розвитку його як фахівця, чинник, що сприяє ефективності педагогічних впливів, заохочує прагнення до саморозвитку, до вироблення власного стилю діяльності, до оволодіння необхідними навичками, до розробки нових технологій тощо.

Проблема дефіциту педагогічної рефлексії, як правило, пов'язана з тактикою на захист власного «Я», труднощами у сприйнятті позицій чи поглядів інших, поведінкою в ситуації прийняття рішення [294]; егоцентризмом, стереотипністю мислення, «замкнутим інтелектом», недалекоглядністю рішень, безапеляційністю [54].

Розвитку рефлексивних умінь сприяють: ігрові методи; методи спілкування; метод самозвіту, програми навчання рефлексії, проєктивні малюнкові методики, складання програм саморозвитку; написання творів-есе, висновків, складання смислової карти, вправи, створення навчальних, зокрема електронних папок/портфоліо (робоча папка, наочна папка, папка розвитку, тематична папка) [246]; аналіз, опис занять чи випадків, записи в щоденниках, опитувальники зворотного зв'язку, відеозаписи занять, картинки, схеми, примітки; спеціально організована рефлексивна діяльність педагога, наявність рефлексивного середовища, активізація міжособистісної взаємодії між учасниками рефлексивної діяльності; розвиток емпатії, здатність до ідентифікації, адекватність уявлень і самооцінки [59], розвинуті комунікативні здібності тощо.

Тому визначена нами умова передбачає, насамперед, формування у

вихователів знань про професійну рефлексію; умінь аналізувати, формувати власну думку співвідносити її з думкою інших, мати свій погляд на себе та власну діяльність, розуміти мотиви вчинків; уміти об'єктивно оцінювати свої можливості та можливості інших; володіти прийомами вдосконалення рефлексивних умінь і навичок міжособистісного спілкування тощо.

5. Підвищення стресостійкості та самоконтролю

У сучасному житті є чимало стрес-чинників (значущих, неконтрольованих, невизначених, непрогнозованих, динамічних, таких, що не відповідають ресурсам особистості й ін.), що знижують якість життя людини, призводять до її дезадаптації чи різноманітних захворювань.

Відтак успіх і висока ефективність професійної діяльності, здоров'я фахівців залежить від низки вольових якостей. Зокрема, від цілеспрямованості, завзятості, наполегливості, рішучості, самостійності, самокерівництва, стресостійкості тощо.

Під стресостійкістю ми розуміємо спроможність особистості протидіяти/опиратися негативному впливу стрес-чинників, що зумовлена комплексом її індивідуально-психологічних властивостей і процесів. Важливою якістю є і здатність до саморегуляції, яка допомагає зберегти внутрішню рівновагу та не допустити впливу стресорів, що несуть загрозу для її благополуччя.

Відтак умовами підвищення стресостійкості є здатність вихователя до свідомого контролю й володіння собою, оволодіння техніками управління стресом, зокрема, навичками релаксації, планування часу, вміннями контролювати свій емоційний стан, жести, міміку, коригувати інтереси залежно від обставин, що змінюються, і конкретної ситуації; креативно мислити, використовувати правила асертивної поведінки, бути раціональним, мати позитивний погляд на речі, не перебільшувати проблеми, вміти працювати з наслідками стресів [104], використовувати адекватні й адаптивні поведінкові копінг-стратегії тощо.

Ці умови було включено до *функціонального блоку* структурно-функціональної моделі корекції професійного вигорання з метою перевірки (рис. 3.1).

Останній блок – *результативний* – демонструє очікувані результати психологічної корекції професійного вигорання у вихователів ДНЗ: зниження рівня професійного вигорання, професійна самоактуалізація вихователів, зростання відчуття задоволеності власною професійною діяльністю та критерії ефективності, що зводяться до таких положень: позитивна динаміка зниження рівня професійного вигорання; орієнтація на гуманістичні цінності («дитиноцентризм»); позитивне самоствавлення; використання оптимальних поведінкових стратегій копінг-поведінки; підвищення емоційної стабільності в стресогенних ситуаціях.

З метою перевірки створеної моделі, ефективності визначених умов корекції, виконання поставлених завдань було проведено формувальний експеримент.

У ході першого його етапу досліджуваним було запропоновано психодіагностичні методики, що дають змогу виявити 48 показників (див. табл. 3.1, табл. 3.2) і показник рівня сформованості професійного вигорання. Вони дозволяють оцінити рівень професійного вигорання вихователів, їхні особистісні властивості та визначити достовірність відмінностей між експериментальними та контрольними групами досліджуваних з різними рівнями його сформованості.

Відповідно до стандартів психологічного консультування та психокорекції було сформовано дві експериментальні групи чисельністю 46 осіб. Кількість досліджуваних у контрольних групах не лімітувалася (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Кількісний склад вибірки формувального експерименту ($N = 98$)

Групи досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання	Кількість осіб
з високим:	48
експериментальна (ВРВ _е)	23
контрольна (ВРВ _к)	25
з середнім:	50
експериментальна (СРВ _е)	23
контрольна (СРВ _к)	27

Програма психологічної корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів була експериментально апробована на базі ДНЗ № 15, 18, 25, 33, 30, 35, 52 м. Чернівці.

З метою визначення наявності відмінностей між експериментальними та контрольними групами з різними рівнями професійного вигорання було використано непараметричний *U*-критерій *Манна-Уїтні*, який є результативним навіть на малих вибірках та не накладає обмежень на розподіл випадкової величини або дисперсію.

Отримані емпіричні значення *U*-критерію на цьому етапі дослідження свідчать про відсутність статистично значущих відмінностей між експериментальними та контрольними групами досліджуваних за визначеними показниками (див. Додаток П, табл. П.1).

Для перевірки створеної моделі корекції та обґрунтування психологічних умов ефективної корекції професійного вигорання у вихователів ДНЗ було розроблено й апробовано відповідну корекційну програму.

3.2. Процедура апробації програми психологічної корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів

Основне завдання цього етапу дисертаційного дослідження – апробація програми психокорекції професійного вигорання у вихователів ДНЗ, основу якої утворила запропонована структурно-функціональна модель психологічного корегування цього деструктивного стану (див. рис. 3.1).

У створеній програмі використано здобутки вітчизняних і зарубіжних учених у царині психопрофілактики та психокорекції вигорання: В. М. Волобаєва (2011), Л. О. Китаєва-Смика (1989, 2007), М. П. Лайтера і К. Маслач (2005), Г. О. Осипової (2000), Н. Г. Осухової та В. В. Кожевнікової (2006), О. Е. Петрової та Л. І. Дегтяревої (2009), О. Ю. Райкової (2011), О. С. Слюсарєвої та Г. Ю. Козловської (2008), Д. Г. Трунова (1998, 2005), Л. С. Чутко, (2010), В. Б. Шауфелі та Д. Енцманна (1998), Т. С. Яценко, (2008) й ін. [20; 56; 119; 120; 124; 145; 134; 154; 155; 169; 172; 259; 301]. Програма одержала назву: «*Як не згоріти в полум'ї професії*» [78] (табл. 3.4).

Основні блоки програми: 8 міні-лекцій та груповий психологічний тренінг.

Таблиця 3.4

Структура програми психологічної корекції професійного вигорання вихователів дитячих навчальних закладів

Сесія, тема	Мета сесії	Зміст сесії *	Час (год.)
1	2	3	4
1-2 Професійне вигорання: міф чи реальність	Введення учасників у ситуацію роботи корекційної групи; прийняття правил групової роботи; ідентифікування проблеми, виявлення бар'єрів, що перешкоджають отриманню задоволення від професії (основних детермінант), симптомів професійного вигорання, визначення потенціалу особистості та тих сфер життя, які вимагають змін; зняття емоційної напруги, скорочення дистанції у спілкуванні.	Повідомлення мети роботи корекційної групи. Міні-лекція «Вигорання – глобальна хвороба нашого часу». Обговорення правил роботи в групі. Гра-розминка «Павутинка». Вправа «Знайди схожого». Вправа «Мій герб». Експрес-методика «Аналіз життя за 10 хвилин». Вправа «Чинники вигорання». Самодіагностика «Виявлення домінуючих симптомів професійного вигорання». Вправа «Корзина очікувань». Підсумок заняття. Вправа «Моніторинг емоційного стану учасників групи». Притча «Ціна часу». Обговорення учасниками отриманого на занятті досвіду. Домашнє завдання: вправи «Угода», «Беремо тайм-аут».	2,5+2,5
3 Компроміс з часом	Ознайомлення з тайм-менеджментом; формування уявлення про те, що часом можна управляти, а його хронічний дефіцит у деяких випадках має суб'єктивний, а не об'єктивний характер; створення позитивної мотивації до занять; зняття емоційної напруги, зниження особистісної тривожності, депресивності; актуалізація позитивних емоцій, осмислення	Вправа «Свято життя». Вправа «Цілющі спогади». Міні-лекція «Чи вміємо ми керувати часом?» Вправа «Занедбаний сад». Вправа «Мої ресурси». Вправа «Подорож». Вправа «Легкі радощі». Підсумок заняття. Вправа «Моніторинг емоційного стану	2,5

Продовження табл. 3.4

1	2	3	4
	власного життя та головних цілей у ньому; визначення власних механізмів саморегуляції та способів самовідновлення у стресових ситуаціях	учасників групи». Обговорення учасниками отриманого на занятті досвіду. Домашнє завдання: опрацювання статті «Хронофаги у нашому житті»; ведення щоденника.	
4 Вигідна інвестиція	Осмислення власного життя; формування внутрішньої рішучості, вміння ефективно використовувати особистий і робочий час, усвідомлено вкладаючи його у значущі справи; оптимально розподіляти навантаження; підвищення продуктивності та здатності досягати результатів шляхом кращої самоорганізації у часі; підвищення мотивації до праці та отримання більшого задоволення від роботи; розширення ціннісних орієнтацій та оптимізація життєвої установки.	Обмін досвідом щодо виконання домашнього завдання. Групова дискусія «Де ми втрачаємо наш час?» Вправа «Схема часу». Міні-лекція «Як боротися з проблемами, що поглинають час». Вправа «Скажи «ні»». Мозковий штурм «Як боротися з утомою?» Вправа «Сплануй своє життя на завтра». Вправа «Висока енергія». Підсумок заняття. Вправа «Моніторинг емоційного стану учасників групи». Обговорення учасниками отриманого на занятті досвіду. Домашнє завдання: вправи «Сенс життя», «Знайди час для себе», ведення щоденника.	2,5
5 Краще, вище, більше, далі	Формування адаптивного (здорового) перфекціонізму, адекватних самооцінки та самоставлення; усвідомлення власної цінності, власного потенціалу; зняття напруги у стосунках з іншими; стимулювання позитивного й об'єктивного ставлення до себе.	Обмін досвідом щодо виконання домашнього завдання. Міні-лекція «Перфекціонізм – латентний параліч». Вправа «Я вмю, знаю, можу». Анкета «Погляд на себе». Вправа «Малюнок «Я»». Притча «Небездоганний». Підсумок заняття. Вправа «Моніторинг емоційного стану учасників групи». Обговорення учасниками отриманого на занятті досвіду. Домашнє завдання: вправи «Інтерв'ю», «Знайди час для себе» (продовження), ведення щоденника.	2,5

Продовження табл. 3.4

1	2	3	4
<p>6-7 Ніщо не робиться просто так. Просто нам не завжди відомі мотиви</p>	<p>Створення установки на реалізацію та прийняття активної життєвої позиції, інтересу до діяльності; визначення власних механізмів саморегуляції; розвиток адекватного емоційного реагування, формування мотивації на досягнення успіху, зрілих механізмів психологічного захисту, розширення репертуару конструктивної копінг-поведінки; зниження рівня мотивації на уникнення невдач.</p>	<p>Обмін досвідом щодо виконання домашнього завдання. Міні-лекція «Формула успіху». Вправа «Картинна галерея». Рольова гра «Як ти вчиниш?» Групова дискусія «Три притчі, що мотивують до життя». Вправа «Тема успіху». Вправа «Нестандартна поведінка». Вправа «Успіх у минулому». Вправа «Уникнення невдач». Вправа «Аналіз своїх виправдань». Вправа «Попроси себе». Міні-лекція «Захисні механізми та копінг-стратегії як ресурси особистості у боротьбі зі стресом та професійним вигоранням». Вправа «Склади настанову іншим людям». Вправа-казка «Вірити та старатися» Підсумок заняття. Вправа «Моніторинг емоційного стану учасників групи». Обговорення учасниками отриманого на занятті досвіду. Домашнє завдання: вправа «Знайди час для себе» (продовження), ведення щоденника.</p>	<p>2,5+2,5</p>
<p>8 Я те, чого ви бажаєте...</p>	<p>Підвищення та формування адекватної самооцінки, впевненості у собі; підвищення рівня аутосимпатії, самоінтересу, самовпевненості; зниження рівня депресії, тривожності, сором'язливості, дратівливості; агресивності; вивчення мотивів власної агресивної поведінки; визначення життєвих цілей і пріоритетів; виявлення професійних цінностей.</p>	<p>Обмін досвідом щодо виконання домашнього завдання. Міні-лекція «Почни з себе, або Перш, ніж змінювати світ, зміни себе». Малюнок «Я така, яка є». Вправа «Чарівне слово так». Вправа «Подивись на хорошу людину». Вправа «Запитання». Вправа «Автопілот». Вправа «Компліменти».</p>	<p>2,5</p>

Продовження табл. 3.4

1	2	3	4
		<p>Вправа «Впевнена, невпевнена й агресивна поведінка».</p> <p>Вправа «Візуалізація емоцій».</p> <p>Вправа «Вір у себе».</p> <p>Підсумок заняття. Вправа «Моніторинг емоційного стану учасників групи». Обговорення учасниками отриманого на занятті досвіду.</p> <p>Домашнє завдання: вправа «Знайди час для себе» (продовження), ведення щоденника.</p>	
<p>9-10 Тетріс для життя</p>	<p>Формування потреби та здатності до самопізнання, саморозуміння, самореалізації; розвиток гнучкості та мобільності, вміння самостійно приймати рішення та вирішувати проблемні ситуації; переорієнтовуватися у ситуації стресу, аналізувати її з боку спостерігача, адекватно оцінювати наявні ресурси; навчання навичкам саморегуляції та розслаблення; створення умов для формування власної позиції щодо змін, які відбуваються, та почуття власної відповідальності за вчинки та дії; для подолання затисків і безініціативності; створення позитивного емоційного стану з допомогою позитивного промовляння; профілактика неврозів.</p>	<p>Обмін досвідом з приводу виконання домашнього завдання.</p> <p>Міні-лекція «Тетріс-ефект, або Розбуди у собі оптиміста».</p> <p>Мозковий штурм «Власні способи саморегуляції».</p> <p>Вправа «Намалюй своє ім'я».</p> <p>Вправа «Вогнище проблем».</p> <p>Вправа «Подіум».</p> <p>Вправа «Броунівський рух».</p> <p>Вправа «Хто я?»</p> <p>Вправа «5 кроків».</p> <p>Малюнок «Моя біографія».</p> <p>Арт-терапія стресу.</p> <p>Вправа «Падіння».</p> <p>Вправа «Асоціація з іграшкою».</p> <p>Притча про чарівний перстень.</p> <p>Зняття затисків (танцювальна терапія).</p> <p>Підсумок заняття. Вправа «Моніторинг емоційного стану учасників групи». Обговорення учасниками отриманого на занятті досвіду.</p> <p>Домашнє завдання: вправа «Знайди час для себе» (продовження); завдання: написати твір-роздуми на тему «Смисл повинен бути знайдений, але не може бути</p>	<p>2,5+2,5</p>

Продовження табл. 3.4

1	2	3	4
<p>11-12 Вір у себе</p>	<p>Формування позитивного образу «Я», позитивного емоційного стану, сприятливого ставлення до себе (з допомогою позитивного промовляння); розвиток впевненості у собі; оволодіння навичками саморегуляції, релаксації та розслаблення, технологіями, що зберігають здоров'я; профілактика неврозів; підведення підсумків та узагальнення результатів роботи у групі, створення установки на реалізацію та прийняття активної життєвої позиції, використання отриманого досвіду в практичній діяльності й особистому житті.</p>	<p>створений» (В. Франкл); ведення щоденника.</p> <p>Обмін досвідом щодо виконання домашнього завдання.</p> <p>Вправа «Без зайвої скромності».</p> <p>Вправа «Ода про себе».</p> <p>Вправа «Я подарунок для людства».</p> <p>Вправа «Мої недоліки».</p> <p>Вправа-медитація «Із вдячністю».</p> <p>Вправа «Формула любові».</p> <p>Вправа «Хімічна реакція».</p> <p>Вправа «Угода».</p> <p>Вправа «Подарунки».</p> <p>Вправа «Валіза».</p> <p>Вправа «Карусель».</p> <p>Підсумок заняття. Вправа «Моніторинг емоційного стану учасників групи». Обговорення учасниками отриманого на занятті досвіду.</p> <p>Домашнє завдання: вправа «Список особистої звитяги та слави».</p> <p>Підсумок роботи корекційної групи. Заповнення анкети та написання самозвітів.</p> <p>Вправа «На біс».</p>	<p>2,5+2,5</p>

Примітка. * – рекомендований перелік вправ [78, с. 51-165; 169; 170; 172].

Термін апробації програми психологічної корекції професійного вигорання вихователів ДНЗ: 30 годин, з урахуванням динаміки змін емпіричних показників (див. табл. 3.1, табл. 3.2) і рівня професійного вигорання учасників, протягом 3-х місяців. Тривалість короткострокових корекційних груп – 12 сесій.

Рекомендована кількість учасників: до 10 осіб, які збираються 1 раз на тиждень на 2,5 години для групової роботи.

Мета тренінгу: гармонізація й оптимізація професійно-особистісного розвитку вихователів, перевірка психологічних умов корекції та зниження рівня професійного вигорання у вихователів ДНЗ.

Завдання тренінгу:

- усвідомлення наявності проблеми, ознайомлення з феноменологією професійного вигорання, симптомами, чинниками ризику, особливостями формування у вихователів ДНЗ;

- навчання учасників тренінгу виявляти порушення балансу в континуумі «робота – особисте (приватне) життя», способам планування та керування часом (правилам тайм-менеджменту);

- сприяння становленню педагогічної позиції дитиноцентризму, формуванню конструктивних ціннісних орієнтацій;

- оптимізація процесу формування адаптаційних можливостей (ресурсів);

- навчання способам усвідомлення та відреагування емоцій; стабілізація емоційного стану, зниження напруги, оптимізація рівня «тривожності», «агресивності», «депресивності», «дратівливості», «невротичності», «емоційної лабільності»;

- формування умінь і навичок психоемоційної та фізичної саморегуляції (зняття м'язової, емоційної напруги), підвищення стресостійкості та самоконтролю;

- актуалізація та закріплення відпирних щодо вигорання особистісних якостей, властивостей;

- унормування самоствалення та самооцінки;

- розвиток рефлексивних умінь;

- навчання продуктивними способами взаємодії;

- формування стійкого прагнення до досягнення поставленої мети.

Принципи організації роботи:

- *принцип гуманізму* – доброзичливість і повага у взаєминах, культура спілкування, неприпустимість примусу й насильства тощо;
- *принцип конфіденційності* – заборона свідомого та/чи ненавмисного розголошення інформації, отриманої у ході роботи;
- *принцип компетентності* – чітке визначення ведучим меж своєї компетентності та неухильне їх дотримання;
- *принцип відповідальності* – турбота ведучого про благополуччя учасників програми та заборона використання результатів роботи їм на шкоду [78; 119; 170, с. 10;173].

Форми корекційної роботи: групова та індивідуальна.

Методи та техніки корекції: бесіда, дискусія, аналіз ситуацій, аутосугестія, індивідуальна консультація, рольові ігри, вправи на релаксацію, візуалізацію, самопізнання, самооцінювання, психогімнастичні, з елементами тілесної терапії, проєктивне малювання, позитивна реінтерпретація, мозковий штурм, обговорення в групах; ведення щоденника тощо.

У групових дискусіях порушувалися різні теми: самооцінка, самоповага, саморозуміння, оптимізм, ентузіазм, перфекціонізм, довіра, ресурси та ін.

Програма містила діагностичну, теоретичну та практичну складові.

Мета діагностичної складової: виявлення рівня професійного вигорання та визначених нами емпіричних показників психологічної корекції.

Мета теоретичної складової: засвоєння учасниками знань із проблем професійного вигорання. Ця частина реалізувалася на основі такого плану:

- основний зміст поняття «професійне вигорання»;
- чинники ризику професійного вигорання;
- основні симптоми професійного вигорання;
- специфічні особливості професійного вигорання вихователів ДНЗ;
- роль позитивних особистісних характеристик, адекватного самоствавлення, мотивації на досягнення успіху, ціннісних орієнтацій, адаптаційних механізмів у знаходженні балансу в континуумі «робота-особисте (приватне) життя».

Мета практичної складової: зниження рівня професійного вигорання учасників шляхом корегування визначених емпіричних показників (див. табл. 3.1, табл. 3.2).

Принципи укладання програми: системності корекційних, профілактичних і розвивальних задач; єдності корекції та діагностики; пріоритетності корекції каузального типу; діяльнісний принцип корекції; принцип обліку індивідуальних особливостей учасника; комплексності методів психологічного впливу; активного залучення найближчого соціального оточення учасників до участі в корекційній програмі; урахування обсягу та ступеня різноманітності матеріалу; обліку емоційної складності матеріалу.

Психокорекційний комплекс включав у себе чотири основні блоки:

1. Діагностичний

Мета: діагностика рівня професійного вигорання, особистісних утворень, станів, властивостей, виявлення чинників формування та розвитку професійного вигорання; врахування одержаних даних у розробці психокорекційної програми.

2. Цільовий (установчий)

Мета: формування активного налаштування (установки) учасників на ефективну психокорекційну роботу в групі, співпрацю з ведучим та іншими учасниками; адекватне самопізнання і самовдосконалення; позитивні результати щодо зниження рівня професійного вигорання та його компонентів; конструктивні зміни у професійній діяльності й особистому житті.

3. Корекційний

Мета: гармонізація й оптимізація професійно-особистісного розвитку учасників програми на основі: адекватного рефлексування власних професійних, інтелектуальних, емоційних, вольових і інших ресурсів, оволодіння продуктивними способами взаємодії з вихованцями, їхніми батьками та колегами; формування адекватної самооцінки, а відтак впевненості в собі, «аутосимпатії», «саморозуміння», «самоповаги» тощо; редукції негативних впливів деструктивних особистісних властивостей; розвитку вольової саморегуляції; переосмислення свого негативного досвіду; подолання неадекватних паттернів

поведінки; розвитку вміння ефективно розподіляти свій час, планувати та контролювати справи, оптимально розподіляти навантаження; засвоєння конструктивних копінг-стратегій тощо.

4. Блок оцінки ефективності корекційних впливів

Мета: відстеження даних психодіагностики, самозвітів учасників, моніторингу їх ставлення до занять, активності, продуктивності, а відтак ефективності участі в них.

Програма складається з п'яти взаємопов'язаних тематичних розділів:

I розділ спрямований на ідентифікацію проблеми, оптимізацію часових витрат (тайм-менеджмент) і зниження рівня напруги та виснаження.

II розділ – на зниження перфекціонізму та формування «мотивації на досягнення успіху».

III розділ – на корекцію сприятливих щодо професійного вигорання особистісних властивостей учасників.

IV розділ – на формування адекватних саморозуміння, самооцінки, самоставлення, а відтак аутосимпатії, самоповаги, впевненості у собі, відповідальності тощо.

V розділ – орієнтування на конструктивні копінг-стратегії та зрілі механізми психологічного захисту.

Принципи побудови групової роботи

Критерій формування групи – власне бажання суб'єкта. Критерії непридатності для роботи в групі – нетверезий та психотичні стани.

Головне завдання групи: навчити учасників саморозкриттю та самоаналізу, вмінню висловлюватися, аналізувати та контролювати свої психічні стани, насамперед, емоційні, проблеми, невдачі та виробляти на цій основі ефективні моделі поведінки.

Основні принципи («закони») роботи у групі: «0:0»; «мікрофона»; активності; «тут і тепер»; «Я-висловлювання»; пропонувати тільки власної участі; імені; конфіденційності; «ні»; тактовного та доброзичливого ставлення до всіх учасників групи; партнерського (суб'єкт-суб'єктного) спілкування [78; 170].

У процесі групової роботи чергувалися рухливі та статичні вправи.

Умови роботи в групі: добровільне погодження учасників; стійка мотивація, емоційне включення у роботу; атмосфера довіри, психологічної безпеки та продуктивності; прийняття вироблених правил як гарантії безпеки роботи у групі; аналіз ситуацій (безпосередній та опосередкований), за необхідності – індивідуально; ізольоване приміщення, затишне та зручне; комфортність, розміщення учасників по колу; технічне забезпечення кожного учасника необхідним набором роздаткового матеріалу й ін.

Вимоги до ведучого: професійна компетентність; досвід відповідної психокорекційної роботи; автентичність, відкритість у вияві почуттів.

Обладнання: маркерна дошка, маркери, клубок ниток, папір формату А4, стікери, крейда, олівці, фломастери, кольоровий папір, ножиці, клей, фарби, пензлики, намальоване дерево очікувань, корзина, непрозорий пакет, м'які іграшки, килимки, музичний супровід, бланки методик, аркуші паперу різних розмірів, скляна/металева посудина, смужки паперу, непрозорий пакет (чорний) з маленькими м'якими іграшками, матриці-маркери для рефлексії і самооцінки своїх емоційних переживань, рекомендації з виконання домашнього завдання.

Процедура роботи в групі та очікувані результати

Знайомство (прелімінарна зустріч), яке має закласти основи реалістично-оптимістичних очікувань учасників і включає:

– пояснення цілей корекційної групи, основних принципів групової роботи; ознайомлення з методами та правилами роботи у групі, способами поведінки, завдяки яким можна отримати максимальну користь від занять; визначення індивідуальних цілей учасників, їхніх очікувань, побоювань, пов'язаних з роботою у групі;

– діагностику рівня професійного вигорання та визначених у параграфі 3.1 емпіричних показників (див. табл. 3.1, табл. 3.2), за якими буде прослідковано динаміку змін, що відбулися в результаті проходження корекційної програми, за допомогою методики діагностики рівня «емоційного вигорання» В. В. Бойка; модифікована форма В опитувальника FPI, шкали реактивної та особистісної

тривожності Ч. Д. Спілбергера; опитувальника самоствалення В. В. Століна і С. Р. Пантілеєва; багатомірної шкали перфекціонізму П. Хюїтта та Г. Флетта, адаптованої І. І. Грачовою; методики діагностики типологій психологічного захисту Р. Плутчика, адаптованої Л. І. Вассерманом, О. Ф. Єршовим, О. Б. Клубовою; методики «Копінг-поведінка в стресових ситуаціях» Н. С. Ендлера, Дж. Д. А. Паркера, адаптованої Т. Л. Крюковою; методики діагностики мотивації особистості на досягнення успіху та уникнення невдач Т. Елерса; опитувальника Ш. Шварца з вивчення цінностей особистості; опитувальника «Шкала екзистенції» А. Ленгле та К. Орглер [12; 19; 25; 47; 86; 129; 130; 148; 159; 169].

За результатами психодіагностики було зроблено письмовий звіт.

Орієнтована структура занять: привітання, рефлексія стану учасників групи; вступ, створення позитивного настрою на спільну роботу; основна частина – функціональні, когнітивні, комунікативні, психогімнастичні вправи, ігри, бесіди, дискусії, мозковий штурм, релаксація та ін.; закріплення набутого досвіду; інтеграція (поєднання нового досвіду з реальним життям); зворотний зв'язок (рефлексія), моніторинг настрою, ритуал прощання, домашнє завдання.

Творча робота групи обов'язково завершувалася заповненням матриці настрою чи закритої анкети, які потрібні для того, щоб керівник міг відстежувати стан учасників групи, розвиток групо-динамічних процесів, та одержанням домашнього завдання.

Ефективність програми повинна підтвердитися результатами повторного діагностичного обстеження після закінчення циклу корекційних занять (використовуються ті самі психодіагностичні методики).

Збір, фіксація та зберігання інформації здійснювалися відповідно до чинного законодавства України, Положення про психологічну службу системи освіти України, Етичного кодексу психолога.

Очікуваний результат: зниження рівня професійного вигорання учасників; професійна самоактуалізація; задоволеність професійною діяльністю.

Передбачуваний результат: зміна значущості емпіричних показників (див. табл. 3.1, табл. 3.2), рівня професійного вигорання загалом, орієнтація на

гуманістичні цінності; розвиток професійної рефлексії; формування позитивного самоствавлення, оволодіння продуктивними копінг-стратегіями; набуття навичок довірливої саморегуляції, підвищення емоційної стабільності в стресогенних ситуаціях; вміння підтримувати баланс у континуумі «робота–особисте (приватне) життя».

Критерії ефективності проходження психокорекційної програми:

- позитивна динаміка зниження рівня сформованості професійного вигорання та його складових;
- усвідомлення порушення балансу «робота-особисте життя»;
- позитивна динаміка (зміна) змінних емпіричних показників (див. табл. 3.1, табл. 3.2) на вході та на виході з програми;
- міра задоволення учасників і рівень відповідності досягнутих результатів очікуванням фахівця, який проводив програму;
- позитивне самоствавлення, упевненість у собі та власних силах;
- оволодіння конструктивними копінг-стратегіями і вияв зрілих психологічних захистів;
- вміння правильно розподіляти свій час;
- активізація соціальної активності;
- зниження рівня вживання психоактивних речовин (алкоголю, кави, ліків, тютюну й ін.) чи відмова від них;
- підвищення емоційної стабільності в стресогенних ситуаціях;
- оптимізація взаємин з суб'єктами професійної діяльності, членами сім'ї.

Отже, розроблена програма психокорекції професійного вигорання у вихователів ДНЗ, сприяла становленню педагогічної позиції дитиноцентризму, формуванню позитивного самоствавлення та його складових, розвитку професійної рефлексії, вольової саморегуляції, оволодінню конструктивними способами взаємодії, професійній самоактуалізації вихователів та більшій задоволеності своєю професійною діяльністю, а відтак створила оптимальні умови для гармонізації їх професійно-особистісного розвитку та зниження рівня професійного вигорання.

3.3. Результати апробації програми корекції професійного вигорання вихователів дитячих навчальних закладів

Після проходження 12 сесій корекційної програми досліджуваними експериментальних груп, згідно з логікою експериментального дослідження, було здійснено повторну діагностику показників. Ефективність апробованої програми підтверджено шляхом порівняння даних контрольних та експериментальних груп досліджуваних з середнім та високим рівнями професійного вигорання. Обробка отриманих експериментальних даних проводилась за допомогою методів описової статистики та T -критерію Уїлкоксона, який дає змогу порівняти показники, виміряні у двох різних умовах на тій самій групі досліджуваних, та встановити не тільки ступінь їх вираження, але й напрями змін (інтенсивність зсуву у кожному напрямі). Нульові зсуви не розглядались, що зменшило кількість спостережень на кількість зсувів [278, с. 36].

Порівняння результатів першого зрізу в експериментальній і контрольній групах (табл. 3.5) показало статистично значущі зсуви досліджуваних показників – їх зниження чи підвищення – в експериментальних групах досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання.

Загалом, з табл. 3.5 видно, що суттєвих статистично значущих змін зазнали 27 показників. Так, у досліджуваних експериментальної групи з ВРВ статистично значущо *знизився* рівень професійного вигорання (значення показника «підсумковий рівень сформованості професійного вигорання» ($T = 15$, $p = 0,000$) змістилося до діапазону середніх значень), в основному за рахунок:

1) *зниження* показників:

- «невротичності» ($T = 38$, $p = 0,002$); «особистісної тривожності» ($T = 28$, $p = 0,012$), які залишились у діапазоні високих значень;
- «спонтанної агресивності» ($T = 31,5$, $p = 0,003$); «самозвинувачення» ($T = 57$, $p = 0,042$), цінності «конформність» на рівні нормативних ідеалів ($T = 44$, $p = 0,023$), механізму психологічного захисту «інтелектуалізація» ($T = 11,5$, $p = 0,017$), які залишились у діапазоні середніх значень;

**Статистично значущі відмінності у контрольній та експериментальній
групах досліджуваних після проведення формувального експерименту
(за T-критерієм Уїлкоксона)**

№	Досліджувані показники	Групи досліджуваних			
		ВРВ		СРВ	
		Е	К	Е	К
1	підсумковий показник сформованості вигорання	15,00↓ , $p = 0,000$	175,50, $p = 0,726$	19,50↓ , $p = 0,000$	257,00 $p = 0,442$
2	невротичність	38,00↓ , $p = 0,002$	110,00, $p = 0,521$	32,50↓ , $p = 0,009$	112,00, $p = 0,634$
3	дратівливість	40,00↓ , $p = 0,002$	145,50, $p = 0,622$	45,00↓ , $p = 0,008$	140,50, $p = 0,782$
4	емоційна лабільність	35,50↓ , $p = 0,024$	116,50, $p = 0,971$	34,50 , $p = 0,025$	141,50, $p = 0,374$
5	спонтанна агресивність	31,50↓ , $p = 0,003$	66,00, $p = 0,385$	54,00↓ , $p = 0,031$	137,50, $p = 0,988$
6	особистісна тривожність	28,00↓ , $p = 0,012$	84,50, $p = 0,172$	15,50↓ , $p = 0,000$	149,00, $p = 0,977$
7	мотивація на уникнення невдач	33,00↓ , $p = 0,007$	47,00, $p = 0,161$	30,50↓ , $p = 0,016$	142,00, $p = 0,903$
8	аутосимпатія	50,00↑ , $p = 0,040$	97,50, $p = 0,531$	53,00↑ , $p = 0,017$	144,00, $p = 0,618$
9	самоповага	14,50↑ , $p = 0,000$	94,50, $p = 0,695$	31,50↑ , $p = 0,011$	112,00, $p = 0,637$
10	саморозуміння	45,50, $p = 0,185$	74,50, $p = 0,407$	50,00↑ , $p = 0,040$	121,00, $p = 0,858$
11	очікуване ставлення з боку інших	24,00↑ , $p = 0,001$	110,50, $p = 0,837$	67,00, $p = 0,959$	92,00, $p = 0,413$
12	самозвинувачення	57,00↓ , $p = 0,042$	119,00, $p = 0,903$	20,00↓ , $p = 0,023$	147,50, $p = 0,686$
13	глобальне самоставлення	41,50, $p = 0,097$	96,00, $p = 0,968$	27,50↑ , $p = 0,020$	122,50, $p = 0,807$
14	інтелектуалізація	11,50↓ , $p = 0,017$	41,00, $p = 0,470$	5,00↓ , $p = 0,022$	194,50, $p = 0,895$
15	компенсація	52,50↑ , $p = 0,028$	92,50, $p = 0,641$	95,50, $p = 0,486$	140,50, $p = 0,939$
16	проекція	12,00↓ , $p = 0,004$	58,00, $p = 0,228$	64,00, $p = 0,341$	99,00, $p = 0,565$
17	заміщення	63,00, $p = 0,795$	00,00, $p = 0,066$	33,50↓ , $p = 0,023$	97,00, $p = 0,333$
18	емоційно-орієнтована копінг-стратегія	53,50↓ , $p = 0,018$	74,00, $p = 0,148$	7,50, $p = 0,528$	155,50, $p = 0,611$
19	копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки	61,50↑ , $p = 0,035$	106,50, $p = 0,516$	54,00↑ , $p = 0,019$	116,50, $p = 0,745$
20	персональність	27,50↑ , $p = 0,002$	119,00, $p = 0,903$	84,50, $p = 0,672$	123,00, $p = 0,181$
21	відповідальність	37,00↑ , $p = 0,004$	103,50, $p = 0,293$	37,50↑ , $p = 0,007$	51,00, $p = 0,925$
22	самодистанціювання	17,50↑ , $p = 0,002$	69,50, $p = 0,063$	39,00↑ , $p = 0,003$	99,00, $p = 0,143$
23	самотрансценденція	28,50↑ , $p = 0,007$	32,00, $p = 0,061$	5,00, $p = 0,249$	7,50, $p = 0,075$
24	екзистенційна наповненість	52,00↑ , $p = 0,027$	146,00, $p = 0,808$	20,50↑ , $p = 0,001$	68,50, $p = 0,060$
25	перфекціонізм	51,50↓ , $p = 0,008$	76,50, $p = 0,285$	68,00↓ , $p = 0,033$	188,50, $p = 0,990$
26	конформність (на рівні нормативних ідеалів)	44,00↓ , $p = 0,023$	76,50, $p = 0,453$	31,00, $p = 0,097$	130,00, $p = 0,803$
27	доброта (на рівні індивідуальних пріоритетів)	20,50↑ , $p = 0,001$	75,00, $p = 0,415$	19,00↑ , $p = 0,002$	117,00, $p = 0,754$

Примітки: Е – експериментальна група; К – контрольна група; ВРВ – група досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання, СРВ – з середнім; жирним шрифтом виділено значущі коефіцієнти та напрям їх зміщення після формувального експерименту.

– «мотивації на уникнення невдач» ($T = 33$, $p = 0,007$), «перфекціонізму» ($T = 51,5$, $p = 0,008$), «дратівливості» ($T = 40$, $p = 0,002$); «емоційної лабільності» ($T = 35,5$, $p = 0,024$); механізму психологічного захисту «проекція» ($T = 12$, $p = 0,004$), «емоційно-орієнтованої копінг-стратегії» ($T = 53,5$, $p = 0,018$), які змістились у діапазон середніх значень;

2) *підвищення* показників:

– «відповідальності» ($T = 37$, $p = 0,004$), «аутосимпатії» ($T = 50$, $p = 0,040$), «копінг-стратегії пошуку соціальної підтримки» ($T = 61,5$, $p = 0,035$), які залишились у діапазоні середніх значень;

– «самоповаги» ($T = 14,5$, $p = 0,000$), цінності «доброта» на рівні індивідуальних пріоритетів ($T = 20,5$, $p = 0,001$), механізму психологічного захисту «компенсація» ($T = 52,5$, $p = 0,028$), які змістились у діапазон високих значень;

– «очікуване ставлення з боку інших» ($T = 24$, $p = 0,001$), «самодистанціювання» ($T = 17,5$, $p = 0,002$), «самотрансценденція» ($T = 28,5$, $p = 0,007$), «персональність» ($T = 27,5$, $p = 0,002$), «екзистенційна наповненість» ($T = 52$, $p = 0,027$), які змістились до діапазону середніх значень.

У досліджуваних експериментальної групи з СРВ статистично значущо *знизився* показник рівня сформованості професійного вигорання ($T = 19,5$, $p = 0,000$), який змістився у діапазон низьких значень, за рахунок:

1) *зниження* показників:

– «невротичність» ($T = 32,5$, $p = 0,009$), «спонтанна агресивність» ($T = 54$, $p = 0,031$), «емоційна лабільність» ($T = 34,5$, $p = 0,025$), механізмів психологічного захисту «інтелектуалізація» ($T = 5$, $p = 0,022$) та «заміщення» ($T = 33,5$, $p = 0,023$), які залишились на рівні середніх значень;

– «особистісна тривожність» ($T = 15,5$, $p = 0,000$), «перфекціонізм» ($T = 68$, $p = 0,033$), «мотивація на уникнення невдач» ($T = 30,5$, $p = 0,016$), які змістились у бік середніх значень;

– «дратівливість» ($T = 45$, $p = 0,008$), «самозвинувачення» ($T = 20$, $p = 0,023$), які змістились до діапазону низьких значень;

2) *підвищення* показників за шкалами:

– «глобальне самоставлення» ($T = 27,5$, $p = 0,020$), «аутосимпатія» ($T = 53$, $p = 0,017$), «саморозуміння» ($T = 50$, $p = 0,040$), цінності «доброта» на рівні індивідуальних пріоритетів ($T = 19$, $p = 0,002$), «самоповага» ($T = 31,5$, $p = 0,011$), що змістились у діапазон високих значень;

– «самодистанціювання» ($T = 39$, $p = 0,003$), «копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки» ($T = 54$, $p = 0,019$), «відповідальність» ($T = 37,5$, $p = 0,007$) та «екзистенційна наповненість» ($T = 20,5$, $p = 0,001$), які залишилися на рівні середніх значень.

Значення всіх показників, отримані у контрольних групах досліджуваних із високим і середнім рівнями вигорання, значущо не змінилися (див. табл. 3.5).

Повторний зріз через півроку після проведення корекційної програми виявив низку змін і в експериментальних, і в контрольних групах (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Статистично значущі відмінності у контрольній та експериментальній групах досліджуваних через півроку після проведення формувального експерименту (за T -критерієм Уїлкоксона)

№	Досліджувані психологічні конструкти	Групи досліджуваних			
		ВРВ		СРВ	
		Е	К	Е	К
1	підсумковий показник сформованості вигорання	32,00, $p = 0,929$	51,00, $p = 0,925$	121,00, $p = 0,604$	↑61,50 , $p = 0,004$
2	мотивація на уникнення невдач	116,50, $p = 0,741$	↑87,50 , $p = 0,042$	96,00, $p = 0,319$	117,50, $p = 0,944$
3	аутосимпатія	38,50, $p = 0,969$	140,50, $p = 0,553$	143,50, $p = 0,581$	↓53,00 , $p = 0,052$
4	самоповага	118,00, $p = 0,931$	↓60,50 , $p = 0,032$	↓71,00 , $p = 0,041$	↓71,00 , $p = 0,024$
5	копінг-стратегія, орієнтована на уникнення	100,00, $p = 0,388$	131,50, $p = 0,596$	123,00, $p = 0,648$	67,50, $p = 0,160$
6	персональність	114,00, $p = 0,465$	163,50, $p = 0,978$	135,50, $p = 0,939$	71,00, $p = 0,156$
7	відповідальність	↑62,00 , $p = 0,036$	125,50, $p = 0,317$	119,00, $p = 0,562$	67,00, $p = 0,877$
8	самодистанціювання	89,00, $p = 0,549$	150,00, $p = 0,376$	↓45,50 , $p = 0,005$	97,00, $p = 0,333$

Примітки: Е – експериментальна група; К – контрольна група; ВРВ – група досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання, СРВ – з середнім; жирним шрифтом виділено значущі коефіцієнти та напрям їх зміщення після проведення формувального експерименту

Показники табл. 3.6 дають підставу констатувати наявність тенденції до стійкого збереження досягнутого результату, окрім значущого зниження

показників «самоповага» ($T = 71$, $p = 0,041$) і «самодистанціювання» ($T = 45,5$, $p = 0,005$) у досліджуваних експериментальної групи з СРВ та зростання показника «відповідальність» ($T = 62$, $p = 0,036$) у досліджуваних експериментальної групи з ВРВ.

Тоді як у контрольній групі досліджуваних з ВРВ значущо знизився показник «самоповага» ($T = 60,5$, $p = 0,032$) та підвищився показник «мотивація на уникнення невдач» ($T = 87,5$, $p = 0,042$), а в контрольній групі досліджуваних з СРВ знизились показники «аутосимпатія» ($T = 53$, $p = 0,052$), «самоповага» ($T = 71$, $p = 0,024$) та підвищився «підсумковий показник сформованості вигорання» ($T = 61,5$, $p = 0,004$).

Отримані дані є достатньо вагомим показником ефективності розробленої нами програми психокорекції професійного вигорання вихователів ДНЗ «Як не згоріти в полум'ї професії». Результати її запровадження в роботу ДНЗ, у навчально-виховний процес вищих навчальних закладів, у роботу курсів підвищення кваліфікації працівників дошкільних навчальних закладів засвідчили її результативність, а відтак доцільність подальшого практичного застосування.

З метою мінімізації кількості показників, що зазнали корекційних змін, визначення найбільш значущих із них, компактної візуалізації даних, виокремлення факторної структури психологічних критеріїв професійного вигорання та перевірки й обґрунтування психологічних умов його корекції у вихователів ДНЗ було використано процедуру факторного аналізу методом головних компонент (*principal components*).

Перевірка доцільності використання факторного аналізу була здійснена за критерієм вибіркової адекватності Кайзера-Мейера-Олкіна та критерієм сферичності Бартлетта.

На цьому етапі дослідження не було висунуто жодних гіпотез, оскільки факторний аналіз їх не потребує, а навпаки, може сам бути методом висунення гіпотез чи критерієм останніх, виходячи з масиву даних, виявлених за допомогою інших методів. Відтак у нашому дослідженні його застосування пов'язане з прямим призначенням методу – переходом до факторів як до нових інтегральних

змінних [113, с. 339].

Для отримання матриці навантажень на кожен фактор так, щоб вони максимально відрізнялись та була можливість їх простої інтерпретації, було застосовано варимакс-обертання (*Varimax with Kaiser Normalization*).

З метою підвищення ефективності процедури факторизації у якості формального критерію рівня значущості було використано нижню межу факторного навантаження 0,40 [113]. Змістовне наповнення факторів було визначено на основі змінних, що мають значущі навантаження.

На основі діагностованих посткорекційних змін з двох експериментальних груп було виокремлено групу з 25 осіб, у яких зафіксовано посткорекційне зниження підсумкового показника сформованості вигорання, та групу з 21 особи, в якій таких змін не виявлено.

У якості змінних було обрано тільки ті з 27 показників (див. табл. 3.5), які статистично значущо змінились (знизились чи підвищились) у результаті корекційних впливів в обох експериментальних групах (групі досліджуваних з високим і групі досліджуваних з середнім рівнями професійного вигорання) – 16 показників.

Значення, отримані з допомогою критерію адекватності вибірки Кайзера-Мейера-Олкіна (*Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy – КМО*) ($КМО \geq 0,5$) та критерію сферичності Барлетта (*Bartlett's Test of Sphericity – ВТ*) ($ВТ \leq 0,05$) (табл. 3.7), вказують на можливість використання факторного аналізу у групі досліджуваних, у якій зафіксовано посткорекційні зміни після проходження корекційної програми у формувальному експерименті.

Таблиця 3.7

Показники КМО Bartlett's Test у групі досліджуваних з діагностованими посткорекційними змінами

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	0,538	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	155,115
	df	120
	Sig.	0,017

На основі результатів факторного аналізу показників було виділено 6 факторів F1–F6, які пояснюють 74,51 % загальної дисперсії (табл. 3.8, див. Додаток П, табл. П.2, табл. П.3, табл. П.4). Подальше збільшення кількості факторів нами не розглядалось, оскільки воно приведе при аналізі до ускладнення математичної моделі, крім того, власні значення останніх факторів менші за одиницю.

Таблиця 3.8

Характеристики отриманих факторів (пояснення власних значень)

Основні компоненти	Власні значення	Частка загальної дисперсії, %	Накопичувальні власні значення	Загальна дисперсія, %
1	3,585252	22,40783	3,58525	22,40783
2	2,450977	15,31861	6,03623	37,72643
3	1,705440	10,65900	7,74167	48,38543
4	1,658933	10,36833	9,40060	58,75377
5	1,376210	8,60132	10,77681	67,35508
6	1,144987	7,15617	11,92180	74,51125

Вибір шести головних компонент підтверджено результатами застосування критерію Х. Ф. Кайзера, з допомогою якого було вибрано фактори, власні значення яких більші за 1, та кам'янистого осипування («критерію кам'яного насипу») Р. Б. Кеттела, який дає змогу визначити найбільш збалансовану кількість факторів (рис. 3.2).

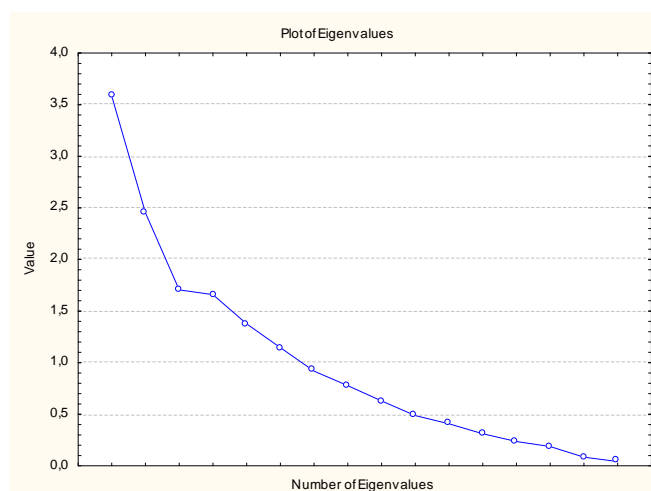


Рис. 3.2. Графічне зображення власних значень («кам'яний осип»)

Результати факторного аналізу дали змогу виокремити факторну структуру 6 сукупностей психологічних властивостей вихователів, у яких діагностовано зниження підсумкового показника сформованості професійного вигорання в

результаті проходження корекційної програми «Як не згоріти в полум'ї професії» на формувальному етапі дослідження. На їх основі було перевірено й обґрунтовано визначені у п.3.1 (див. табл. 3.1) психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів (див. Додаток П, табл. П.4).

Зважаючи на те, що **шостий фактор – F 6**, який пояснює 9,3% загальної дисперсії (див. Додаток П, табл. П.3), навантажується тільки однією значущою змінною «самоповага» (+0,923), а тому у змістовному плані його важко тлумачити, оскільки він не задовольняє необхідних вимог як за статистичними, так і за якісними критеріями, далі він розглядатися не буде (було здійснено виключення спільності) (див. Додаток П, табл. П.4).

Подальший аналіз включав усі раніше пророблені процедури (табл. 3.9, див. Додаток П, табл. П.5, табл. П.6).

Таблиця 3.9

Показники КМО Bartlett's Test у групі досліджуваних з діагностовними посткорекційними змінами після виключення

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0,540
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	133,002
	df	105
	Sig.	0,034

Отримані дані вказують на можливість здійснення факторного аналізу (табл. 3.9) та демонструють виділення шляхом факторизації 5 факторів (див. Додаток П, табл. П.7, табл. П.8), що пояснюють 70,33 % загальної дисперсії (табл. 3.10, рис. 3.3).

Таблиця 3.10

Характеристики отриманих факторів (пояснення власних значень) після виключення

№ фактора	Власні значення	Частка загальної дисперсії, %	Кумулятивна дисперсія власних значень	Загальна дисперсія, %
1	3,542788	23,61859	3,54279	23,61859
2	2,436583	16,24389	5,97937	39,86247
3	1,684334	11,22890	7,66371	51,09137
4	1,607382	10,71588	9,27109	61,80725
5	1,278612	8,52408	10,54970	70,33133

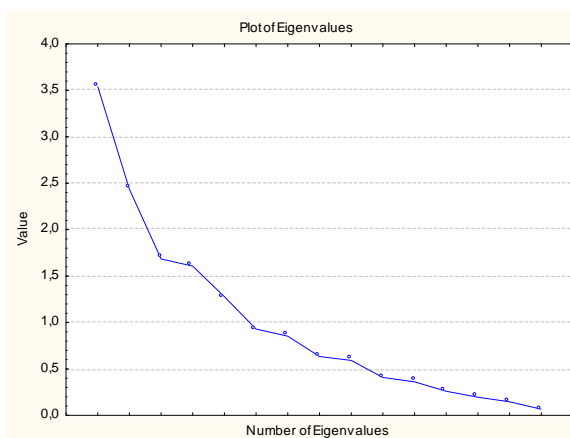


Рис. 3.3. Графічне зображення власних значень («кам'яний осип») після виключення

Визначені у табл. 3.11 фактори допускають таку інтерпретацію.

До **першого фактору F 1** (уніполярного), який пояснює 16,64 % загальної дисперсії, з найбільшим навантаженнями увійшли: «дратівливість» (+0,815), «спонтанна агресивність» (+0,772) та «невротичність» (+0,691) (рис. 3.4).

Таблиця 3.11

Факторні навантаження у групі досліджуваних з діагностованими посткорекційними змінами після виключення та обертання

Змінні	Факторні навантаження				
	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
1	2	3	4	5	6
невротичність	0,690927	-0,340871	0,008423	0,188288	0,056403
дратівливість	0,815456	-0,202886	0,114888	0,067116	0,037958
емоційна лабільність	0,331374	-0,499970	0,527629	0,211106	0,270110
спонтанна агресивність	0,772127	0,261778	0,340571	-0,190443	0,172040
особистісна тривожність	0,354413	-0,407462	0,129678	0,125154	0,630039
мотивація на уникнення невдач	0,282356	0,404371	-0,179455	0,559728	0,024451
аутосимпатія	0,070093	0,146242	0,837116	-0,046139	-0,039155
самозвинувачення	0,088857	0,090606	-0,248137	-0,070580	0,872322
загальна шкала перфекціонізму	0,127827	-0,712245	0,174374	-0,157352	-0,082851
інтелектуалізація	0,196156	-0,139430	0,084701	0,772692	-0,260988
копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки	-0,248654	0,150157	0,256134	0,664386	0,217996
відповідальність	-0,478739	0,053834	-0,032038	-0,404066	0,484763
самодистанціювання	-0,205993	0,772145	0,172848	0,141796	0,070622

Продовження табл. 3.11

1	2	3	4	5	6
екзистенційна наповненість	-0,189737	0,078096	-0,782777	-0,234415	0,288472
доброта (рівень індивідуальних пріоритетів)	0,071888	0,642442	0,261453	-0,265632	-0,274787
Expl.Var	2,495917	2,402208	2,034192	1,828969	1,788413
Prp.Totl	0,166394	0,160147	0,135613	0,121931	0,119228

Примітки: *Expl.Var* – власні значення, *Prp.Totl* – частка загальної дисперсії, *Factor Loadings (Varimax normalized)*, *Extraction: Principal components*, (Marked loadings are $>,400000$)

За своїм змістом цей фактор характеризується поганою саморегуляцією психічних станів, нездатністю до роботи, що вимагає напруги, контролю над діями та вольовими зусиллями, гострим переживанням своєї неуспішності, підвищеною конфліктністю; імпульсивною поведінкою, відсутністю адаптивної соціальної конформності, поганим самоконтролем, невмінням чи небажанням стримувати чи відтермінувати задоволення своїх бажань; високою тривожністю, збудливістю у поєднанні зі швидкою втомлюваністю, спалахами роздратування та збудження на індіферентні подразники.

Відтак сам фактор має негативний змістовий відтінок і може бути інтерпретований як «*Низьке самовладання з підвищеною втомлюваністю*».

Аналіз наповнення цього фактору дозволяє вивести такі психологічні критерії професійного вигорання у вихователів: відсутність усвідомлення власного психоемоційного стану, збалансованості у континуумі «робота-особисте життя», стресостійкості та самоконтролю (рис. 3.5)

Виходячи з того, що саме ці його показники зазнали змін в процесі корекції (див. табл. 3.5, рис. 3.4), було виведено таку її психологічну умову: «*Підвищення стресостійкості та самоконтролю*», що статистично обґрунтовує доцільність її виокремлення на основі результатів теоретичного й емпіричного фрагментів дослідження (див. рис. 3.1).

Другий фактор – F 2 – біполярний. Він пояснює 16,01 % загальної дисперсії та представлений трьома компонентами: «самодистанціюванням» (+0,772), цінністю «доброта» на рівні індивідуальних пріоритетів (+0,642) та «загальною шкалою перфекціонізму» (-0,712) (рис. 3.4).

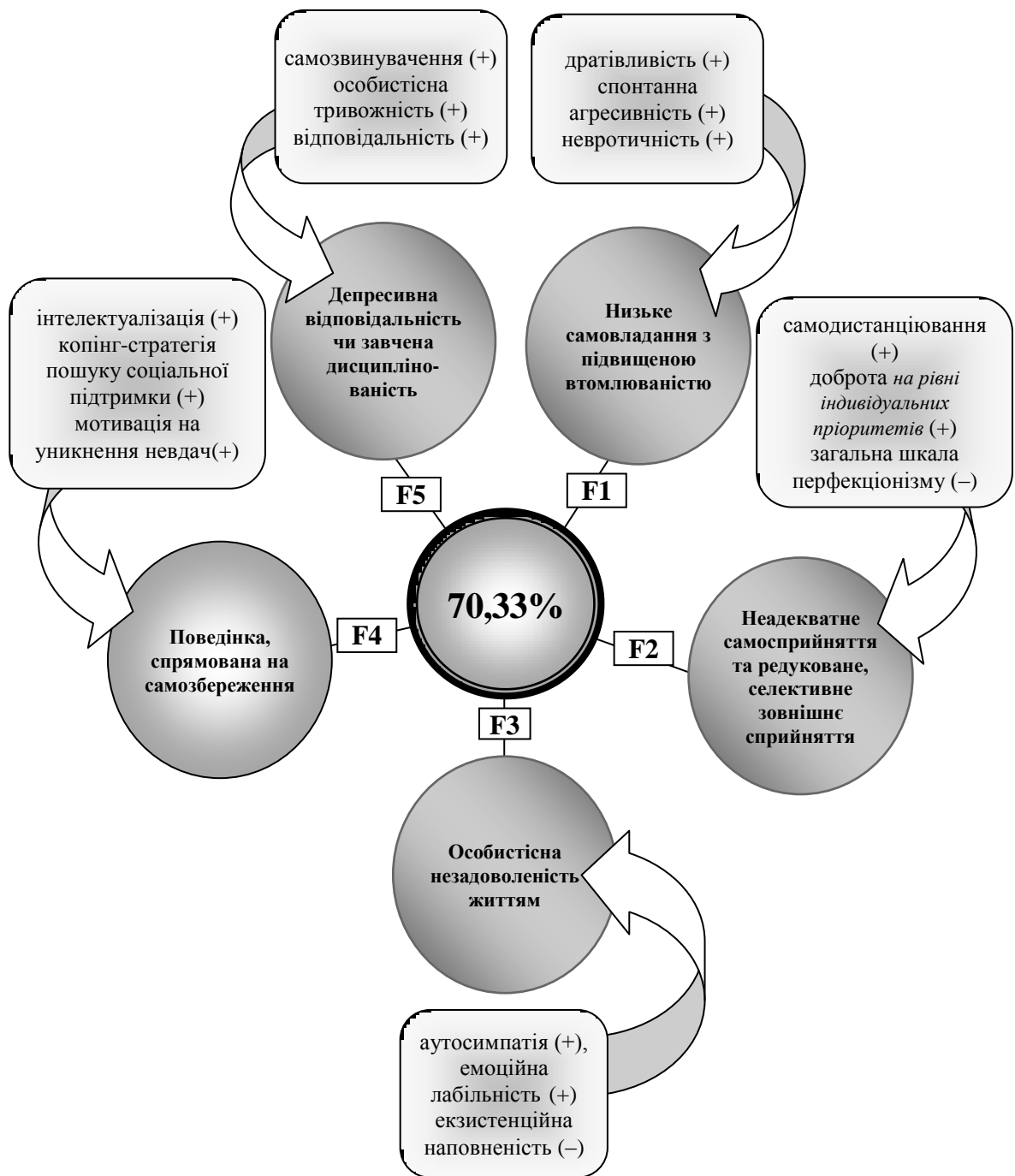


Рис. 3.4. Факторизація результатів у групі досліджуваних з посткорекційними змінами

Примітка: F – фактор.

Отже, на позитивному полюсі фактора маємо: здатність до створення «внутрішнього вільного простору», об'єктивність, можливість подивитися на себе, власні бажання, почуття, наміри, ситуацію, в якій опинилися, з деякої дистанції, а відтак тверезо, реалістично сприймати буття та розмірковувати над ним; прагнення зберігати й підвищувати стан благополуччя близьких людей та природне прагнення людини до досконалості, до прояву лідерських якостей, високу працездатність, активність, мотивацію на досягнення успіхів, адекватну оцінку своїх можливостей, а відтак адекватний рівень домагань. Тобто, навіть якщо людина ставить собі високі, важко досяжні цілі, вона отримує задоволення як від процесу їх досягнення, так і від них самих, що позитивно корелює з високою самооцінкою.

На негативному полюсі, відповідно: відсутність погляду на себе збоку, незрілість, втрата орієнтації, зосередженість тільки на собі; відсутність доброзичливості та прагнення до збереження благополуччя інших (шкідливість, критиканство, безвідповідальність); неадаптивний (невротичний) перфекціонізм, який характеризується страхом зазнати невдач, бути відхиленим, постійним прагненням стати кращим, яке індивід ніколи не задовольняє, переконанням у тому, що все, що не є досконалим, є неприйнятним, вибором та орієнтацією на важковиконувані чи такі, що не можливо виконати, цілі, свого роду «самокатування».

Умовно цей фактор можна назвати *«Неадекватне самосприйняття та редуковане, селективне внутрішнє сприйняття»*. Його наповнення дозволяє вивести такі психологічні критерії професійного вигорання у вихователів: відсутність гуманістичної спрямованості, неадекватність рівня домагань, неадаптивний перфекціонізм, відсутність готовності до рефлексії (рис. 3.5)

Виходячи з того, що саме ці його показники зазнали змін в процесі корекції (див. табл. 3.5, рис. 3.4), було виведено таку її психологічну умову: *«Актуалізація гуманістичної спрямованості»*, що доводить правильність її формулювання на основі результатів теоретичного й емпіричного фрагментів дослідження (див. рис. 3.1).

Третій фактор – F 3 також біполярний. Він пояснює 13,56 % загальної дисперсії та утворений трьома компонентами: «аутосимпатія» (+0,837), «емоційна лабільність» (+0,528) та «екзистенційна наповненість» (-0,783) (див. рис. 3.4).

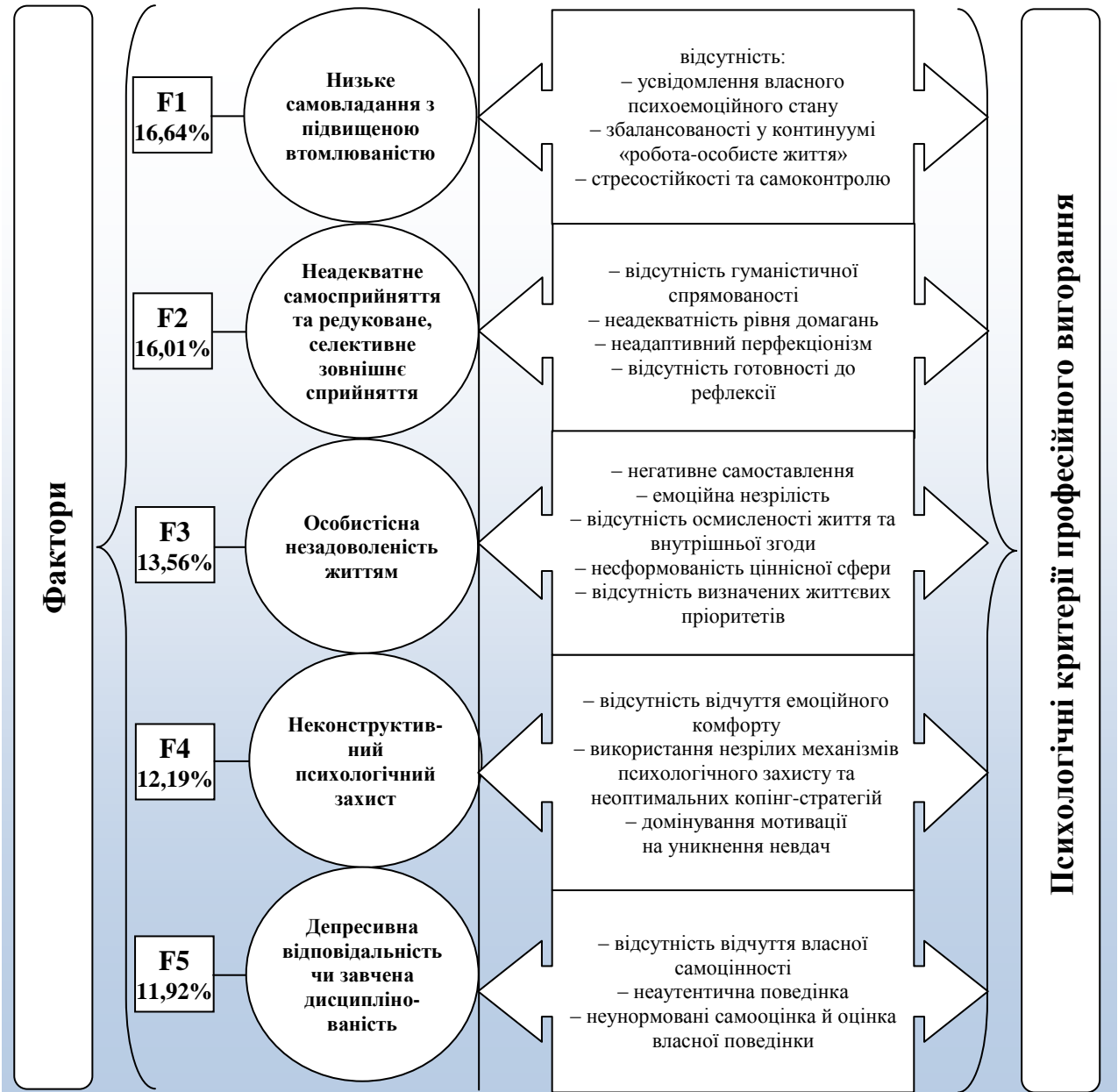


Рис. 3.5. Факторна структура критеріїв професійного вигорання у вчителів дитячих навчальних закладів

Примітка: F – фактор.

Позитивний полюс фактора утворюють: сприятливе ставлення людини до самої себе, прийняття та сприйняття себе як самоцінності; чуттєвість, вразливість, артистичність, мистецьке сприйняття оточуючого світу, ввічливість, делікатність, небажання завдавати незручностей іншим людям; здатність суб'єкта сповнюватись високими екзистенційними смислами, конструктивно справлятися з самим собою, досягати компромісного консенсусу, не поступаючись принципами екзистенційної відповідальності, відкритість, доступність, сприйнятливість, рішучість, готовність до дій, відчуття обов'язку тощо.

Негативний полюс, відповідно, представлений такими характеристиками: відсутністю прихильності та симпатії до себе; схильності до фантазування, делікатності та тактовності у взаємодії з іншими; тверезим, чітким, раціональним розрахунком, вузькими й однотипними інтересами, прямою та відвертістю; відсутністю наповненої сенсом екзистенції особистості, суб'єктивним відчуттям несповненості життя.

Умовно цей фактор можна назвати *«Особистісна незадоволеність життям»*. Виходячи з його змістового наповнення (див. табл. 3.5, рис. 3.4), було виокремлено такі психологічні критерії професійного вигорання вихователів: негативне самоставлення, емоційна незрілість, відсутність осмисленості життя та внутрішньої згоди, несформованість ціннісної сфери, відсутність визначених життєвих пріоритетів (див. рис. 3.5).

Відтак умову корекції професійного вигорання можна визначити як *«Розвиток комунікативних діалогічних умінь»*, що статистично обґрунтовує доцільність її виокремлення на основі результатів теоретичного й емпіричного фрагментів дослідження (див. рис. 3.1).

На **четвертий фактор – F 4** – уніполярний, з часткою внеску в загальну дисперсію вибірки 12,19 %, істотне навантаження несуть *«інтелектуалізація»* (+0,773), *«копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки»* (+0,664), *«мотивація на уникнення невдач»* (+0,560), що характеризуються ефективним інтелектуальним (саногенно-мисленнєвим) коригуванням власних деструктивних емоційних переживань, несвідомим контролем над емоціями й імпульсами за рахунок

вираженої їх залежності від раціональної інтерпретації ситуації; активною поведінковою стратегією, завдяки якій людина намагається вирішити проблему шляхом залучення зовнішніх ресурсів, пошуку емоційної, інформаційної, дієвої підтримки, допомоги з боку сім'ї, друзів, колег, значущих інших; установкою на захисну поведінку, наданням переваги малому чи надзвичайно великому ризику, за якого невдача не загрожує престижу й самооцінці (див. рис. 3.4).

Умовно назвемо цей фактор *«Неконструктивний психологічний захист»*. Його змістове наповнення (див. табл. 3.5, рис. 3.4) дозволяє вивести такі психологічні критерії професійного вигорання у вихователів: відсутність відчуття емоційного комфорту, прояв незрілих механізмів психологічного захисту та використання неоптимальних копінг-стратегій, домінування мотивації на уникнення невдач (див. рис. 3.5). Відтак психологічну умову корекції сформулюємо як *«Розвиток рефлексивних умінь»*, що статистично обґрунтовує доцільність її виокремлення на основі результатів теоретичного й емпіричного фрагментів дослідження (див. рис. 3.1).

П'ятий фактор – F 5 (уніполярний) пояснює 11,92 % загальної дисперсії та складається з показників «самозвинувачення» (+0,872), «особистісна тривожність» (+0,630) і «відповідальність» (+0,484) (див. рис. 3.4). Він характеризується агресією, спрямованою на саму людину, схильністю до самоїдства, самокритиканства, самопокарання, неприйняття себе, готовністю вважати свої невдачі, недоліки тільки власною провиною; схильністю до тривоги та тенденції сприймати значний спектр ситуацій як загрозові для самооцінки суб'єкта, його самоповаги та реагування на кожну з них відповідним чином; прагненням і здатністю доводити до кінця рішення, які приймаються на основі особистих цінностей, усвідомленням їх обов'язковості для себе чи зобов'язання перед ким-небудь. Відтак почуття обов'язку може відігравати компенсаторну роль за відсутності впевненості в тому, що людина все робить вірно. Якщо ж людина в цьому впевнена, то втілення нею у життя певних рішень пов'язане з відчуттям впевненості у їхній правильності. Тобто, можна говорити про вплив відповідальності на формування самоцінності, здатності витримувати (доводити рішення до кінця).

Очевидно, цей фактор несе у собі негативні характеристики, що пов'язані з формуванням депресивної форми відповідальності, для якої властиві переважання почуття провини, страх перед провиною, перед персональною включеністю. Відтак за відсутності депресивної форми реакції можна було б говорити про визначену, обґрунтовану самовідповідальність, аутентичну поведінку, почуття обов'язку. У протилежному ж випадку, маємо справу з натренованим почуттям обов'язку чи завченою дисциплінованістю, що впливає на виконання дій людини через страх наслідків.

Умовно цей фактор було названо «*Депресивна відповідальність чи завчена дисциплінованість*». Його змістове наповнення (див. див. табл. 3.5, рис. 3.4) вказує на такі психологічні критерії професійного вигорання вихователів: відсутність відчуття власної самоцінності, неаутентична поведінка, неунормовані самооцінка й оцінка власної поведінки (див. рис. 3.5). Психологічну умову корекції визначено як «*Гармонізація самоставлення та самооцінки*», що статистично обґрунтовує доцільність її виокремлення на основі результатів теоретичного й емпіричного фрагментів дослідження (див. рис. 3.1).

Аналіз отриманих показників за критеріями адекватності вибірки Кайзера-Мейера-Олкіна (*Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy – КМО*) ($КМО \geq 0,5$) та сферичності Барлетта (*Bartlett's Test of Sphericity – ВТ*) ($ВТ \leq 0,05$) (табл. 3.12) вказує на неможливість проведення факторного аналізу в групі досліджуваних, у якій після проходження психокорекційної програми не було діагностовано змін.

Таблиця 3.12

**Показники КМО Bartlett's Test у групі досліджуваних
без діагностованих посткорекційних змін**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0,250
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	107,314
	df	120
	Sig.	0,790

Отже, використана процедура факторного аналізу методом головних компонент, застосована до показників, які зазнали корекційних змін, дала змогу

мінімізувати їхню кількість та звести їх до п'яти факторів: (F_1 (16,64%) – «низьке самовладання з підвищеною втомлюваністю»; F_2 (16,01%) – «неадекватне сприйняття та редуковане селективне зовнішнє сприйняття»; F_3 (13,56%) – «особистісна незадоволеність життям»; F_4 (12,19%) – «неконструктивний психологічний захист»; F_5 (11,92%) – «депресивна відповідальність чи завчена дисциплінованість»), статистично обґрунтувати доцільність та ефективність виокремлених нами психологічних умов корекції професійного вигорання вихователів: актуалізація гуманістичної спрямованості особистості; підвищення стресостійкості та самоконтролю; розвиток комунікативних діалогічних умінь; розвиток рефлексивних умінь; гармонізація самоствавлення та самооцінки.

Висновки до третього розділу

На основі результатів теоретичного й емпіричного фрагментів дослідження, було визначено такі психологічні умови корекції професійного вигорання вихователів: 1) актуалізація гуманістичної спрямованості особистості; 2) гармонізація самоствавлення та самооцінки; 3) розвиток комунікативних діалогічних умінь; 4) розвиток рефлексивних умінь; 5) підвищення стресостійкості та самоконтролю.

З метою перевірки ефективності цих психологічних умов було проведено формувальний експеримент. В його основу покладено розроблену нами структурно-функціональну модель психологічної корекції професійного вигорання у вихователів ДНЗ, яка розкриває взаємозв'язки усіх функціональних структур цього психокорекційного процесу. Об'єднуючими факторами психокорекційної програми, що забезпечують взаємозв'язок між усіма її блоками (ціннісно-цільовим, методологічним (підходи, принципи), організаційним (методи, засоби та форми корекційної роботи), функціональним (психологічні умови корекції) та результативним (зниження рівня професійного вигорання, професійна адаптація, задоволеність роботою), є мета та завдання.

Програму психокорекції розроблено з позицій когнітивно-поведінкового

підходу, який інтегрує поведінкові, когнітивні й емоційні стратегії психокорекції ставлень суб'єкта до стресорів, що діють на нього, саногенне переосмислення їх і своєї Я-концепції; особистісно-орієнтованого, що забезпечує врахування індивідуальних особливостей учасників програми; діалогічного, який передбачає перетворення позицій тренера й учасника програми в особистісно-рівноправні, створює сприятливі умови для саморозвитку та набуття умінь діалогічного спілкування; екзистенційно-рефлексивного, що стимулює пізнання і розуміння власного буття, діяльності, зокрема професійної, критичного переосмислення їх з позицій конструктивного самовдосконалення.

Основним методом програми корекції професійного вигорання вихователів ДНЗ був інтерактивний тренінг, орієнтований на гармонізацію й оптимізацію особистісного розвитку учасників, тобто, на апробацію коректності запропонованих нами психологічних умов цього психокорекційного процесу.

З метою виявлення посткорекційних змін на завершальному етапі дослідження було проведено контрольний зріз із подальшим застосуванням Т-критерію Уїлкоксона для порівняння отриманих показників у експериментальних і контрольних групах. Отримані результати засвідчують, що у досліджуваних із високим і середнім рівнями професійного вигорання статистично значущо знизився його загальний рівень за рахунок зниження таких емпіричних показників як «перфекціонізм», «дратівливість», «невротичність», «емоційна лабільність», «спонтанна агресивність», «особистісна тривожність», «мотивація на уникнення невдач», «самозвинувачення», механізму психологічного захисту «інтелектуалізація» та підвищення показників «аутосимпатія», «самоповага», «копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки», «відповідальність», «самодистанціювання», «екзистенційна наповненість» і цінності «доброта» на рівні індивідуальних пріоритетів.

У досліджуваних експериментальної групи з високим рівнем професійного вигорання статистично значущо знизився його рівень за рахунок зниження показників: «невротичність», «особистісна тривожність», «дратівливість», «емоційна лабільність», «спонтанна агресивність», «самозвинувачення»,

«мотивація на уникнення невдач», «перфекціонізм», захисних механізмів «проекція» та «інтелектуалізація», «емоційно-орієнтована копінг-стратегія», цінності «конформність» на рівні нормативних ідеалів та підвищення показників: «відповідальність», «аутосимпатія», «самоповага», «очікуване ставлення з боку інших», «самотрансценденція», «самодистанціювання», «персональність», «екзистенційна наповненість», «копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки», цінності «доброта» на рівні індивідуальних пріоритетів, захисного механізму «компенсація».

У досліджуваних експериментальної групи з середнім рівнем вигорання статистично значущо знизився його рівень за рахунок зниження показників: «невротичність», «спонтанна агресивність», «емоційна лабільність», «особистісна тривожність», «дратівливість», «самозвинувачення», «перфекціонізм», «мотивація на уникнення невдач», захисних механізмів «інтелектуалізація» і «заміщення» та підвищення показників: «глобальне самоставлення», «аутосимпатія», «саморозуміння», «самоповага», «самодистанціювання», «відповідальність», «екзистенційна наповненість», цінності «доброта» на рівні індивідуальних пріоритетів, «копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки».

Повторний зріз через півроку після проведення програми виявив тенденцію до стійкого збереження досягнутого результату, окрім значущого зниження показників «самоповага» і «самодистанціювання» у досліджуваних експериментальної групи з середнім рівнем вигорання та зростання показника «відповідальність» у досліджуваних експериментальної групи з високим рівнем професійного вигорання. У контрольній групі жодних позитивних змін не виявлено. Натомість зафіксовано негативні зміни: у досліджуваних з високим рівнем вигорання значущо знизився показник «самоповага» та підвищився показник «мотивація на уникнення невдач», а в контрольній групі досліджуваних з середнім рівнем вигорання знизилась показники «аутосимпатія», «самоповага» та підвищився «підсумковий показник сформованості вигорання».

Факторний аналіз показників, які зазнали корекційних змін, методом головних компонент дав змогу мінімізувати їхню кількість, звівши до п'яти

факторів: «низьке самовладання з підвищеною втомлюваністю»; «неадекватне сприйняття та редуковане селективне зовнішнє сприйняття»; «особистісне невдоволення життям»; «неконструктивний психологічний захист»; «депресивна відповідальність чи завчена дисциплінованість», та статистично обґрунтувати доцільність виокремлених нами психологічних умов корекції професійного вигорання вихователів: актуалізація гуманістичної спрямованості особистості; підвищення стресостійкості та самоконтролю; розвиток комунікативних діалогічних умінь; розвиток рефлексивних умінь; гармонізація самоствавлення та самооцінки.

Узагальнений аналіз результатів дослідження свідчить про ефективність програми корекції професійного вигорання вихователів ДНЗ і доцільність її використання практичними психологами ДНЗ, викладачами ВНЗ у процесі професійної підготовки та перепідготовки педагогічних працівників.

Основні наукові результати розділу опубліковані в працях автора [67], [75], [78]; [251], [252].

ВИСНОВКИ

Систематизація й узагальнення результатів теоретико-експериментального дослідження психологічних умов корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів дають підстави зробити такі висновки:

1. На основі здійсненого теоретичного аналізу зарубіжних та вітчизняних досліджень проблеми професійного вигорання уточнено його основний психологічний зміст: це стан, що характеризується поступовою втратою суб'єктом життєвого тону під впливом пролонгованого стресу у професійній діяльності, який виявляється у стані хронічної втоми, загальному виснаженні, деперсоналізації та редукції професійних досягнень.

У процесі професійної діяльності вихователя ДНЗ діє чимало чинників ризику професійного вигорання: характер професії, що вимагає самовідданості, підвищеної відповідальності за життя й здоров'я дітей, щоденне психічне перевантаження, неефективне нормативне регулювання, дисбаланс між зусиллями та матеріальною й моральною винагородою, поведінка дітей, винятково «жіночий характер» професії.

Систематизація теоретичних підходів до проблеми професійного вигорання дає підстави стверджувати про можливість відновлення особистості, яка його зазнає.

2. Емпіричне дослідження засвідчило, що:

1) професійне вигорання вихователів – доволі поширене явище: високий і середній рівні його сформованості виявлено у 62% досліджуваних, що істотно актуалізує проблему корекції цього руйнівного щодо самих суб'єктів, їхніх вихованців, професійного та родинного соціуму, а відтак суспільства загалом, феномена. Домінуюча складова їх вигорання – фаза резистенції (сформована і перебуває на стадії формування у 83% досліджуваних), основними проявами якої є: неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки; ухиляння чи формальне виконання професійних обов'язків; емоційна замкнутість, перенасиченість контактами з оточуючими; байдужість у стосунках, емоційна черствість, постійна потреба у самовиправданні;

2) професійне вигорання вихователів обумовлене впливом специфічно-професійних, організаційно-управлінських і психологічних чинників, які з різною інтенсивністю діють на різних етапах його формування: специфічно-професійні – на початковому, чинники двох інших груп – на подальших;

3) психологічними чинниками професійного вигорання вихователів ДНЗ є: домінування мотивації на уникнення невдач; підвищений рівень невротичності, особистісної тривожності, перфекціонізму, зокрема орієнтованого на себе; надмірний вияв захисних механізмів «заміщення», «проекція», «витіснення»; прагнення до вищого соціального статусу та домінування (цінність «влада» на рівні нормативних ідеалів та індивідуальних пріоритетів); зниження очікуваного позитивного ставлення з боку інших, аутосимпатії, самоповаги, глобального самоствалення, самоінтересу, самовпевненості, екзистенційної наповненості життя, самодистанціювання, перфекціонізму, орієнтованого на інших, цінностей «конформність», «гедонізм», «універсалізм» на рівні нормативних ідеалів та «доброта» на рівні індивідуальних пріоритетів, копінг-стратегії пошуку соціальної підтримки та орієнтованої на уникнення;

4) професійне вигорання призводить до зростання домінування мотивації на досягнення успіху, ситуативної тривожності, депресивності, дратівливості, емоційної лабільності, спонтанної і реактивної агресивності, соціально-приписаного перфекціонізму, сором'язливості, самозвинувачення, відкритості; використання емоційно-орієнтованої копінг-стратегії; вияву захисних механізмів «регресія» і «компенсація» та до редукції самотрансценденції, саморозуміння, персональності, екзистенційності, товаришкості, відповідальності, цінностей «конформність» і «гедонізм» на рівні індивідуальних пріоритетів;

5) динаміка професійного вигорання у вихователів ДНЗ каузально пов'язана і з силою впливу кожного з цих психологічних чинників, і з особливостями їх структурування.

3. Розроблено структурно-функціональну модель корекції професійного вигорання вихователів, яка включає п'ять блоків: ціннісно-цільовий (мета, завдання), методологічний (підходи та принципи), організаційний (методи та

техніки корекції), функціональний (психологічні умови корекції) та результативний (ефективність та її критерії). Цю модель покладено в основу програми корекції їх вигорання, зорієнтованої на гармонізацію особистісного розвитку.

На основі результатів теоретичного й емпіричного етапів дослідження визначено психологічні умови корекції професійного вигорання вихователів ДНЗ:

- 1) актуалізація гуманістичної спрямованості особистості;
- 2) гармонізація самоствавлення та самооцінки;
- 3) розвиток умінь діалогічного спілкування;
- 4) розвиток рефлексивних умінь;
- 5) підвищення стресостійкості та самоконтролю.

4. Результати формувального експерименту вказують на позитивну динаміку у зниженні рівня професійного вигорання досліджуваних за рахунок зниження показників: «перфекціонізм», «дратівливість», «невротичність», «емоційна лабільність», «спонтанна агресивність», «особистісна тривожність», «мотивація на уникнення невдач», «самозвинувачення», захисного механізму «інтелектуалізація» та підвищення показників «аутосимпатія», «самоповага», «копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки», «відповідальність», «самодистанціювання», «екзистенційна наповненість», цінності «доброта» на рівні індивідуальних пріоритетів.

Проведене дисертаційне дослідження не вичерпує усіх аспектів вирішення проблеми обґрунтування психологічних умов корекції професійного вигорання у вихователів ДНЗ. Перспективи подальших наукових пошуків вбачаємо у розробці інноваційних засобів профілактики їх професійного вигорання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абабков В. А. Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии / В. А. Абабков, М. Перре. – СПб. : Речь, 2004. – 166 с.
2. Абрамова Г. С. Психология в медицине : учебное пособие / Г. С. Абрамова, Ю. А. Юдчиц. – М. : ЛПА «КАФЕДРА-М», 1998. – 272 с.
3. Асмаковец Е. С. Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания и самоотношения социальных работников / Е. С. Асмаковец // Технологии психолого-социальной работы в условиях мегаполиса : материалы междунар. науч-практ. конф., 25–26 ноября 2010 г., Санкт-Петербург – СПб. : СПбГИПСР, 2010. – С. 267–272.
4. Бабанов С. А. Профессиональные факторы и стресс : синдром эмоционального выгорания / С. А. Бабанов / Здоров'я України. – 2010. – № 7 (236). – С. 53–54.
5. Бабич О. И. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов : автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» / О. И. Бабич. – Хабаровск, 2007. – 24 с.
6. Бадалова М. В. Профессиональная рефлексия практических психологов : опыт изучения / М. В. Бадалова // Практична психологія та соціальна робота. – 2002. – № 4. – С. 28 – 30.
7. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности / Сергей Петрович Безносков. – СПб. : Речь, 2004. – 272 с.
8. Бех І. Д. Особистісно-орієнтоване виховання : науково-методичний посібник / І. Д. Бех. – К. : ІЗМН, 1998. – 204 с.
9. Блейхер В. М. Толковый словарь психиатрических терминов : около 3 тыс. терминов / В. М. Блейхер, И. В. Крук. – Воронеж : НПО «Модэк», 1995. – 1440 с.
10. Божко К. В. Психологічні особливості професійного вигорання юристів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / К. В. Божко. – К., 2014. – 20 с.
11. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. – СПб. : Питер, 1999. – 105 с.

12. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении : взгляд на себя и на других / В. В. Бойко. – М. : Информац. издат. дом «Филин», 1996. – 472 с.
13. Большакова Т. В. Личностные детерминанты и организационные факторы возникновения психического выгорания у медицинских работников : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Большакова Татьяна Валентиновна. – Ярославль, 2004. – 167 с.
14. Бондаревская Е. В. Теория и практика личностно ориентированного образования. / Е. В. Бондаревская. – Ростов-на-Дону, РГПУ, 2000. – 352 с.
15. Борисова М. В. Профессиональное выгорание как негативный феномен профессионального становления личности / М. В. Борисова // Психологические аспекты профессионального становления : сб. материалов Всерос. межвузовской науч. конф. – М. : РИПО ИГУМО и ИТ, 2009. – С. 13–20.
16. Борисова М. В. Психологические детерминанты психического выгорания у педагогов : автореф. дисс. на соискание ученой степени канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогическая психология» / М. В. Борисова. – Ярославль, 2003 – 18 с.
17. Булатевич Н. М. Синдром эмоционального выгорания учителя : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.04 «Медична психологія» / Н. М. Булатевич. – К., 2004. – 19 с.
18. Бутылин А. В. Дифференциально-акмеологические особенности профессионального «выгорания» : автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. психол. наук : спец. 05.26.02 «Безопасность в чрезвычайных ситуациях (психология человека), (психологические науки)» / А. В. Бутылин. – М., 2009. – 26 с.
19. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания : диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Страченкова. – [2-е изд.]. – СПб. : Питер, 2008. – 336 с.
20. Волобаев В. М. Эмоциональное выгорание : диагностика, профилактика, коррекция : монография / В. М. Волобаев. – Ульяновск : УИПКПРО, 2011. – 103 с.
21. Гаранян Н. Г. Перфекционизм как фактор студенческой дезадаптации / Н. Г. Гаранян, Д. А. Андрусенко, И. Д. Хломов // Психологическая наука и образование. – 2009. – № 1. – С. 72–81.
22. Гессе Г. Петер Каменцинд. Под колесами : [повести] / Г. Гессе ; [пер. с нем.

В. Розанова, Р. Эйвадаса]. – СПб. : «Амфора», 1999. – 365 с.

23. Гнездилова О. Н. Инновационная педагогическая деятельность как фактор предупреждения эмоционального выгорания учителя : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Гнездилова Ольга Николаевна. – Москва, 2005. – 159 с.

24. Грабе М. Синдром выгорания – болезнь нашего времени. Почему люди выгорают и что можно против этого предпринять / Мартин Грабе ; пер. с нем. В. Г. Немченкова. – СПб. : Речь, 2008. – 96 с.

25. Грачева И. И. Адаптация методики «Многомерная шкала перфекционизма» П. Хьюитта и Г. Флетта / И. И. Грачева // Психологический журнал. – 2006. – Т. 27. – № 6. – С. 73–81.

26. Грачева И. И. Уровень перфекционизма и содержание идеалов личности : автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» / И. И. Грачева. – М., 2006. – 24 с.

27. Григор'єва О. В. Особливості топографічної структури особистості як фактор ризику професійного вигорання / О. В. Григор'єва // Психологічні перспективи. – 2008. – Вип. 13. – С. 73–82.

28. Грин Г. Ценой потери. Собрание сочинений : в 6 т. / Грем Грин. – М. : Худ. л-ра, 1994. – Т. 3. – С. 372–559.

29. Грисенко Н. В. Особистісні детермінанти запобігання емоційного вигорання педагога в аспекті досліджень позитивної психології : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / Н. В. Грисенко. – К., 2011. – 22 с.

30. Грицук О. В. Психологічні особливості динаміки емоційного вигорання вчителів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / О. В. Грицук. – Харків, 2010. – 21 с.

31. Гришина Н. В. Помогающие отношения : профессиональные и экзистенциальные проблемы / Н. В. Гришина // Психологические проблемы самореализации личности. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 1998. – № 1. – С. 143–156.

32. Грубі Т. В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників

державної податкової служби України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.10 «Організаційна психологія; економічна психологія» / Т. В. Грубі. – К, 2012. – 20 с.

33. Гуляс І. А. Перфекціоністські настанови як чинник професійної готовності майбутніх практичних психологів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / І. А. Гуляс. – Івано-Франківськ, 2007. – 20 с.

34. Гуманістичне виховання дітей дошкільного віку в контексті інноваційної педагогічної діяльності : монографія / [за наук. ред. Т. І. Поніманської, І. М. Дичківської]. – Рівне : Волинські обереги, 2012. – 208 с.

35. Густелева А. Н. Личностные факторы устойчивости к синдрому выгорания в профессии учителя : автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.03. «Психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки)» / А. Н. Густелева. – Хабаровск, 2009. – 21 с.

36. Давыдова Г. И. Рефлексивно-диалогическая психотерапия: экзистенциальная модель развития личности / Г. И. Давыдова, И. Н. Семенов // Мир психологии. – 2006. – № 4. – С.110-117.

37. Дроздова А. Р. Психологічні чинники прояву синдрому «емоційного вигорання» у представників різних типів професій і безробітних : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Дроздова Анна Ростиславівна. – Харків, 2013. – 249 с.

38. Дубиницкая К. А. Социально-психологические факторы формирования и проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов и воспитателей дошкольных образовательных учреждений : автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Социальная психология» / К. А. Дубиницкая. – М., 2011. – 28 с.

39. Дьяконов Г. В. Основы диалогического подхода в психологической науке и практике / Г. В. Дьяконов. – Кировоград : Полиграфия, 2007. – 847 с.

40. Елдышова О. А. Синдром выгорания как форма устойчивой личностной деформации / О. А. Елдышова / Психологическое консультирование и психотерапия : на стыке наук, времен, культур : материалы Междунар. научно-практ. конф. –

Астрахань, 2007. – С. 65–67.

41. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Жогно Юрій Петрович. – Одеса, 2009. – 249 с.

42. Заботкина В. И. Новая лексика современного английского языка : учебное пособие / Вера Ивановна Заботкина. – М. : Высшая школа, 1989. – 124 с.

43. Зайчикова Т. В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Зайчикова Тетяна Вікторівна. – К., 2005. – 191 с.

44. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие [для студ. вузов] / Э. Ф. Зеер. – [2-е изд., перераб., доп.]. – М. : Академический проект, 2003. – 330 с.

45. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / И. Е. Павлович. – СПб. : Питер, 2000. – 502 с.

46. Ильин Е. П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Евгений Павлович Ильин. – СПб. : Питер, 2011. – 224 с.

47. Карандашев В. Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности : концепция и методическое руководство / В. Н. Карандашев. – СПб.: Речь, 2004 – 70 с.

48. Карвасарский Б. Д. Психотерапия : учебник [для студентов вузов] / Борис Дмитриевич Карвасарский. – [изд. 2-е, перераб.]. – СПб. : Питер, 2002. – 672 с.

49. Карпенко З. С. Аксіологічна психологія особистості / З. С. Карпенко. – Івано-Франківськ : Лілея – НВ, 2009. – 512 с.

50. Карпенко З. С. Експериментально-психологічна модель профілактики професійного «вигорання» / З. С. Карпенко // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12 : Психологічні науки : зб. наук. праць. – К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2007. – Вип. 19(43). – С.113–117.

51. Карпов А. В. Закономерности структурной организации рефлексивных процессов / А. В. Карпов // Психологический журнал. – 2006. – Т. 27. – № 6. – С. 18–28.

52. Каткова Т. А. Емоційне вигоряння викладачів як наслідок професійної діяльності / Т. А. Каткова // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць. – Кам'янець-Подільський, 2009. – Вип. 6. – Ч. 1. – С. 300–308.

53. Каткова Т. А. Синдром выгорания как следствие рабочих стрессов и его

симптомы / Т. А. Каткова // Наука і освіта : науково-практичний журнал Південного наукового Центру АПН України. – 2010. – № 3. – С. 39–44.

54. Кашапов М. М. Психология педагогического мышления : монографія / М. М. Кашапов. – СПб. : Алетейя, 2000. – 463 с.

55. Китаев-Смык Л. А. Психология стресса. Психологическая антропология стресса / Л. А. Китаев-Смык. – М. : Академический проект, 2009. – 943 с.

56. Китаев-Смык Л. А. Сознание и стресс : Творчество. Совладание. Выгорание. Невроз / Л. А. Китаев-Смык. – М. : Смысл, 2015. – 768 с.

57. Китаев-Смык Л. А. Стресс и психологическая экология / Л. А. Китаев-Смык. // Природа. – 1989. – №7. – С. 98–105.

58. Китаев-Смык Л. А. Факторы напряженности творческого процесса / Л. А. Китаев-Смык // Вопросы психологии. – 2007. – № 3. – С. 69–82.

59. Ковалев Г. А. Психологическое воздействие: теория, методология, практика : дисс. ... д-ра психол. наук : 19.00.01 / Ковалев Георгий Алексеевич. – М., 1991. – 477 с.

60. Коджаспирова Г. М. Педагогический словарь / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – М. : Академия, 2000. – 176 с.

61. Колодяжна А. В. Взаємозв'язок компонентів самоставлення з емоційними властивостями особистості залежно від її творчих проявів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / А. В. Колодяжна. – Харків, 2012. – 17 с.

62. Колтунович Т. А. Копінг-стратегії як механізми адаптації вихователів дошкільних навчальних закладів у процесі професійного вигорання : теоретичний аспект / Т. А. Колтунович // Науковий вісник Чернівецького університету : зб. наук. праць. – Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2011. – Вип. 573 : Педагогіка та психологія. – С. 58–68.

63. Колтунович Т. А. Особистісні детермінанти виникнення професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів / Т. А. Колтунович // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – К. : Видавництво «Фенікс», 2012. – Т. XII : Психологія творчості. – Вип. 15, ч. II. – С. 158–170.

64. Колтунович Т. А. Особливості взаємозв'язку професійного вигорання та копінг-стратегій (на прикладі вихователів дитячих навчальних закладів) / Т. А. Колтунович // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка. – К. : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2012. – Т. X : Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. – Вип. 23. – С. 254–265.

65. Колтунович Т. А. Особливості взаємозв'язку суб'єктивного відчуття щастя та професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів / Т. А. Колтунович // Наук. вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського : зб. наук. праць. – Миколаїв : МНУ імені В. О. Сухомлинського, 2013. – Т. 2. – Вип. 10 (91). – С. 161–167.

66. Колтунович Т. А. Особливості структурної організації механізмів психологічного захисту у вихователів з різними рівнями сформованості професійного вигорання / Т. А. Колтунович // Спецпроект : аналіз наукових досліджень : матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф., 14–15 червня 2012 р., Київ: у 7 т. – Дніпропетровськ : Біла К.О., 2012. – Т. 3. – С. 89–94.

67. Колтунович Т. А. Професійне вигорання у вихователів дошкільних навчальних закладів та його профілактика / Т. А. Колтунович // Образованието и науката на XXI век : матеріали за 7-а междунар. практ. конференция. – София : «Бял ГРАД-БГС» ООД, 2011. – Т. 13 : Психология и социология. – С. 29–35.

68. Колтунович Т. А. Профессиональное выгорание в исторической ретроспективе : описательный период осмысления феномена / Т. А. Колтунович // Новый университет. Серия «Актуальные проблемы гуманитарных и общественных наук». – Йошкар-Ола : Коллоквиум, 2012. – № 11–12 (20–21). – С. 46–50.

69. Колтунович Т. А. Симптомы професійного вигорання вихователів дошкільних навчальних закладів / Т. А. Колтунович // Мир науки и инноваций : Международное периодическое научное издание. – Иваново: Научный мир, 2015. – Т. 8 : Педагогика, психология и социология. – Вып. 1 (1). – С. 69–76.

70. Колтунович Т. А. Синдром професійного вигорання в історичній ретроспективі: період наукового осмислення проблеми / Т. А. Колтунович // Гуманітарний Вісник

ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди» – К. : Гнозис, 2013. – Дод. 1 до Вип. 29. – Т. IV. – С. 160–167.

71. Колтунович Т. А. Синдром професійного вигорання в історичній ретроспективі: аналітико-експериментальний період дослідження феномена / Т. А. Колтунович // Проблеми сучасної педагогічної освіти. Сер.: Педагогіка і психологія : зб. статей. – Ялта : РВВ КГУ, 2014. – Вип. 42. – Ч. 4. – С. 236–245.

72. Колтунович Т. А. Соціально-психологічні чинники професійного вигорання педагогів (на прикладі вихователів ДНЗ) / Т. А. Колтунович, О. М. Поліщук, І. Грендей // Науковий вісник Чернівецького університету : зб. наук. праць. – Чернівці : ЧНУ, 2008. – Вип. 432 : Педагогіка та психологія. – С. 117–126.

73. Колтунович Т. А. Структура самоствавлення у вихователів з різними рівнями сформованості професійного вигорання / Т. А. Колтунович // Вісник Харківського нац. ун-ту. Серія : Психологія. – Харків : ВЦ Харківського нац. ун-ту, 2013. – № 1056. – Вип. 52. – С. 86–91.

74. Колтунович Т. А. Структурна організація паттернів психологічного захисту та копінгу у вихователів з різними рівнями професійного вигорання / Т. Колтунович // Scientific Journal «ScienceRice». – 2015 – № 10/1(15). – С. 34–43.

75. Колтунович Т. А. Структурно-функціональна модель корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів / Т. А. Колтунович // Проблемы современной науки : сб. научн. трудов. – Ставрополь : Логос, 2012. – Вып. 6. – С. 69–77.

76. Колтунович Т. А. Сутність і співвідношення понять «професійне вигорання» та «професійний стрес» // Т. А. Колтунович // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». – К. : Гнозис, 2014. – Дод. 4 до Вип. 31. – Т. III (11) – С. 142–151.

77. Колтунович Т. А. Чинники ризику професійного вигорання педагогів / Т. А. Колтунович // Теоретичні та практичні аспекти розвитку сучасної педагогіки та психології : зб. тез наук. робіт учасників Міжнар. наук.-практ. конф., 26 червня 2015 р., Львів. – Львів, «Львівська педагогічна спільнота», 2015. – С. 18–23.

78. Колтунович Т. А. Як не згоріти в полум'ї професії : корекційна програма для

вихователів дошкільних навчальних закладів / Т. А. Колтунович. – Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2012. – 200 с.

79. Колтунович Т. Семантика, дефініції і співвідношення понять «професійне вигорання» та «професійна деформація» / Т. Колтунович // Науковий вісник Чернівецького національного університету : зб. наук. праць. – Чернівці : Чернівецький національний університет, 2015. – Вип. 746 : Педагогіка та психологія. – С. 76–86.

80. Колтунович Т. Творчість вихователя дошкільного навчального закладу як стримуючий чинник професійного вигорання / Т. Колтунович // Соціально-психологічні чинники самореалізації творчої індивідуальності у полікультурному світі : монографія / за наук. ред. І. М. Зварича. – Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2011. – С. 432–455.

81. Корятова Г. С. Профессиональное выгорание как дезадаптивный психозащитный механизм у педагогических работников / Г. С. Корятова // Современные проблемы науки и образования. – 2007. – № 2. – С. 78–82.

82. Костюк А. В. Психологічні особливості емоційного вигорання оперативних психологів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / А. В. Костюк. – Одеса, 2011. – 21 с.

83. Кочюнас Р. Основы психологического консультирования / Римантас Кочюнас. – М. : Академический проект, 2000. – 240 с.

84. Крапивина О. В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / Крапивина Ольга Валерьевна. – Тамбов, 2004. – 200 с.

85. Кривоніс Т. Г. Психологічний тренінг, орієнтований на особистість, як засіб лікування синдрому емоційного вигорання / Т. Г. Кривоніс, Т. Ю. Дмитрієва, М. І. Демченко // Всесвіт соціальної психіатрії, медичної психології та психосоматичної медицини. – 2009. – Т.1. – №2 (2). – С. 83–87.

86. Кривцова С. В. Шкала экзистенции (Existenzskala) А. Лэнгле и К. Орглер / С. В. Кривцова, А. Лэнгле, К. Орглер // Экзистенциальный анализ : Бюллетень. – 2009. – № 1. – М. : ИЭАПП. – С. 141–170.

87. Кривцова С. Профессиональная усталость учителя – не дефицит сил, а

дефицит смыслов : материалы о школе / С. Кривцова, А. Витковский // Первое сентября. – 2011. – №. 20. – С. 11. – (Школьное дело).

88. Крижановська З. Ю. Мотиваційні чинники професійної самореалізації фахівців дошкільних закладів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / З. Ю. Крижановська. – Луцьк, 2011. – 20 с.

89. Крюкова Т. Л. Психология совладающего поведения в разные периоды жизни : автореф. дис. на соискание уч. степени д-ра. психол. наук : 19.00.13 «Психология развития, амеология» / Т. Л. Крюкова. – М., 2005. – 46 с.

90. Курапова И. А. Нравственно-ценностная регуляция эмоционального выгорания в профессиональной деятельности : на примере педагогов средней и высшей школы : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Курапова Ирина Александровна – М., 2009. – 246 с.

91. Куфлієвський А. С. Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигорання» серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / А. С. Куфлієвський. – Х., 2006. – 22 с.

92. Латіна Г. О. Фізіолого-гігієнічні аспекти професійної діяльності вчителів загальноосвітніх навчальних закладів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. біолог. наук : спец. 14.02.01. «Гігієна та професійна патологія» / Г. О. Латіна. – К., 2008. – 18 с.

93. Леженіна Л. М. Психологічні чинники емоційного вигорання у слідчих Служби безпеки України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / Л. М. Леженіна. – К., 2009. – 16 с.

94. Лондон Дж. Мартін Іден : [роман] / Джек Лондон ; пер. з англ. М. Рябова. – К. : В-во «Молодь», 1973. – 336 с.

95. Львова Ю. Л. К вопросу о спаде профессиональной активности учителя и его приливах / Ю. Л. Львова // Социально-педагогические проблемы развития профессиональной и общественной активности учителей / [под ред. С. Г. Вершловского]. – М. : АНП СССР, 1988. – С. 72–77.

96. Лэнгле А. Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального анализа/ Альфред Лэнгле; пер. с нем. О. М. Ларченко // Вопросы психологии. – 2008. – № 2. – С. 3–16.

97. Максименко С. Д. Психологічні проблеми особистісно-орієнтованого навчання / С. Д. Максименко // Психолого-педагогічні проблеми гуманізації шкільної освіти : зб. матеріалів міжрегіон. наук.-практ. семінару. – К., Рівне, 1997. – С. 39–42.

98. Мальцева Н. В. Проявление синдрома психического выгорания в процессе профессионализации учителя в зависимости от возраста и стажа работы : дисс. ... на соискание уч. степени канд. психол. наук : 19.00.13, 19.00.07 / Мальцева Наталья Владимировна. – Екатеринбург, 2005 – 212 с.

99. Манн Т. Будденброки. / Т. Манн; пер. с нем. – М. : Правда, 1985. – 336 с.

100. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 308 с.

101. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти) : монографія / В. С. Медведєв. – К. : Національна академія внутрішніх справ України, 1996. – 192 с.

102. Медведєв В. С. Феноменологія функціонування психологічного захисту в соціумі / В. С. Медведєв, О. М. Шевченко // Науковий журнал «Юридична психологія та педагогіка». – 2010. – № 2. (8). – С. 4–10.

103. Мерзлякова Р. Д. Влияние профессионального «выгорания» педагога на личностные характеристики и успешность учебной деятельности младшего школьника : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Мерзлякова Дина Рафаиловна. – Ижевск, 2006. – 164 с.

104. Мигаль Г. В. Стресостійкість людини-оператора. Методи підвищення стресостійкості [Електронний ресурс] / Г. В. Мигаль, О. Ф. Протасенко // Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/vikit/2008_39/p_248-252.pdf

105. Митина Л. М. Профессиональное развитие и здоровье педагога : проблемы и пути решения / Л. М. Митина // Вестник «Образование России», 2005. – №7. – С.48–60.

106. Міжнародна статистична класифікація хвороб та споріднених проблем

охорони здоров'я. Десятий перегляд / [пер. В. М. Пономаренко, А. М. Нагорна, Г. І. Панасенко] – К. : Здоров'я, 2001. – Т. 3. – 817 с.

107. Москалець В. П. Психічне вигорання – реальність чи вигадка? / В. П. Москалець, Т. Колтунович // Практична психологія та соціальна робота. – 2012. – №1. – С. 58–65.

108. Москалець В. П. Психологія особистості : навчальний посібник / В. П. Москалець. – К. : Центр учбової літератури, 2013. – 416 с.

109. Муфтахова Ф. С. Изучение проблемы эмоционального выгорания и поведение преодоления в стрессовых ситуациях / Ф. С. Муфтахова // Вестник Башкирского университета. – 2009. – Т. 14. – № 1. – С. 290–293.

110. Мэй Р. Искусство психологического консультирования / Р. Мэй. – М. : Астрель Пресс, 2008. – 224 с.

111. Назарук Н. В. Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Назарук Наталія Володимирівна. – Івано-Франківськ, 2007. – 320 с.

112. Наличаева С. А. Самоактуализационный потенциал личности как детерминанта профессионального выгорания педагогов : автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки)» / С. А. Наличаева. – М., 2011. – 26 с.

113. Наследов А. Д. SPSS – Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках / А. Д. Наследов. – [2-е изд.]. – СПб. : Питер, 2005. – 416 с.

114. Ожегова Е. Г. Взаимосвязь синдрома «психического выгорания» и особенностей ценностно-смысловой сферы у педагогов общеобразовательных школ : автореф. дис. на соиск. уч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогическая психология» / Е. Г. Ожегова. – Саратов, 2008. – 18 с.

115. Орел В. Е. Исследование влияния факторов рабочей среды на феномен психического выгорания в профессиях социальной сферы / В. Е. Орел, А. А. Рукавишников // Социальная психология XXI век. – 1999. – Т. 2. – С. 164–167.

116. Орел В. Е. Исследование феномена выгорания в отечественной и зарубежной

психологии / В. Е. Орел // Проблемы общей и организационной психологии : сб. научн. трудов / [научн. ред. А. В. Карпов]. – Ярославль, 1996. – С. 76–97.

117. Орел В. Е. Синдром психического выгорания. Мифы и реальность / В. Е. Орел. – Х. : Изд-во «Гуманитарный центр», 2014. – 296 с.

118. Орел В. Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания : дисс. ... доктора психол. наук : 19.00.03 / Орёл Валерий Емельянович. – Ярославль, 2005. – 608 с.

119. Осипова А. А. Введение в практическую психокоррекцию : групповые методы работы / А. А. Осипова – Москва-Воронеж : МОДЭК, 2000. – 240 с.

120. Осухова Н. Г. Возвращение к жизни : методические материалы для ведущих тренингов и семинаров по профилактике профессионального выгорания / Н. Г. Осухова, В. В. Кожевникова / Помощь помощнику : социально-психологическое сопровождение социальных работников / [под ред. Н. Г. Осуховой]. – М. : Изд-во «Амиго-пресс», 2006. – С. 96–112.

121. Пантилеев С. Р. Самоотношение / С. Р. Пантилеев. // Психология самосознания. Хрестоматия. – Самара : БАХРАХ-М, 2000. – С. 208–242.

122. Панюшкин В. П. Освоение деятельности в условиях взаимодействия ученика с учителем / В. П. Панюшкин // Психолого-педагогические проблемы взаимодействия учителя и учащихся: сб. научн. трудов / [под. ред. А. А. Бодалева]. – М., 1980. – С. 16–22.

123. Перегончук Н. В. «Професійне вигорання» як фактор розвитку особистості педагога : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Перегончук Наталія Василівна. – К., 2011. – 219 с.

124. Петрова Е. Э. Профилактика и коррекция профессионально-эмоционального «выгорания» педагогов / Е. Э. Петрова, Л. И. Дегтярева. – Новосибирск : Изд-во НИПКИПРО, 2009. – 123 с.

125. Полунина О. В. Взаимосвязь увлеченности работой и профессионального выгорания : на примере представителей сферы обслуживания : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Полунина Ольга Викторовна. – Москва, 2009. – 213 с.

126. Полунина О. В. Увлеченность работой и профессиональное выгорание :

особенности взаимосвязей / Ольга Викторовна Полунина // Психологический журнал. – 2009. – Т. 27. – № 2. – С. 73–85.

127. Поніманська Т. І. Формування гуманістичної особистісно-професійної позиції у процесі підготовки вихователя / Т. І. Поніманська // Духовність особистості : методологія, теорія і практика. – 2013. – № 6 (59). – С. 143–150.

128. Пономаренко В. А. Психология жизни и труда летчика / Владимир Александрович Пономаренко. – М. : Воениздат, 1992. – 224 с.

129. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / под ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. – СПб. : Питер, 2003. – 560 с.

130. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учебное пособие / [ред.-сост. Д. Я. Райгородский]. – Самара : Изд. дом «БАХРАХ», 2001. – 672 с.

131. Психология здоровья : учебник / [ред. Г. С. Никифоров]. – СПб. : Питер, 2006. – 607 с.

132. Радчук Г. К. Аксіопсихологія вищої школи : монографія / Г. К. Радчук. – [2-ге вид., розш. і переробл.]. – Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2014. – 380 с.

133. Радчук Г. К. Становлення асертивності студентів як чинник попередження професійного вигорання у майбутніх фахівців [Електронний ресурс] / Г. К. Радчук // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Психологія. – 2016. – Вип. 1. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadpn_2016_1_10

134. Райкова Е. Ю. Терапия и профилактика профессионального выгорания у представителей помогающих профессий / Е. Ю. Райкова // Молодой учёный. – 2011. – № 5. – Т. 2. – С. 92–97.

135. Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т. И. Ронгинская // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. – № 3. – С. 85–95.

136. Рукавишников А. А. Личностные детерминанты и организационные факторы генезиса психического выгорания у педагогов : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.03 ; 19.00.05 / Рукавишников Алексей Александрович. – Ярославль, 2001 – 173 с.

137. Савчин М. В. Студент. Рефлексія як механізм вдосконалення професійної діяльності фахівця / М. В. Савчин // Педагогіка і психологія професійної освіти. –

2002. – № 2. – С. 137–146.

138. Самоукина Н. В. Психология профессиональной деятельности / Н. В. Самоукина. – [2-е изд.]. – СПб. : Питер, 2003. – 224 с.

139. Сапожникова Р. Б. Психологические факторы формирования самоотношения личности : автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Общая психология, история психологии» / Р. Б. Сапожникова. – Новосибирск, 1998. – 21 с.

140. Селье Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. – Рига : Внeda, 1992. – 109 с.

141. Сергеева Ж. Как не сгореть... Эмоционально [Электронный ресурс] / Ж. Сергеева, Г. Юзефович / PSYCHOLOG. – 2008. – № 28. – С. 4. – Режим доступа : http://wday.ru/psychologies/me-and-others/work/_article/34588/4/&ag=4

142. Сидоров П. Синдром эмоционального выгорания. Конспект врача [Электронный ресурс] / Павел Сидоров / Медицинская газета. – 2005. – № 43–8. – Режим доступа : http://medgazeta.rusmedserv.com/2005/43/article_1322.html

143. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій : гендерні аспекти : навч. посіб. для студентів ВНЗ та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / [за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової]. – [2-ге вид., перероб. та допов.] – К. : Міленіум, 2006. – 365 с.

144. Слостенин В. А. Педагогика : учебное пособие / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, А. И. Мищенко, Е. Н. Шиянов. – М. : Школа-Пресс, 2000. – 512 с.

145. Слюсарева Е. С. Методы психологической коррекции: учебно-методическое пособие / Е. С. Слюсарева, Г. Ю. Козловская. – Ставрополь : Изд-во СГУ, 2008 – 240 с.

146. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий : коллективная монография / [под ред. В. В. Лукьянова, Н. Е. Водопьяновой и др.]. – Курск : Курск. гос. ун-т, 2008 – 336с.

147. Степанов С. С. Популярная психологическая энциклопедия / С.С. Степанов – М. : Изд-во Эксмо, 2005. – 672 с.

148. Столин В. В. Опросник самоотношения / В. В. Столин, С. Р. Пантилеев // Практикум по психодиагностике : Психодиагностические материалы. Практикум

по психодиагностике. Психодиагностические материалы / [под ред. А. А. Бодалева, И. М. Карлинской, С. Р. Пантिलеева, В. В. Столина]. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1988. – С. 123–130.

149. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / [под ред. А. Л. Журавлева, Е. А. Сергиенко]. – М. : Изд-во «Институт психологи РАН», 2011. – 512 с.

150. Субботина Л. Ю. Взаимосвязь психологической защиты и выгорания в процессе профессионализации учителей / Л. Ю. Субботина // Ярославский педагогический вестник. – 2012. – № 2. – Том II. – С. 316–319.

151. Темиров Т. В. Психологические закономерности динамики психического выгорания личности педагога в современных социальных условиях : автореф. дисс. на соискание уч. степени доктора психол. наук : спец. 19.00.07. «Педагогическая психология» / Т. В. Темиров. – 2011. – Нижний Новгород, 2011. – 45 с.

152. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості у межах і за межами буденності / Т. М. Титаренко. – К. : Либідь, 2003. – 376 с.

153. Тищук Л. І. Психологічні чинники запобігання синдрому професійного вигорання педагога дошкільного навчального закладу : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Тищук Людмила Іванівна. – К., 2008. – 213 с.

154. Трунов Д. Г. Еще раз «о синдроме сгорания» : экзистенциальный подход / Д. Г. Трунов // Психологическая газета. – 2005. – № 8. – С. 41–50.

155. Трунов Д. Г. «Синдром сгорания» : позитивный подход к проблеме / Д. Г. Трунов // Журнал практического психолога. – 1998. – № 8. – С. 84–89.

156. Трунов Д. И снова о «профессиональной деформации» / Психологическая газета. – № 6. – 2004. – С. 32–34.

157. Туренко Е. А. Возрастные аспекты профессионального стресса педагогов : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / Туренко Елена Анатольевна. – Санкт Петербург, 2011. – 243 с.

158. Умняшкина С. В. Синдром эмоционального выгорания как проблема самоактуализации личности (в сфере помогающих профессий) : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.04 / Умняшкина Светлана Владимировна. – Томск, 2001. – 162 с.

159. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.
160. Флоренская Т. А. Диалог в практической психологии / Т. А. Флоренская. – М.: Изд-во НИИОПП, 2006. – 244 с.
161. Форманюк Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Татьяна Владимировна Форманюк // Вопросы психологии. – 1994. – № 6. – С. 57–64.
162. Фромм Э. Бегство от свободы / Эрих Фромм; пер. с англ. Г. Швейник, Г. Новичкова. – М. : Академический Проект, 2008. – 256 с.
163. Харди И. Врач, сестра, больной. Психология работы с больными / Иштван Харди ; пер. с венг. М. Алекса. – Будапешт : Изд-во АН Венгрии, 1988. – 338 с.
164. Хэнел Т. Депрессия, или Жизнь с дамой в чёрном / Томас Хэнел ; пер. с нем. Т. Смолянская. – СПб. : Питер, 2009. – 208 с.
165. Чепелева Н. О. Психологічні особливості емоційного вигорання викладачів вищих навчальних закладів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / Н. О. Чепелева. – Одеса, 2010. – 19 с.
166. Чепурна Г. Л. Перфекціонізм як чинник соціальної активності молоді / Г. Л. Чепурна // Вісник Чернігівського державного педагогічного університету імені Т. Г. Шевченка. – Чернігів, 2009. – Серія : Психологічні науки. – Вип. 74. – Т. II. – С. 172–177.
167. Чеснокова И. И. Проблема сознания в психологии / И. И. Чеснокова. – М. : Наука, 1977. – 144 с.
168. Чехов А. П. Избранные произведения /Антон Павлович Чехов. – К. : Издательство художественной литературы «Дніпро», 1975. – 352 с.
169. Чутко Л. С. Синдром менеджера. Эмоциональное выгорание и управление стрессом / Леонид Семёнович Чутко. – СПб. : Речь, 2010. – 96 с.
170. Шепелева Л. Н. Программы социально-психологических тренингов / Людмила Николаевна Шепелева. – СПб. : Питер, 2011. – 160 с.

171. Юр'єва Л. М. Професійне вигоряння у медичних працівників. Формування, профілактика і корекція / Л. М. Юр'єва. – К. : Сфера, 2004. – 272 с.
172. Яценко Т. Глибинна психокорекція та упередження психічного вигорання / Т. Яценко, Б. Іваненко, І. Євтушенко. – К. : Главник, 2008. – Ч.1. – 176 с. – Ч.2. – 176 с.
173. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання : навчальний посібник / Т. С. Яценко. – К. : Вища школа, 2004. – 697 с.
174. A study on preschool teachers' burnout [Electronic Resource] / Berrin Akman, Necdet Taskin, Zeynep Ozden, Figen Cortu // Elementary Education Online. – 2010. – Vol. 9 (2). – P. 807–815. – Mode of access : <http://ilkogretim-online.org.tr>
175. Akomolafe M. J. Emotional Intelligence and Locus of Control as Predictors of Burnout among Secondary School Teachers in Ondo State, Nigeria / M. J. Akomolafe, O. G. Popoola // European Journal of Social Sciences – 2011. – Vol. 2.(3). – P. 369–378.
176. Anderson M. B. Teacher Motivation and its Relationship to Burnout / Mary Beth Anderson, Edward F. Iwanicki // Educational Administration Quarterly. – 1984. – Vol. 20 (2). – P. 109–132.
177. Baerwald M. Burnout – Die Seuche des 21. Jahrhunderts. Studienarbeit / Michael Ludwig Baerwald – München : GRIN Verlag, 2008. – 28 s. – (Hausarbeit).
178. Bakker A. B. An organizational and social psychological perspective on burnout and work engagement / [A. B. Bakker, W. B. Schaufeli, E. Demerouti, M. C. Euwema]. // The Scope of Social Psychology : Theory and Applications ; ed by M. Hewstone, H. Schut, J. de Wit [eds.]. – NY : Psychology Press, 2007. – 352 p.
179. Bakker A. B. Burnout contagion among intensive care nurses / A. B. Bakker, P.M.Le Blanc, W. B. Schaufeli // Journal of advances nursing. – 2005. – Vol. 51 (3). – P. 276–287.
180. Bäuerle D. Supervision in der Sozialpädagogik und Sozialarbeit / D. Bäuerle // Neues Beginnen. – 1969. – 21 ff. – S. 23.
181. Bencomo J. Personality traits, psychological adjustment, and burnout syndrome in nursing staff / J. Bencomo, C. Paz, E. Liebster // Investigation Clinical. – 2004. – Vol. 45(2). – P. 113–120.

182. Billings A. G. Coping, stress and social resources among adults with unipolar depression / A. G. Billings, R.H. Moos // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1984. – № 46 (4). – P. 877–891.

183. Bradley H. B. Community-based treatment for young adult offenders [Electronic Resource] / H. B. Bradley // *Crime and Delinquency*. – 1969. – № 15. – P. 359–370 – Mode of access : <http://cad.sagepub.com/content/15/3/359.short>.

184. Brenninkmeyer V. Burnout and depression are not identical twins : is superiority a distinguishing feature? / V. Brenninkmeyer, N. W. Van Yperen, B. P. Buunk // *Personality and Individual Differences*. – 2001. – Vol. 30. – P. 873–880.

185. Brill P. L. The need for an operational definition of burnout / P. L. Brill // *Family and Community Health*. – 1984. – № 6. – P. 12–24.

186. Brock B. L. *Avoiding Burnout : A Principal's Guide to Keeping the Fire Alive* / Barbara L. Brock, Marilyn L. Grady. – Thousand Oaks, CA : Corwin Press, 2002. – 136 p.

187. Brouwers A. A Longitudinal Study of Teacher Burnout and Perceived Self-Efficacy in Classroom Management / André Brouwers, Welko Tomic // *Teaching and Teacher Education*. – 2000. – Vol. 16, Iss. 2. – Publisher : Elsevier. – P. 239–253.

188. Burisch M. *Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung* / M. Burisch. – [3. Auflage]. – Berlin : Heidelberg Springer Medizin Verlag, 2006. – 314 s.

189. Burke R. J. Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences / R. J. Burke, E. R. Greenglass, & R. Schwarzer // *Anxiety, stress, and coping: An International journal*. – 1996. – Vol. 9. – P. 261–275;

190. Burnout and health review : Current knowledge and future research directions / Shirom A., Melamed S., Toker S., Berliner S., Shapira I. // *International review of industrial and organizational psychology* ; ed. by G. Hodgkinson, F. Ford. – Chichester : John Wiley & Sons. – 2005. – Vol. 20. – P. 269–308.

191. Byrne B. M. Burnout: testing for the validity, replication, and invariance of causal structure across elementary, intermediate, and secondary teachers / B. M. Byron // *American Educational Research Journal*. – 1994. – Vol. 31 (3). – P. 645–673.

192. Cancer care workers in Ontario : prevalence of burnout, job stress and job satisfaction [Electronic Resource] / E. Grunfeld, T. J. Whelan, L. Zitzelsberger,

A. R. Willan, B. Montesanto, W. K. Evans // Canadian Medical Association Journal. – Vol 163 (2). – P. 166–169. – Mode of access : <http://www.cmaj.ca/content/163/2/166.long>

193. Carroll J. F. X. Theory building : Integrating individual and environmental factors within an ecological framework / J. F. X. Carroll, W. L. White // Job stress and burnout : Research, theory, and intervention perspectives ; ed. by W. S. Pain. – Beverly Hills ; London ; New Dehli, 1982. – P. 41–60.

194. Carter R. Brace for Burnouts In Crisis Economy, Davos Experts Say / R. Carter [Electronic Resource]/ J. Globe. – 2011. [Jan.30]. – Mode of access : [http://www.thejakar taglobe.com/bisworld/brace-for-burnouts-in-crisis-econo-my-davos-experts-say/419882](http://www.thejakar>taglobe.com/bisworld/brace-for-burnouts-in-crisis-econo-my-davos-experts-say/419882)

195. Cazares D. A. The perils of preschool : Teacher burnout, perceived efficacy and attitudes towards children with behavioral challenges/Deborah A. Cazares // Unpublished doctoral dissertation. – Minneapolis : Capella University, 2009. – 105 p.

196. Cherniss C. Beyond burnout : helping teachers, nurses, therapists, and lawyers recover from stress and disillusionment / C. Cherniss. – NY : Routledge, 1995. – 234 p.

197. Cherniss C. Professional burnout in human service organizations / Cary Cherniss. – New York : Praeger, 1980. – 233 p.

198. Cherniss C. Staff burnout : Job stress in the human services / Cary Cherniss. – Beverly Hills, CA : Sage Publishing Inc., 1980. – 199 p.

199. Childs J. H. Do you want me to be perfect? Two longitudinal studies on socially prescribed perfectionism, stress and burnout in the workplace / Julian Y. Child, Joachim Stoeber // Work & Stress. – 2012. – Vol. 26 (4). – P. 347–364.

200. Childs J. H. Self-oriented, other-oriented, and socially prescribed perfectionism in employees : Relationships with burnout and engagement / Julian Y. Child, Joachim Stoeber // Journal of workplace behavioral health. – 2010. – Vol. 25(4). – P. 269–281.

201. Chwalisz K. Causal attributions, self-efficacy cognitions, and coping with stress / K. Chwalisz, E. M. Altmaier & D. W. Russel // Journal of Social and Clinical Psychology. – 1992. – Vol. 11. – № 4. – P. 377–400.

202. Clipa O. Stress factors and solutions for the phenomenon of vurnout of preschool teachers / Otilia Clipa, Amelia Boghean // Procedia-Social and Behavioral Sciences – 2015. – Vol. 180. – P. 907–915.

203. Conway V. J. Appraised controllability as a moderator of the effectiveness of

different coping strategies: A test of the goodness of fit hypothesis / V. J. Conway, D. J. Terry // *Australian Journal of Psychology*. – 1992. – Vol. 44 (1). – P. 1–7.

204. Cunningham W. G. Teacher burnout – solutions for the 1980s : A review of the literature / W. G. Cunningham // *Urban Review*. – 1983. – Vol. 15. – P. 37–51.

205. Cunradi C. B. Association of Occupational and Substance Use Factors with Burnout among Urban Transit Operators / Carol B. Cunradi, Meng-Jinn Chen, Rob Lipton // *Journal of Urban Health*. – 2009. – Vol. 86. – № 4. – P. 562–570.

206. Dworkin A. G. Teacher Burnout in the Public Schools : Structural Causes and Consequences for Children / Anthony Gary Dworkin. – New York : State University of New York Press, 1987. – 241 p. – (SUNY series in educational leadership).

207. Edelwich J. Burn-out : Stages of Disillusionment in the Helping Profession / Jerry Edelwich, Archie Brodsky. – New York : Human Sciences Press, 1980. – 255 p.

208. Ekstedt M. Burnout and Sleep / Miriam Ekstedt. – Stockholm : KONGL. Carolonska Medico Chirurgiska Institutet, 2005. – 89 p.

209. Engel G. L. A psychological setting of somatic diseases : the «Giving up – Given up» complex / George L. Engel / *Proceedings of the Royal Society of Medicine*. – 1967. – Vol 60 (6). – P. 553–555.

210. Etzion D. Burnout : The hidden agenda of human distress, IIBR series in Organizational Behavior and Human Resources / D. Etzion. – [working paper no 930/87]. – Israel : The Israel Institute of Business Research, Faculty of Management, Tel Aviv University, 1987. – P. 16–17.

211. Evers W. J. G. Burnout and self efficacy : A study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands / W. J. G. Evers, A. Brouwers & W. Tomic // *British Journal of Educational Psychology*. – 2002. – Vol. 72. – P. 227–243.

212. Farber B. A. Stress and burnout in suburban teachers / B. A. Farber // *Journal of Educational Research*. – 1984. – Vol. 77. – № 6. – P. 325–331.

213. Farber B. Urban school restructuring and teacher burnout [Electronic Resource] / Barry Farber, Carol Ascher // *ERIC Digest* [ED 340812]. – 1991. – № 75. – Mode of access : http://www.ied.edu.hk/edchange/resource/education1_5.html

214. Farber H. S. The Determination of the union status of workers / Henry S. Farber

// *Econometrica*. – 1983. – Vol. 51 [September]. – P. 1417–1437.

215. Firth G. H. Burnout among special education paraprofessionals / G. H. Frith, A. Mims // *Teaching Exceptional Children*. – 1985. – Vol. 17 (3). – P. 225–227.

216. Fischer H. J. A Psychoanalytic view of burnout / H. J. Fischer / *Stress and burnout in the human service professions* ; ed. by B. A. Farber. – NY : Pergamon, 1983. – P. 40–45.

217. Flett G. L. Perfectionism and job stress in teachers / G. L. Flett, P. L. Hewitt, C. J. Hallett // *Canadian Journal of School Psychology*. – 1995. – Vol. 11. – P. 32–42.

218. Freudenberger H. J. Burn-out : The high cost of high achievement / Herebert J. Freudenberger, Geraldine Richelson. – Garden City, NY : Anchor Press, 1980. – 214 p.

219. Freudenberger H. J. Staff burn-out / H. J. Freudenberger // *Journal of Social Issues*. – 1974. – Vol. 30. – P. 159–165.

220. Friedman I. A. Burnout in teachers : Shattered Dreams of Impeccable Professional Performance / I. A. Frieddman // *Psychoterspy in Practice*. – 2000. – Vol. 56 (5). – P. 595–606.

221. Friedman I. A. Directions In Teacher Training For Low-Burnout Teaching : Lessons From the Research / Isaac A. Friedman // *Thriving, Surviving, or Going Under : Coping with everyday lives* ; ed. by Erica Frydenberg. – Greenwich : Information Age Publishing, 2004. – P. 305–326.

222. Fuqua R. Burnout and locus of control in child day care staff / R. Fuqua, K. Couture // *Child Care Quarterly*. – 1986. – Vol. 15 (2). – P. 98–109.

223. Garden A.-M. Depersonalization : A valid dimension of burnout? / A.-M. Garden // *Human Relations*. – 1987. – Vol. 40 (9). – P. 545–560.

224. Garden A.-M. The purpose of burnout : A Jungian interpretation. Special Issue : *Handbook on job stress* / A.-M. Garden // *Journal of Social Behavior and Personality*. – 1991. – Vol. 6 (7). – P. 73–93.

225. Gill-Monte P. R. A study of significant sources of the «Burnout syndrome» in workers at occupational centres for the mentally disabled / P. R. Gill-Monte, J. M. Peiró // *Psychology in Spain*. – 1998. – Vol. 2. – № 1. – P.116–123.

226. Ginsburg S. G. The Problem of the Burned Out Executive / Sigmund

G. Ginsburg // *Personal Journal*. – 1974. – № 53. – P. 598–600.

227. Glass D. C. Depression, burnout and perceptions of control in hospital nurses / D.C. Glass, J.D. McKnight, H. Valdimarsdottir // *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. – 1993. – Vol. 61. – P. 147–155.

228. Golembiewski R. T. Burnout has also gone global, it seems : Mounting worldwide evidence based on the phase model / R. T. Golembiewski // *Current topics in management ; ed by M. A. Rahim, R. T. Golembiewski [eds.]*. – Greenwich, CT, USA : Jai Press, Inc, 1997. – Vol. 2. – P. 45–60.

229. Golembiewski R. T. Phases of Burnout : Developments in concepts and applications / R. T. Golembiewski, R F. Munzenrider. – NY: Praeger, 1988. – 292 p.

230. Golembiewski R. T. Stress in organizations : Towards a phase model of burnout / R. T. Golembiewski, R. F. Munzenrider, J. G. Stevenson. – New York : Praeger, 1986. – P. 184–185.

231. Grebot E. Stress et burnout au travail : identifier, prévenir, guéri / Elisabeth Grebot. – Paris : Groupe Eyrolles, 2008. – 246 s.

232. Green D. E. The three-factor structure of the Maslach Burnout Inventory : A multicultural, multinational confirmatory study / D. E. Green, F. H. Walkey, A. J. Taylor // *Journal of Social Behavior and Personality*. – 1991. – Vol. 6 (3). – P. 453–472.

233. Greenglass E. R. Components of burnout, resources, and gender-related differences / E. R. Greenglass, R. J. Burke, R. Konarsi // *Journal of Applied Social psychology*. – 1998. – Vol. 28 (12). – P. 1088–1106.

234. Greenglass E. R. Proactive coping / Esther R. Greenglass // *Beyond coping : Meeting goals, vision, and challenges ; ed. by E. Frydenberg*. – London : Oxford University Press, 2002. – P. 37–62.

235. Haberman M. Teacher Burnout in Black and White [Electronic Resource] / M. Haberman // The Haberman Educational Foundation, 2004 – 24 p. – Mode of access : [http://www.habermanfoundation.org/Articles/PDF/ Teacher Burnout in Black and White.pdf](http://www.habermanfoundation.org/Articles/PDF/Teacher%20Burnout%20in%20Black%20and%20White.pdf)

236. Hartman A. Social worker-in-situation / A. Hartman // *Social Work*. – Vol. 36. – P. 195–196.

237. Heifetz L. J. Disrupting the Cybernetics of Personal Growth : Toward a Unified

Theory of Burnout in the Human Services / L. J. Heifetz, H. A. Jr. Bersani // Stress and Burnout in the Human Service Professions ; ed. by B. Farber. – New York : Pergamon Press, 1983. – P. 46–62.

238. Holahan C. J. Risk, resistance, and psychological distress : A longitudinal analysis with adults and children / C. J. Holahan & R. Y. Moos // Journal of Abnormal Psychology. – 1987. – Vol. 96. – P. 3–13.

239. Hoogduin C. A. L. Burnout : Klinisch beeld en diagnostiek / C. A. L. Hoogduin, C. P. D. R. Schaap, G. J. Methorst // Behandelingsstrategieën bij burnout ; ed by C. A. L. Hoogduin, C. P. D. R. Schaap [eds.]. – Houten / Diegem, Netherlands : Bohn Stafleu Van Logum, 1996. – S. 31–41.

240. Howard S. Resilient Teachers : Resisting Stress and Burnout / Sue Howard, Bruce Johnson // Social Psychology of Education. – 2004. – Vol. 7. – № 4. – P. 399–420.

241. Huberman M. Burnout in Teaching Careers / Michael Huberman // European Education. – 1993. – Vol. 25(3). – P. 47–69 .

242. Iwanicki E. F. Across-validation of the Maslach Burnout Inventory / E. F. Iwanicki, R. L. Schwab // Educational and Psychological Measurement. – 1981. – Vol. 41. – P. 1167–1174.

243. Jesus S. N. The «Reality Shok» of the beginning teachers / Jesus Saul Neves de, Paixao Maria Paula // Paper presented at the International Conference of FEDORA. – Portugal : Coimbra, 1996. – P. 143–155.

244. Jones J. W. Preliminary manual : The staff burnout scale for health professional / J. W. Jones – Park Ridge, IL : London House, 1980. – 36 p.

245. Kahill S. Symptoms of professional burnout : a review of the empirical evidence / S. Kahill // Canadian Psychology / Psychologie canadienne. – 1988. – Vol 29 (3). – P. 284–297.

246. Karm M. Reflection tasks in pedagogical training courses / M. Karm // International journal for academic development. – 2010. – Vol. 15. – Iss. 3. – P. 203–214.

247. Kolbatz K.-P. Burn-out-Syndrom: Infarkt der Seele / von Klaus-Peter Kolbatz. – Norderstedt : Books on Demand GmbH, Books on Demand, 2005. – 152 s.

248. Koltunovych T. A. Professional burnout determinants of preschool teachers [Electronic Resource] / T. A. Koltunovych // Modern scientific research and their

practical application, ed. by A. G. Shibaev, A. D. Markova. – 2013. – № 4. – Vol. J11305. – Article J11305-095. – Odessa : Kupriyenko SV, 2013. – P. 183–195. – Mode of access : <http://www.sworld.com.ua/index.php/ru/e-journal/the-content-of-journal/j113/18459-j11305>

249. Koltunovych T. The peculiarities of motivational sphere of preschool teachers with different levels of professional burnout [Electronic resource] / T.Koltunovych// Education and Development, Research and Practice. – 2014. – Vol. 1, No. 1. – P. 25–32 – Mode of access :<http://www.dppd.usv.ro/journal/index.php/EDRP/article/view/25>

250. Koltunovych T. The peculiarities of relationships between values and professional burnout of pre-school teachers / T. Koltunovych // Educația în societatea contemporană. Aplicații ; Coord. O. Clipa, G. Cramariuc. – Iași : Editura LUMEN, 2015. – P. 21–32.

251. Koltunovych T. The problems of prevention and psycho-correction of pre-school teachers' professional burnout / T. Koltunovych // The actual problems of the theory and practice of modern pre-school education in Poland, Romania and Ukraine; ed. by O. Clipa, M. Oliynyk, M. Stawiak-Ososinska. – London : Lumen Media Publishing, 2014. – P. 79–104.

252. Koltunovych T. The structural and functional model of psychocorrection of professional burnout among pre-school teachers / T. Koltunovych // Science and education a new demension : Pedagogy and Psychology. – 2014. – № II (12), Iss. 25. – P. 76–81.

253. Kovacs G. Stressors leading to teacher burnout in adult education and ways of prevention helping the language teacher / Gabriella Kovacs // AARMS. – 2010. – Vol. 9. – № 1. – P. 117–123.

254. Kremer-Hayon L. The relation of personal and environmental variables to teacher burnout / L. Kremer-Hayon, H. Kurtz // Teaching and Teacher Education. – 1985. – Vol. 1. – P. 243–249.

255. Kuunarpuu H. The burnout syndrome / H. Kuunarpuu // Studies in social psychology. – Tallinn, 1984. – P. 65–75.

256. Kyriacou C. Teacher stress : Directions for future research / C. Kyriacou // Educational Review. – 2001. – Vol. 53 (1). – P. 27–35.

257. Lafferty J. C. Perfectionism : a sure care of happiness / James Clayton Lafferty, Lorraine Lafferty. – CA : Wilshire Book Co, 1997. – 188 p.

258. LeCompte M. D. Giving Up on School : Student Dropouts and Teacher Burnouts /

- M. D. LeCompte, A. G. Dworkin. – Newbury Park, CA : Corwin Press, 1991. – 300 p.
259. Leiter M. P. Banishing Burnout : six strategies for improving your relationship with work / M. P. Leiter, C. Maslach. – SF, CA : John Wiley & Sons, 2005. – 193 p.
260. Leithwood K. Maintaining emotional balance / K. Leithwood, D. Jantzi, R. Steinbach // Educational Horizons. – 2001. – Vol. 15. – P. 73–82.
261. Leung D. Y. P. Predicting intention to quit among Chinese teachers: differential predictability of the components of burnout / D. Y. P. Leung, W. W. S. Lee // Anxiety, Stress & Coping. An International Journal. – 2006. – Vol. 19. – P. 129–141.
262. Lewis R. The Discipline Dilemma / R. Lewis. – Melbourne : Acer Press, 1997. – P. 14–17.
263. Lexicon of psychiatric and mental health terms. – Geneva : WHO, 1994. – 108 p.
264. Lunenburg F. C. Locus of control, pupil control ideology, and dimensions of teacher burnout / F. C. Lunenburg, V. Cadavid // Journal of Instructional Psychology. – 1992. – Vol. 19 (2). – P. 13–22.
265. Maher E. L. Burnout and commitment : A theoretical alternative / E. L. Maher // Personnel and Guidance Journal. – 1983. – Vol. 61. – P. 390–393.
266. Maslach C. Burnout / Christina Maslach, Michael P. Leiter / Encyclopedia of Stress ; ed. by G.Fink. – San Diego : Academic Press, 2000. – Vol. 1. A-D. – 758 p.
267. Maslach C. Burnout in health professionals / Christina Maslach. // Cambridge handbook of psychology, health and medicine ; ed by S. Ayers, A. Baum, C. McManus, S. Newman. – [2 edition]. – Cambridge : Cambridge University Press, 2007. – 968 p.
268. Maslach C. Burnout in organizational settings / C. Maslach, S. E. Jackson // Applied Social Psychology ; ed by S. Oskamp. – [Annual 5]. – Beverly Hills, CA : Sage, 1984. – P. 133–154.
269. Maslach C. Burnout. The cost of caring / Christina Maslach. – NY : Prentice-Hall, 1982. – 192 c.
270. Maslach C. Job burnout / C. Maslach, W. B. Schaufeli, M. P. Leiter // Annual Review of Psychology. – 2001. – Vol. 52. – P. 397–422.
271. Maslach C. Maslach Burnout Inventory Manual / C. Maslach, S. E. Jackson, M.P. Leiter. – Palo Alto, California : Consulting Psychological Press Inc., 1996. – 52 p.
272. Maslach C. Patterns of burnout among a national sample of public contact

workers / C. Maslach, S. E. Jackson // *Journal of Health and Human Resources Administration*. – 1984. – Vol. 7. – P. 189–212.

273. Maslach C. Prevention of burnout : New perspectives / Christina Maslach and Julie Golberg / *Applied and preventive Psychology*. – 1998. – Vol. 7. – P. 63–74.

274. Maslach C. The client role in staff burn-out / Christina Maslach // *Journal of Social Issues*. – 1978. – Vol. 34. – № 4. – P. 111–124.

275. Maslach C. The role of sex and family variables in burnout / C. Maslach, S. Jackson // *Sex.Roles*. – 1985. – Vol. 12. – P. 41–48.

276. Maslach C. The truth about burnout : How organization cause personal stress and what to do about it / C. Maslach, M. P. Leiter. – SF, CA: Jossey-Bass, 1997. – 186 p.

277. Maslow A. H. Toward a psychology of being / A. H. Maslow. – 2nd edition. – NY : Van Nostrand Reinhold, 1968. – 240 p.

278. McCall R. B. Fundamental Statistics for Psychology / R. B. McCall. – NY : Harcourt, Brace and World, Inc., 1970. – 419 p.

279. Morrow L. The burnout of almost everyone / Lance Morrow // *Time Magazine*. – 1981. – № 60 [21 September]. – P. 84–96.

280. Much K. Burnout Prevention for Professionals in Psychology / K. Much, A. L. Swanson, R. L. Jazazewski // *VISTAS : Compelling Perspectives in Counseling*; ed. by G. R. Waltz [eds.]. – Alexandria, VA : ACAssociation, 2005. – P. 212–216.

281. Muse S. Healing the wounded healers : «Soul» food for clergy / S. Muse, E. Chase // *Journal of Psychology and Christianity*. – 1993. – № 12. – P. 141–150.

282. Nacano K. Coping strategies and psychological Symptoms in Japanese Samples / Keiko Nakano // *Journal of Clinical Psychology*. – 1991. – V. 47. – № 3. – P. 346–350.

283. Naig L. Professional burnout and compassion fatigue among early childhood special education teachers: Graduate Theses and Dissertations [Electronic Resource] / Lisa Ann Naig. – Paper 11373. – Ames, IA : Iowa State University, 2010 – 203 p. – Mode of access : <http://lib.dr.iastate.edu/etd/11373>

284. Noone S. J. Values and psychological acceptance as correlates of burnout in support staff working with adults with intellectual disabilities / S. J. Noone, R. P. Hastings // *J. of Mental Health Research in Intellectual Disabilities*. – 2011. – Vol.4. – №2. – P. 79–89.

285. Nowack K. M. Type A, hardiness, and psychological distress. K. M. Nowack //

Journal of behavioral Medicine. – 1986. – Vol. 9 (6). – P. 537–548.

286. On the Clinical Validity of the Maslach Burnout Inventory and the Burnout Measure / Wilmar B. Schaufeli, Arnold B. Bakker, Kees Hoogduin, Cas Schaap, Atilla Kladler // Psychology and Health. – 2001. – Vol. 16. – P. 565–582.

287. Penley J. A., The association of coping to physical and psychological health outcomes: a meta-analytic review / J. A. Penley, J. Tomaka, J. S. Wiebe // J. Behav Med. – 2002. – Vol. 25. – P. 551–603.

288. Perlman B. Burnout : summary and future research / B. Perlman, A. E. Hartman // Human Relations. – 1982. – Vol. 35. – № 4. – P. 283–305.

289. Pierce C M. Psychological and biographical differences between secondary school teachers experiencing high and low levels of burnout / C. M. Pierce, G. N. Molloy // British Journal of Educational Psychology. – 1990. – Vol. 60 (1). – P. 37–51.

290. Pierce C. M. B. Relations between school type, occupational stress, role perceptions and social support / C. Mark B. Pierce, Geoffrey N. Molloy // Australian Journal of Education. – 1990. – Vol. 34. – P. 330–338.

291. Pines A. M. Burnout : from tedium to personal growth / Ayala M. Pines, Elliot Aronson, Ditsa Kafry. – New York : Free Press, 1981. – 229 p.

292. Pines A. M. Career burnout : Causes and cures / Ayala Malakh-Pines, Elliot Aronson. – New York : Free Press, 1988. – 257 p.

293. Professional burnout : Recent developments in theory and research / ed. by W. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. – Washington DC : Taylor & Francis, 1993. – 292 p.

294. Reagan T. G. Becoming a reflection educator: How to build a culture of inquiry in the schools / T. G. Reagan, C. W. Case, J. W. Brubacher. – [2nd ed.] – Thousand Oaks, California : Corwin Press, Inc., 2000. – 184 p.

295. Roberts G. A. Prevention of burn-out / Glann A. Roberts // Advances in Psychiatric Treatment. – 1997. – Vol. 3. – P. 282–289.

296. Rothlin P. Diagnose Boreout : warum Unterforderung im Job krank macht / Philippe Rothlin, Peter R. Werder. – Heidelberg : Redline Wirtschaft, 2007. – 136 s.

297. Schaufeli W. B. Burnout : 35 years of research and practice / Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach // Career Development International. – Vol. 14. – № 3. – 2009. – P. 204–220.

298. Schaufeli W. B. Burnout : An Overview of 25 Years of Research and Theorizing / W. B. Schaufeli, B. P. Buunk // Handbook of work and health psychology ; ed by M. J. Schabracq [eds.]. – Chichester : John Wiley & Sons, 2003. – P. 383–425.
299. Schaufeli W. B. Burnout and engagement in university students / W. B. Schaufeli, I. M. Martinez, A. M. Pinto [eds.]. // Journal of Cross-Cultural Psychology. – 2002. – V. 33. – P. 464–481.
300. Schaufeli W. B. Past performance and future perspectives of burnout research / W. B. Schaufeli // Journal of Industrial Psychology. – 2003. – Vol. 29 (4). – P. 1–15.
301. Schaufeli W. B. The Burnout Companion to Study and Practice. A Critical Analysis / Wilmar Schaufeli, Dirk Enzmann ; ed. by Tom Cox and Amanda Griffiths. – London : Taylor & Francis, 1998. – 220 p.
302. Schaufeli W. B. The construct validity of two burnout measures / Wilmar B. Schaufeli, Dirk van Dierendonck // Journal of Organizational Behavior. – 1993. – Vol. 14. – № 7. – P. 631–647.
303. Schiffman S. Beat Sales Burnout : maximize sales minimize stress / Stephan Schiffman. – Avon, MA : Adams Media, 2005. – 212 p.
304. Schmidbauer W. Die hilflosen Helfer Über die seelische Problematik der helfenden Berufe / W. Schmidbauer. – Reinbeck : Rowolt, 1977. – 170 p.
305. Schwab R. L. Educator Burnout : Sources and Consequences / R. L. Schwab, S. E. Jackson, R. S. Schuler // Educational Research Quarterly. – 1986. – V. 10. – P. 14–30.
306. Schwab R. L. Perceived role conflict, role ambiguity, and teacher burnout / R. L. Schwab, E. F. Iwanicki // Educational Administration Quarterly. – 1982. – Vol. 18 (1). – P. 60–74.
307. Schwartz M. S. Low morale and mutual withdrawal on a mental hospital ward / M. S. Schwartz, G. T. Will // Psychiatry. – 1953. – Vol. XVI. – P. 337–353.
308. Schwartz S. H. Basic human values: Their content and structure across countries / S. H. Scheartz // In A. Tamayo, J. B. Porto [eds.]. Valores e comportamento nas organizações. – Petrópolis, Brazil : Vozes, 2005. – P. 21–55.
309. Schwartz S. Toward a universal psychological structure of human values [Electronic Resource] / S. Schwartz, W. Bilsky // Journal of Personality and Social Psychology. – 1987. – Vol. 53(3). – P. 550–562. – Mode of access :

<http://doi.apa.org/journals/psp/53/3/550.pdf>

310. Schwarzer R. Perceived self-efficacy and teacher burnout : A longitudinal study in ten schools / Ralf Schwarzer, and Gerdamarie S. Schmitz / Zeitschrift für Pädagogische Psychologie. – 2000. – Vol. 14(1). – P. 12–25.

311. Shirom A. Burnout in work organizations / A. Shirom // International review of industrial and organizational psychology ; ed. by C. L. Cooper, L. I. Robertson [eds.]. – Chichester : John Wiley & Sons, 1989. – P. 25–48.

312. Skaalvik E. M. Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations / Einar M. Skaalvik, Sidsel Skaalvik. // Teaching and Teacher Education. – 2010. – Vol. 26. – P. 1059-1069.

313. Sonneck G. Selbstmorde und Burnout von Ärzten / G. Sonneck // Z. farztliche Fortbildung ZAF. – 1994. – T. 7. – N 3/4. – S. 22–28.

314. Stoeber J. Perfectionism in school teachers : Relations with stress appraisals, coping styles, and burnout /Joachim Stroeber & Dirk Rennert // Anxiety, Stress & Coping : An International Journal. – 2008. – Vol. 21. – Issue. 1. – P. 37–53.

315. Storlie F. J. Burnout : The elaboration of a concept / Frances J. Storlie // American Journal of Nursing. – 1979. – Vol. 79. – Iss. 12. – P. 2108–2111.

316. Taris T. W. Why do perfectionists have a higher burnout risk than others? The mediational effect of workaholism / T. W. Taris, I. van Beek, W. B. Schaufeli // Romanian Journal of Applied Psychology. – 2010. – Vol. 12. – № 1. – P. 1–7.

317. Taylor B. Identifying sources and effects of career fatigue and burnout for mental health nurses : A qualitative approach / B. Taylor, J. Barling // Int. J. Ment / Health Nurs. – 2004. – Vol. 13. – № 2. – P. 117–125.

318. The Concise Dictionary of Pastoral Care and Counseling / ed. by Glen H. Asquith Jr. – Nashville : Abingdon Press, 2010. – 328 p.

319. The ICD–10 classification of mental health and behavioral disorders : clinical descriptions and diagnostic guidelines. – Geneva : WHO, 1992. XII. – 362 p.

320. The Oxford Dictionary of Sports Science & Medicine [Electronic Resource] / Michael Kent. – Oxford University Press. – Mode of access : <http://www.answers.com/topic/flame-out-1#ixzz1TWOc2sAF>

321. Toker S. Job burnout and depression: Unraveling their temporal relationship and

considering the role of physical activity / Toker Sharon, Biron Michal // *Journal of Applied Psychology*. – Vol. 97(3). – 2012. – P. 699–710.

322. Tracy S. Becoming a Character for Commerce Emotion / Sarah J. Tracy // *Management Communication Quarterly*. – 2000. – Vol. 14. – P. 90–128.

323. Vallerand R. J. On the role of passion for work in burnout : A process model / R. J. Vallerand, Y. Paquet [eds.]. // *J. of Personality*. – 2010. – Vol. 78 (1). – P. 289–312.

324. Van Dierendonck D. Burnout among general practitioners : a perspective from equity theory / D. Van Dierendonck, W. B. Schaufeli, H. J. Sixma // *Journal of Social and Clinical Psychology*. – 1994. – Vol. 13. – P. 86–100.

325. Van Dierendonck D. The evaluation of an individual burnout intervention program: The role of inequity and social support / D. van Dierendonck, W. B. Schaufeli, Bram P. Buunk // *Journal of Applied Psychology*. – 1998. – Vol. 83 (3). – P. 392–407.

326. Van Dierendonck D. Toward a process model of burnout : Results from a secondary analysis / D. Van Dierendonck, W. B. Schaufeli, B. P. Buunk // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. – 2001. – Vol. 10 (1). – P. 41–52.

327. Vandenberghe R. Understanding and Preventing Teacher Burnout / R. Vandenberghe, A. Huberman. – Cambridge: Cambridge Univ.Press, 1999. – 380 p.

328. Veenman S. Perceived problems of beginning teachers / S. Veenman // *Review of Educational Research*. – 1984. – Vol. 54(2). – P. 143–178.

329. Vincent M. O. The doctor's own wholeness : «Burned out or refueled» [Electronic Resource] / M. O. Vincent / Canadian Medical Association Meeting. Saskatoon. – Mode of access : http://www.cmdscanada.org/Focus_25th_Anniversary.aspx

330. Wang Ya. The structure of preschool teachers' work engagement survey in China / Y. Wang, J. Qin // *Int. Conf. on Social Science and Humanity*. – 2011. – Vol. 5. – P. 464–468.

331. Westerhause M. A. The effects of tenure, role conflict and role conflict resolution on the work orientation and burn-out of teacher / Mary Ann Westerhause. – Berkeley : University of California, 1979 – 234 p.

332. Wood T. Understanding and preventing teacher burnout [Electronic Resource] / Tery Wood, Chris McCarthy // *ERIC Digest* [ED477726]. – 2002. – 8 p. – Mode of access : <http://www.ericdigests.org/2004-1/burnout.htm>

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1

Етапи осмислення та дослідження феномену вигорання у психологічній науці

Період	Короткі відомості про автора, подію	Назва праці, подія, вислів, біографічний факт та ін.	Характеристика
1	2	3	4
Описовий (у зразках літератури)/ період донаукового осмислення феномена вигорання			
I ст. н.е.	Пророк Ілля, Пророк Мойсей	Старий Завіт 1. Царів (17-22); 2. Мойсей: Вихід, 18 (17-18); 4. Мойсей: Числа, 11 (11-15)	опис класичних випадків вигорання пророків Іллі та Мойсея. Термін «вигорання» ще не вживається
245–313 рр.	Римський імператор Діоклетіан	Євтропій «Коротка історія від заснування Міста»	опис одного із найвідоміших випадків вигорання імператора Діоклетіана, який після 20 років успішної розбудови імперії покинув трон та зайнявся сільським господарством
Середньовіччя V ст. – рубіж XV-XVI ст.	усталене словосполучення	Elias-Müdigkeit (Втома Еліаса/Іллі)	так в епоху Середньовіччя називали стан межового виснаження, викликаного старанним тривалим виконанням роботи
1599 р.	Уільям Шекспір (William Shakespeare) 1564-1616 англійський поет, драматург	«The Passionate Pilligrim» («Пристрасний Пілігрим»)	у V сонеті використав слово «burn'd» у значенні «вигоріти»
XVII ст.	Ніколас Ван Тульп, голландський лікар	«Світячи іншим, згораю сам»	запропонував символічну емблему медичної діяльності – свічка, що горить і девіз
1775 р.	Йоганн Вольфганг фон Гьоте (Johann Wolfgang von Goethe) 1749-1832 німецький поет, державний діяч, природодослідник	«Міністр вигорання»	загальновідомий біографічний факт «вигорання» самого Й.В. Гьоте

1	2	3	4
1869 р.	Георг Міллер Берд George Miller Beard 1839-1883 американський невропатолог	термін «неврастенія»	запропоновано термін «неврастенія», що тлумачився як причина виснаження енергії та характеризувався слабкістю та нервовим виснаженням
1892, 1989 рр.	Антон Павлович Чехов 1860-1904 російський письменник, драматург, за професією лікар	оповідання «Палата №6»	А. П. Чехов описав симптоми та наслідки вигорання на прикладі лікаря А. Є. Рагіна
1901/1902р.	Томас Манн (Thomas Mann) 1875-1955 німецький письменник, есеїст	роман «Будденброки»	опис симптомів та етапів вигорання чиновника Томаса Будденброка
1906 р.	Герман Гессе (Hermann Hesse) 1877-1962 німецький письменник, поет, критик, публіцист	повість «Під колесом»	опис вигорання, яке почалося ще у дитячому віці та мало фатальні наслідки. Термін вигорання не використовується
1909 р.	Джек Лондон (Jack London) 1876-1916 американський письменник, автор пригодницьких оповідань та романів	роман «Мартін Іден»	опис розвитку синдрому вигорання та його наслідків (самогубства головного героя)
1923 р.	А.С. Шафранова та її група	дослідження динаміки працездатності вчителів	визначено існування «латентних» факторів індивідуальності, що сприяють/ перешкоджають розвитку психічної втоми у працюючих вчителів
1940 р.	–	поява поняття «burnout» у ракетній інженерії	–
1953 р.	М.С. Шварц та Г.Т. Уїлл M.S Schwartz & G.T. Will	наукова публікація в журналі «Psychiatry» «Low morale and mutual withdrawal on a hospital ward» / «Низька мораль і взаємне відсторонення у лікарняній палаті»	опис вигорання, ранніх його симптомів на прикладі Міс Джон, медсестри психіатричного закладу
1961 р.	Генрі Грем Грін (Henry Graham Green) 1904-1991 англійський письменник, драматург, сценарист, критик;	оповідання «A burn-out case» / «Ціною втрати»	опис випадку вигорання. Вперше вживається сам термін «burn-out»

1	2	3	4
1964 р.	Пол Кіельхольц (Paul Kielholz), професор, керівник психіатричної клініки в Базельському університеті Аарон Тьомкін Бек (Aaron Temkin Beck), психіатр, професор, Університет Пенсільванії	дослідження «депресії виснаження»	визначено причини «депресії виснаження»: конфлікти на роботі, фінансові проблеми, подвійне навантаження на роботі та вдома (особливо це стосується жінок). Вони перегукуються з причинами формування професійного вигорання, проте на передній план за цієї форми депресії виходить фізичний біль
1968 р.	Борис Геннадійович Ананьєв 1907-1972 психолог, засновник Ленінградської наукової школи психології	праця «Людина як предмет пізнання»	використав термін «емоційне згорання» для позначення негативного явища, яке виникає у професіях типу «людина-людина» та пов'язане з міжособистісними стосунками
1969 р.	концепція	flame-out – цілковита чи явна невдача	концепція flame-out не отримала визнання та подальшого розвитку
1969 р.	Г. Б. Бредлі (H. B. Bradley)	«Community-based treatment for young adult offenders» / «Громадська програма для неповнолітніх правопорушників»	вперше використано термін «stuff burnout» для позначення синдрому загальної втоми у працівників виправної служби, які керували громадською програмою для неповнолітніх правопорушників
1969 р.	Дітер Бьорле (D. Bäuerle)	burn-out	дав наукове пояснення поняття «вигорання» як стану, що повільно розвивається та характеризується зниженням психічних можливостей посередині кар'єрного зростання, проявом обурень, що, зрештою, призводить до звільнення з роботи
Період наукового осмислення феномена вигорання (1974 – середина 1980-х рр.)			
1974 р.	Герберт Дж. Фройденбергер (H.J. Freudenberg), американський психіатр, Д.С. Гінзбург (S.G. Ginsburg), менеджер, консультант з питань управління	«staff burn-out (з англ. вигорання персоналу)	введено до наукового обігу термін «вигорання персоналу» та розпочато його систематичні наукові дослідження

1	2	3	4
1974-198 рр.	Г Фройденбергер (H. Freudenberger), 1974; Д. Гінзбург (S.Ginsburg), 1974; К. Маслач (C. Maslach), 1976, 1978, 1979, 1980; К. Маслач (C. Maslach), А. Пайнс (A. Pines), 1977; Ч. Варнас (C. Warnath), К. Армстронг (K.Armstrong), 1977; К. Браун (C. Brown), В. Холдер (W. Holder), 1977; Д. Гілбертсон (D. Gilbertson), 1978; К. Маслач (C. Maslach), С. Джексон (S. Jackson), 1978-1981; С. Сайдерман (S. Seiderman) 1978; А. Пайнс (A. Pines), К. Маслач (C. Maslach), 1978, 1980; Б. Перлман (B. Perlman), І. Хартман (E. Hartman), 1979; Ф. Сторлі (F. Storlie), 1979; К. Чернісс (C. Cherniss), 1980 та ін.	staff burn-out, burn-out	дослідження причин виникнення, симптомів, шляхів подолання вигорання серед спеціалістів комунікативних професій, поява системних описів емоційного вигорання, гуманітарно-культурологічного й екзистенційного підходів до вивчення емоційного вигорання (розгляд професійного вигорання як процесу перетворення спеціалістом змісту власної свідомості, як загрози для його самоактуалізації, як конструктивного чинника чи як прояву механізмів психічного захисту, спрямованих на послаблення несприятливих професійних чинників, як наслідку змін у мотиваційній сфері та ін.).
1976 р.	Анатолій Валентинович Буданов – доктор педагогічних наук, професор	дослідження психологічної деформації співробітників органів внутрішніх справ	звернуто увагу на психологічні симптоми, що вказували на порушення роботи фахівців з-порушниками, на зміни в особистості самих працівників правоохоронних органів
1980 р.	Крістіна Маслач (Christina Maslach) професор психології Університету Каліфорнії в Берклі та її група	поява терміну «burnout» (з англ. – «вигорання»)	запропоновано своєрідну аббревіатуру вигорання – «burnout», ведеться розробка методики визначення вигорання
1980 р.	Дж. Джонс (J. Jones)	шкала «Staff Burnout Scale for Health Professionals»/ «Шкала професійного вигорання для спеціалістів сфери охорони здоров'я»	створено першу діагностичну методику для визначення вигорання у медичних працівників
1980 р.	К. Чернісс (Cary Cherniss), професор прикладної психології в університеті Рутгерса	праця «Staff Burnout: Job Stress in the Human Services»/ «Професійне вигорання: робочий стрес у сфері послуг»	вперше запропоновано опис процесу вигорання, що включає три етапи: стрес, напругу, оборонні копінг-стратегії

	2	3	4
1981 р.	Роберт Венінга (Robert Veninga), професор Університету Міннесоти Джеймс П. Спредлі (James P. Spradley) (1933-1982), професор антропології в Коледжі Макалестер	праця «The Work Stress Connection: How to Cope With Job Burnout» / «Взаємозв'язок роботи та стресу: як подолати вигорання на робочому місці»	запропоновано розгляд вигорання як п'ятиступеневого прогресуючого процесу: «медовий місяць», «нестача палива», «хронічні симптоми», «криза», «пробивання стіни»
1981 р.	Ланс Морроу (Lance Morrow), професор журналістики Бостонського університету, автор статей для Time Magazine та декількох книг	Есе «The Burnout of Almost Everyone» / «Вигорання практично в кожного»	запропоновано опис стадій, симптомів, причин вигорання; використано одну з найбільш яскравих метафор для опису феномена: «запах паленої психологічної проводки»
1981–1982 рр.	Барон Перлман (Baron Perlman), професор психології Університету штату Вісконсін Ошкош І. Алан Хартман (E. Alan Hartman), професор психології Університету штату Вісконсін Ошкош, декан бізнес-коледжу	стаття «Burnout: summary and future research» / «Вигорання: підсумки та майбутні дослідження» чотириступенева модель процесу вигорання	запропоновано динамічну модель розвитку вигорання як прояву трьох основних реакцій на організаційні стреси: фізіологічних, (фізичне виснаження); афективно-когнітивних (емоційне та мотиваційне виснаження, деморалізація/деперсоналізація; поведінкових, які проявляються симптоматичними типами копінг-поведінки (дезадаптація, дистанціювання від власних професійних обов'язків, зниження робочої мотивації, та продуктивності
1982 р.	Уільям Дж. Еменер (W. G. Emener), Р. С. Лак (R. S. Luck), Ф. К.Гойз (F. X. Gohs)	«Emener-Luck Burnout Scale» (ELBOS) / «Шкала вигорання Еменера-Лака»	розроблено опитувальники для визначення глибини та форми вигорання
1981-1986 рр.	К.Маслач (C. Maslach), професор психології Університету Каліфорнії в Берклі та її група	опитувальник «Maslach Burnout Inventory» / «Опитувальник вигорання Маслач», трифакторна модель вигорання	розроблено перший опитувальник для дослідження синдрому емоційного вигорання, який розглядається як тримірний конструкт, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень, що виникають у окремих представників комунікативних професій

1	2	3	4
1981 р.	Уільям Кровінський (W. J. Krowinski), професор, Університет Пітсбурга		проаналізовано, уточнено та доопрацьовано опитувальник «Maslach Burnout Inventory» / «Опитувальник вигорання Маслач»
1984 р.	Беррі Алан Фарбер (Barry Alan Farber), професор психології та освіти в педагогічному коледжі Колумбійського університету	опитувальник «Teachers Attitude Survey» (TAS) / опитувальник «Вивчення атитюдів педагогів»	модифіковано опитувальник МВІ для визначення рівня вигорання вчителів (доповнено 22 пункти форми МВІ-ES 43 новими, які стосуються тільки професії вчителя) Складові вигорання, виявлені Фарбером шляхом факторного аналізу відповідають трифакторній моделі вигорання: загальне відчуття емоційного вигорання, професійна мотивація, задоволення від роботи з учнями
Аналітико-експериментальний період у дослідженні синдрому вигорання (середина 1980-х – кінець 1980-х рр.)			
1988 р.	Аяла-Малак Пайнс (Ayala Malakh-Pines), професор Університету Каліфорнії, Елліот Аронсон (Elliot Aronson), провідний американський соціальний психолог, нині почесний професор Стенфордського університету (США)	праця «Career Burnout: Causes and Cures» / «Професійне вигорання: причини та шляхи подолання», однофакторна модель вигорання	вигорання тлумачиться як стан фізичного, психічного та емоційного виснаження, викликаний тривалим включенням до ситуації, яка висуває високі вимоги до емоційної сфери, розроблено однофакторну модель вигорання
1988 р.	Аяла Малак-Пайнс (Ayala Malakh-Pines) професор, департамент ділового адміністрування Ben-Gurion University (Негев, Ізраїль)	опитувальник «ВМ» («Burnout Measure» / «Вимірювання вигорання»)	поява методики «Burnout Measure», що вимірює три види виснаження: емоційне, фізичне та розумове (питання методики не співвідносяться з трудою діяльністю, тому її можна використовувати і у непрофесійних сферах)
1989 р.	Леонід Олександрович Китаєв-Смик Академік Всесвітньої екологічної академії, старший науковий співробітник Російського інституту культурології	праця «Стрес і психологічна екологія»	введено нові поняття-синоніми терміну «емоційне вигорання» – «вигорання душі», «вигорання особистості». Початок дослідження синдрому емоційного вигорання у колишньому Радянському Союзі

1	2	3	4
1989 р.	Матіас Буріш (Matthias Burisch) професор, доктор філософії, дипломований психолог, приват-доцент (Гамбурзький університет)	праця «Das Burnout-Syndrom» / «Синдром вигорання»	виділено шість фаз синдрому вигорання: 1) попереджуюча, 2) зниження рівня власної участі, 3) емоційні реакції, 4) деструктивна поведінка, 5) психосоматичні реакції; 6) розчарування
Сучасний період дослідження синдрому вигорання (з початку 1990-х рр.)			
1992 р.	BOO3	термін «burn-out» включено до «The ICD-10 classification of mental and behavioural disorders: clinical descriptions and diagnostic guidelines»	синдром вигорання удостоєний діагностичного статусу в МКХ-10 (Міжнародна статистична класифікація хвороб та споріднених проблем охорони здоров'я. Десятий перегляд)
1993 р.	–	конференція в Сан-Франциско «Professional burnout: Recent developments in the theory and research, 1993» / «Професійне вигорання: Останні події в теорії та дослідженнях, 1993»	прийнято такі положення: синдром вигорання має трикомпонентну структуру: психоемоційне виснаження, деперсоналізацію (цинізм) та редукцію професійних досягнень; вигорання – відносно незворотний, загально професійний феномен, який властивий, у першу чергу, професіоналам, які працюють у сфері «допомагаючих» професій (helping professions), хоча розбіжності щодо механізмів вигорання та його структури залишилися
1994 р.	BOO3	термін «burn-out» включено до «Lexicon of psychiatric and mental health terms»	вигорання включено до «Лексиконів психіатрії» та подано його трактування
з 1994 р.	М. Буріш (M. Burisch), К. Чернісс (C. Cherniss), К. Маслач (C. Maslach), А. Пайнс (A. Pines), В. Шауфелі (W. Schaufeli), В. В. Бойко, Л. М. Карамушка, В. Є. Медведєв, Т. В. Форманюк та ін.	вивчення вигорання на різних рівнях, у різних країнах	розгляд вигорання у статичі та динаміці; виокремлення нових підходів до вивчення його чинників; дослідження симптомів та компонентів структури вигорання, закономірностей їх прояву у представників різних професій, впливу вигорання на здоров'я та діяльність професіонала, особливостей його профілактики та корекції

1	2	3	4
1994 р.	Дірк фон Дірендонк (D. Van Dieren-donck), доцент кафедри організаційної поведінки, Роттердамської школи менеджменту (Erasmus University), Вілмар Б. Шауфелі (W. B. Schaufeli), професор Університету Утрехта в Нідерландах, Герман Дж. Сікса (H.J. Sixma), професор Нідерландського інституту досліджень проблем охорони здоров'я	стаття «Burnout among general practitioners: a perspective from equity theory» / «Вигорання у лікарів загальної практики: з точки зору теорії рівності», двофакторна модель вигорання; стаття «Burnout among general practitioners: a perspective from equity theory» / «Вигорання у лікарів загальної практики: з точки зору теорії рівності»	вигорання розглянуто як двомірний конструкт, що складається з установочного та афективного компонентів вигорання розглянуто як двомірний конструкт, що складається з установочного та афективного компонентів
1996 р.	Крістіна Маслач (C. Maslach), професор психології Університету Каліфорнії в Берклі (University of California, Berkeley)	опитувальний «MBI-GS» (GS – general survey (з англ. – загальне опитування))	розроблено варіант МВІ для дослідження вигорання фахівців, чия професійна діяльність не пов'язана зі сферою надання послуг
1996 р.	Бойко Віктор Васильович, академік БПА, академік Балтійської Педагогічної Академії, член-кореспондент Петровської Академії наук і мистецтв, професор, доктор психологічних наук.	праця «Енергія емоцій у спілкуванні: погляд на себе та на інших»	запропоновано процесуальну модель вигорання, побудовану на основі трикомпонентної моделі К. Маслач, що включає три фази: напруга, резистенція, виснаження та 12 симптомів; вигорання визначено як вироблений особистістю механізм психічного захисту у формі повного чи часткового виключення емоцій
1997 р.	Крістіна Маслач (C. Maslach), професор психології Університету Каліфорнії в Берклі Міхаель П. Лайтер (Michael P. Leiter), професор психології та віце-президент університету Акадія у Канаді	термін «захопленість роботою» (work engagement)	термін «захопленість роботою» було запропоновано як позитивний антипод вигорання, який вимірювався за допомогою «Maslach Burnout Inventory»

1	2	3	4
1996–2002 рр.	Юр'єва Людмила Миколаївна, доктор медичних наук, професор, академік АН Вищої школи України; зав. кафедрою психіатрії факультету післядипломної освіти ДУ «Дніпропетровська медична академія» Міністерства охорони здоров'я України	дослідження показників психоемоційного стану медичних працівників (вибірка – більше 200 лікарів-психіатрів)	досліджено специфіку синдрому вигорання у психіатрів, описано його вікові та гендерні особливості, визначено причини вигорання та механізми психічного захисту лікарів
з 2000 р.	К. Маслач (С. Maslach), В. Б. Шауфелі (W. В. Schaufeli), М. В. Борисова, Н. Є. Водоп'янова, Ю. П. Жогно, Т. В. Зайчикова, С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка, Н. В. Назарук, В.О. Орел, Т. І. Ронгінська, О. О. Рукавішніков, М. М. Скугаревська, О. С. Старченкова, Л. І. Тищук, Д. Г. Трунов, С. В. Умняшкіна й ін.	–	досягнуто суттєвого прогресу в теоретико-емпіричному дослідженні професійного вигорання; розроблено валідні діагностичні методики, техніки корекції; поняття «професійне вигорання» введено до системи наукових психологічних категорій, сформовано концептуальні уявлення щодо його природи та сутності тощо
2001 р.	Рукавішніков Олексій Олександрович, кандидат психологічних наук Ярославський державний університет ім. П. Г. Демидова	дисертація «Особистісні детермінанти та організаційні чинники генезису психічного вигорання у педагогів» методика «Визначення психічного вигорання»; методика «Опитувальник психічного вигорання»	вигорання розглянуто як цілісний симптомокомплекс взаємопов'язаних механізмів; розроблено методика його діагностики, яка складається з трьох шкал: психоемоційне виснаження, особистісне віддалення та професійна мотивація; визначено провідні особистісні детермінанти вигорання (підвищений рівень невротизації, знижена спрямованість, низька професійна самоефективність) і соціально-екологічні (включення у діяльність, згуртованість і психологічний клімат колективу, підтримка керівництва, потреба в інноваціях)
2002 р.	Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України	I Міжнародна науково-практична конференція «Організаційна психологія: інноваційні підходи та технології»	одну з секцій було присвячено психологічним основам управління стресами в організації та особливостям «професійного вигорання»

1	2	3	4
2002 р.	Барбара Л. Брок (Barbara L. Brock), професор педагогіки в Крейтон університеті, Марлін Л. Греді (Marilyn L. Grady), професор в Університеті штату Небраска в Лінкольні	праця «Avoiding Burnout: A Principal's Guide to Keeping the Fire Alive» / «Уникнення перевтоми: довідник для підтримки запалу»	описано феномен «rustout» – іржавіння, вказано відмінності між поняттями rustout-burnout
2003 р.	Борисова Марія Володимирівна, кандидат психологічних наук, декан факультету психології Інституту гуманітарної освіти та інформаційних технологій, м. Москва, Росія	дисертація на тему: «Психологічні детермінанти психічного вигорання у педагогів»	доведено, що виникнення психічного вигорання педагогів обумовлено системою взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих детермінант різного рівня організації особистості: індивідуально-психологічного, соціально-психологічного; визначено ситемоутворюючі детермінанти вигорання педагогів: неузгодженість у ціннісній сфері і підвищений рівень нейротизму
2003 р.	Максименко Сергій Дмитрович, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор, директор Інституту психології НАПН України ім. Г.С.Костюка, Карамушка Людмила Миколаївна, доктор психологічних наук, професор, зав. лабораторією організаційної психології Інституту психології імені Г.С.Костюка АПН України, заслужений працівник освіти України, та ін.	праця «Синдром “професійного вигорання” та професійна кар’єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти»	розглянуто зміст, симптоми професійного вигорання та стресу у педагогічних працівників, проаналізовано зв’язок цих явищ з професійною кар’єрою фахівців, гендерними характеристиками; запропоновано комплекс методик для діагностики професійного вигорання та стресу, розроблено низку технологій для їх профілактики та подолання серед працівників освітніх організацій
2004 р.	члени Української асоціації організаційних психологів та психологів праці (УАОППП) смт Пуща-Водиця, Україна	Міжнародний семінар «Синдром “професійного вигорання” у вчителів: гендерні аспекти»	обговорено проект «Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання» і здійснення успішної кар’єри жінок та чоловіків в закладах середньої освіти»; проблему впливу синдрому «професійного вигорання» на успішне проходження професійної кар’єри особистості тощо та ін.;

1	2	3	4
			запропоновано комплексну модель профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» у вчителів
2005 р.	Валерій Омелянович Орел 1953–2011 доктор психологічних наук, професор Ярославського державного університету ім. П. Г. Демидова	дисертація на тему «Структурно-функціональна організація і генезис психічного вигорання»	вигорання визначено з позицій системного підходу, як стану більш високого рівня організації, що інтегрує традиційні стани (насамперед негативно спрямовані емоційні стани різного рівня спрямованості) у єдине ціле та утворює на цій основі емоційні, мотиваційні та когнітивні компоненти
2005 р.	Большакова Тетяна Валентинівна, кандидат психологічних наук, м. Ярославль, Росія	дисертація на тему: «Особистісні детермінанти й організаційні чинники виникнення психічного вигорання у медичних працівників»	підтверджено зв'язок психічного вигорання та механізмів психічного захисту; визначено основні організаційні детермінанти вигорання, їх структурну організацію та вплив на формування психічного вигорання у медичних працівників
2005 р.	Зайчикова Тетяна Вікторівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології і психотерапії Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова	дисертація на тему: «Соціально-психологічні детермінанти синдрому “професійного вигорання” у вчителів»	визначено соціально-економічні; соціально- та індивідуально-психологічні детермінанти формування вигорання у вчителів; запропоновано соціально-психологічну програму профілактики та подолання синдрому професійного вигорання та доведено її ефективність
2007 р.	Філіп Ретлін (Philippe Rothlin), Пітер Р. Вердер (Peter R. Werder), бізнес-консультанти	праця «Diagnosis Boreout» / «Діагноз нудьга»	викладено теорію «boreout», як нового явища у сфері праці, трактуючи його як нудьгування на робочому місці
2007 р.	–	I Міжнародна науково-практична конференція з досліджень вигорання «Сучасні проблеми дослідження	прийнято рішення про створення Міжнародної асоціації дослідників вигорання (МАДВ) та використання терміна «синдром

1	2	3	4
		синдрому вигорання у спеціалістів комунікативних професій» (м. Курськ, Росія) за участю провідних спеціалістів України, Прибалтики, Росії, Казахстану, Білорусії	вигорання» без яких-небудь уточнюючих прикметників
2007 р.	Назарук Наталія Володимирівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогіки та психології Івано-Франківського обласного інститут післядипломної педагогічної освіти	дисертація на тему: «Психологічні засоби профілактики “професійного вигорання” вчителя»	розроблено модель емпіричного дослідження психологічних засобів профілактики професійного вигорання; апробовано програму тренінгу профілактики вигорання вчителів та доведено ефективність її використання
2007 р.	Бабич Ольга Ігорівна, кандидат психологічних наук, Росія	дисертація на тему: «Особистісні ресурси подолання синдрому професійного вигорання педагогів»	розглянуто синдром професійного вигорання як результат взаємодії складної системи внутрішніх і зовнішніх ресурсів та чинників; наголошено на тому, що кожній з трьох фаз вигорання протидіють певні особистісні ресурси (осмисленість життя, самоактуалізація, інтернальність особистості)
2007 р.	Жеглова Ксенія Юріївна, кандидат психологічних наук	дисертація на тему: «Особливості динаміки формування психічного вигорання в професії оператора телекомунікаційного зв'язку»	визначено послідовність етапів у формуванні психічного вигорання в операторів телекомунікаційного зв'язку; визначено чинники, що впливають на його формування (загальні – характерні для професій суб'єкт-суб'єктного типу, чинники організаційного середовища, специфічні та особистісні)
2007 р.	Мушаста Наталія Вікторівна, кандидат психологічних наук, Росія	дисертація на тему: «Емоційне вигорання як фактор деформації ціннісно-сміслової сфери особистості в умовах екстремальних ситуацій»	доведено вплив емоційного вигорання як чинника деформації особистості на центрації у її смисловій сфері: его- та групоцентризм,

1	2	3	4
			просоціальна центрація, ставлення та оцінка інших людей, соціальних програм і громадських ініціатив; виявлено взаємозв'язок рівня емоційного вигорання з деформаціями ціннісно-сміслової сфери фахівця
2008 р.	Тищук Людмила Іванівна, кандидат психологічних наук	дисертація на тему: «Психологічні чинники запобігання синдрому професійного вигорання педагога дошкільного навчального закладу»	встановлено, що педагогам дошкільних навчальних закладів властиві, окрім спільних з вчителями психологічних характеристик вигорання, специфічні, обумовлені специфікою діяльності вихователя: тісний емоційний зв'язок і контакт з дітьми, часті комунікації з їх батьками, підвищена відповідальність за життя дітей, низький професійний статус, високі вимоги суспільства, перевантаження; з'ясовано чинники, що перешкоджають формуванню вигорання: розвиток творчості, сприятливий соціально-психологічний клімат, гуманізація взаємовідносин між учасниками освітнього процесу, формування проблемно-центрованої копінг-поведінки, підвищення рівня комунікативно-мовленнєвих навичок і психологічної культури педагога
2009 р.	Бутилін Андрій Володимирович, кандидат психологічних наук, Росія	Дисертація на тему: «Диференційно-акмеологічні особливості професійного “вигорання”»	обґрунтовано необхідність переходу від аналітичних до системних диференційно-акмеологічних досліджень травматичного впливу на психіку фахівця професійного вигорання; доведено, що шляхи підвищення функціональної стійкості персоналу до професійного вигорання відкриваються через технології гармонізації індивідуальності

1	2	3	4
2009 р.	Леженіна Людмила Миколаївна, кандидат психологічних наук, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди	дисертація на тему: «Психологічні чинники емоційного вигорання слідчих служби безпеки України»	визначено сутність, детермінанти емоційного вигорання слідчих СБУ; розроблено та доведено ефективність психопрофілактичної програми, спрямованої на розвиток навичок саморегуляції емоційного стану у слідчих СБУ
2009 р.	Густелева Алла Миколаївна, кандидат психологічних наук	дисертація на тему: «Особистісні чинники стійкості до синдрому вигорання у професії вчителя»	доведено зв'язок синдрому вигорання з втратою сенсу життя та праці вчителів; визначено низку особистісних чинників стійкості педагогів до синдрому вигорання; розроблено та апробовано психологічний тренінг, метою якого була актуалізація ціннісно-сміслових пріоритетів та зниження проявів вигорання
2009 р.	Жогно Юрій Петрович, кандидат психологічних наук, м. Одеса, Україна	дисертація на тему: «Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів»	доведено, що якісно-кількісне поєднання структурних компонентів емоційного переживання зумовлює його тип і визначає психологічні особливості емоційного вигорання педагогів; створено та апробовано програму психопрофілактики емоційного вигорання педагогів
2009 р.	Полуніна Ольга Вікторівна, кандидат психологічних наук	дисертація на тему: «Взаємозв'язок захопленості роботою та професійного вигорання (на прикладі представників сфери обслуговування)»	доведено, що захопленість роботою та професійне вигорання – самостійні психічні феномени, що деякі прояви захопленості роботою та вигорання можуть протиставлятися один одному, але вони не є протилежними; що зв'язки між цими конструктами переважно негативні й опосередковані оцінкою працівниками своєї професійної діяльності

1	2	3	4
2009 р.	Крапова Ірина Олександрівна, кандидат психологічних наук	дисертація на тему: «Морально-ціннісна регуляція емоційного вигорання в професійній діяльності: на прикладі педагогів середньої і вищої школи»	виявлено, що емоційне вигорання педагогів школи та ВНЗ відрізняється за проявами; визначено взаємозв'язок емоційного вигорання з духовним станом спеціаліста, наявністю/відсутністю духовної кризи і екзистенціального вакууму; доведено, що орієнтація педагогів на гуманістичні цінності, відсутність духовної кризи, екзистенціального вакууму, духовна активність і краса здійснюють регулюючий вплив на вигорання
2010 р.	Чепелєва Наталія Олександрівна, кандидат психологічних наук, Краматорський економіко-гуманітарний інститут, м. Краматорськ, Україна	дисертація на тему: «Психологічні особливості емоційного вигорання викладачів вищих навчальних закладів»	проаналізовано динаміку емоційного вигорання у викладачів; обґрунтовано чинники запобігання вигоранню; доведено, що до вигорання менш схильні викладачі, здатні до ефективного управління своєю емоційною сферою
2010 р.	Кондрацька Лариса Вікторівна, кандидат психологічних наук	дисертація на тему: «Сімейні конфлікти як фактор емоційного вигорання у підлітків»	досліджено симптоми та чинники емоційного вигорання у підлітків, доведено наявність взаємозв'язку між конфліктами у сім'ї та емоційним вигоранням у дітей підліткового віку
2010 р.	Редіна Тетяна Вікторівна кандидат психологічних наук, викладач ДООУ Центр лікувальної педагогіки і диференційованого навчання «Наш Дім», м. Москва, Росія	дисертація на тему: «Особистісні детермінанти емоційного вигорання у спеціалістів закладів для дітей з обмеженими можливостями здоров'я»	визначено пріоритетне значення особистісних чинників вигорання спеціалістів, які працюють з дітьми з обмеженими можливостями; доведено, що покращання психологічного клімату і задоволеність якістю організації праці захищають від емоційного вигорання

1	2	3	4
2011 р.	Г. Шупбах (H. Schuerbach), директор школи прикладної психології в Університеті Північно-Західної Швейцарії, Т. Бруеламм (T. Bruehlamm) головний лікар клініки Hohenegg у Швейцарії, експерт з проблем вигорання	Всесвітній економічний форум в Давосі	доповіді про небезпеку та поширення професійного вигорання у європейських країнах
2011 р.	Наличаєва Софія Олександрівна, кандидат психологічних наук, викладач кафедри психології, філіал Московського державного університету імені М. В. Ломоносова в м. Севастополі	дисертація на тему: «Самоактуалізаційний потенціал особистості як детермінанта професійного вигорання педагогів»	доведено наявність оберненого каузального зв'язку між високим самоактуалізаційним потенціалом особистості та розвитком вигорання; визначено зовнішні чинники резистентності вигоранню; внутрішні та зовнішні чинники, що сприяють вигоранню; доведено, що вигорання по-різному проявляється у вчителів та викладачів; що на окремих етапах розвитку стрес і втома вносять свій вклад у формування окремих фаз і етапів вигорання, а також можуть взаємодоповнювати і посилювати свої прояви
2011 р.	Грисенко Наталія Володимирівна, кандидат психологічних наук, доцент, Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, м. Дніпропетровськ, Україна	дисертація на тему: «Особистісні детермінанти запобігання емоційного вигорання педагога в аспекті досліджень позитивної психології»	доведено існування зв'язку між наявними у педагога сформованими позитивними цінностями й емоційним вигоранням; визначено чинники, що запобігають вигоранню педагога; емпірично підтверджено, що нижчі рівні вигорання притаманні педагогам з більш розвиненими церебральними властивостями, високим рівнем інтелекту та метакогнітивних здібностей

1	2	3	4
2011 р.	Перегончук Наталія Василівна, кандидат психологічних наук, Інститут педагогіки, психології і мистецтв, Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського	дисертація на тему: «Професійне вигорання» як фактор розвитку особистості педагога»	обґрунтовано взаємозв'язок професійного вигорання з показниками розвитку особистості педагога; здійснено аналіз ступенів виразності показників розвитку особистості педагога в умовах професійного вигорання; розроблено й апробовано психологічну програму супроводу педагога в умовах вигорання
2011 р.	Костюк Андрій Валерійович, кандидат психологічних наук, заступник начальника центру практичної психології управління кадрового забезпечення Головного управління МВС України в Одеській області	дисертація на тему: «Психологічні особливості емоційного вигорання оперативних психологів»	розроблено модель формування емоційного вигорання в оперативних психологів; превентивно-коректувальну комплексну програму для мобілізації внутрішнього потенціалу особистості, розширення кола її можливостей
2012 р.	Грубі Тамара Валеріївна, кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології освіти, Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, м. Кам'янець-Подільський, Україна	дисертація на тему: «Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної податкової служби України»	визначено зміст, структуру, чинники та специфіку прояву професійного вигорання у працівників державної податкової служби України; визначено умови його профілактики; апробовано авторський тренінг профілактики професійного вигорання податківців та доведено його ефективність
2013 р.	Дроздова Анна Ростиславівна, кандидат психологічних наук	дисертація на тему: «Психологічні чинники прояву синдрому «емоційного вигорання» у представників різних типів професій і безробітних»	здійснено порівняльний аналіз симптомів та чинників емоційного вигорання у безробітних та осіб, які працюють у різних сферах діяльності; доведено, що рівень емоційного вигорання знижують задоволеність роботою, самоактуалізація, усвідомленість

1	2	3	4
			життя та ін., а підвищують – захисні механізми заміщення та регресі, нейротизм, копінг-стратегії утеча-уникнення й конфронтаційний копінг
2014 р.	Сюртукова Катерина Юріївна, кандидат психологічних наук, Ярославльський державний університет, Росія	дисертація на тему: «Організаційні та особистісні детермінанти психічного вигорання в діяльності педагогів дошкільних освітніх установ»	доведено, що вигорання вихователів обумовлено як спільними для представників педагогічних професій чинниками, так і специфічними (підозрілість, потреба у творчості, в само мотивації); виявлено прямо пропорційну залежності між рівнем вигорання та «невідповідністю між особистим внеском і отриманою/ бажаною винагородою»; специфічні детермінанти вигорання вихователів
2015	Брецко Ірина Іванівна, кандидат психологічних наук, Мукачівський державний університет	дисертація на тему: Особливості психоемоційного вигорання підлітків в умовах сімейної депривації	доведено, що причиною психоемоційного вигорання підлітків є нестача спілкування в родині, блокований комунікативно-перцептивний клімат; розроблено модель підтримки і розвитку депривованих підлітків із синдромом емоційного вигорання

Додаток Б

Таблиця Б.1

Спільні й відмінні ознаки професійного вигорання та суміжних понять

Спільні чи взаємовпливаючі позиції	Примітка	Відмінні позиції	
		професійне вигорання	стан, властивість
1	2	3	4
Професійний стрес			
схожість симптомів; професійний стрес виникає, коли робочі вимоги не збігаються з адаптаційними ресурсами особистості; професійні стреси породжують вигорання, стреси за межами роботи до вигорання не призводять; вигорання – окремий аспект професійного стресу, тривалий, розтягнутий в часі професійний стрес; вигорання прирівнюються до третьої стадії стресу – виснаження – як вичерпання психофізіологічних ресурсів	В. А. Абабков, 2004; А. Б. Баккер, В. Б. Шауфелі, Е. Демероті, 2000; Т. В. Большакова, 2004; М. Борітц, 2006; Н. Є. Водоп'янова та О. С. Старченкова, 2008; Н. В. Грішина, 1997; Е. Грунфелд, Т. Дж. Вілен, Л. Зітцельсбергер, 2000; Т. В. Зайчикова, 2005; В. С. Пейн, 1982; Б. Перлман, І. А. Хартман, 1982; Дж. Пулін і К. Волтер, 1993; А. Хіром, 1989 і ін.	включає розвиток негативного ставлення та поведінки по відношенню до осіб, які отримують послуги, до роботи й організації в цілому	наявність негативного ставлення та поведінки не обов'язкова
		переживають ті, хто почав свою кар'єру з високими цілями й очікуваннями	може відчувати будь-яка людина
		властиве особам, які очікують одержати від роботи відчуття власної значущості, а також людям з високим рівнем домагань	відчують люди, у яких таких очікувань і домагань може не бути
		пов'язане з погіршенням адаптації чи її зривом (за адаптаційним критерієм)	пов'язаний з успішно досягнутою адаптацією (за адаптаційним критерієм)
		є завершальним етапом у порушенні адаптації, у результаті довгострокового дисбалансу вимог і можливостей (за часовим критерієм)	є адаптивним синдромом, який мобілізує усі сторони психіки людини (за часовим критерієм)
		знижує якість та результативність роботи	може не впливати на якість роботи, якщо люди вважають свою роботу важливою та значущою
		сприяє появі захисту, деструкції, пов'язаних з діяльністю; наростанню напруги через соціальну взаємодію у континуумі «допомагаючий-реципієнт»	є результатом перенапруження та неспівпадіння робочих вимог з адаптаційними ресурсами особистості
		призводить до притуплення емоцій	призводить до надмірних емоцій
		насамперед впливає на емоції	насамперед впливає на фізичний стан
		викликає деморалізацію	викликає дезінтеграцію

Продовження табл. Б.1

1	2	3	4
		може бути зрозуміле як втрата ідеалів і надії	може бути зрозумілий як втрата «палива та енергії»
		викликає почуття безпорадності та безнадійності	викликає почуття нетерпіння і надмірну активність
		породжує депресію причиною якої є втрата ідеалів і надій	породжує депресію, причиною якої є необхідність організму захищати себе та зберігати енергію
		викликає параною, деперсоналізацію та роз'єднання	викликає паніку, фобію і тривожний тип реагування
		ніколи не «вбиває» одразу, але при цьому життя перестає здаватися чимось цінним	при надмірному впливі може призвести до летальних наслідків
Депресія			
вигорання та депресія схожі за зовнішніми проявами; вигорання може перерости у депресію, якщо воно супроводжується почуттям власної неповноцінності, але не навпаки; вигорання – форма депресії	В. Б. Баккер, В. Б. Шауфелі, Е. Демероті, 2000; В. Бреннінгмейер, Н. В. фон Іперен та А. П. Б'юнк, 2001; Д. С. Гласс, Дж. Д. Макнайт і Х. Валдімарсдоттір, 1993; Л. Халлстен, 1993	на початкових етапах формування існує тільки по відношенню до роботи, у інших сферах життя людина може почуватися задоволеною	проявляється у всіх сферах життя людини
		стосується тільки психічно здорових людей	може стосуватися і психічно хворих людей
		характеризує роботу людини, а не її саму	характеризує саму особистість
		пов'язане з професійним благополуччям	стосується контекстно-вільного афективного благополуччя
Синдром хронічної втоми			
вигорання та синдром хронічної втоми – змістовні характеристики професійної деформації; вигорання може бути причиною виникнення синдрому хронічної втоми	Т. В. Большакова, 2004; Б. Тейлор, Дж. Барлінг, 2004; Л. С. Чутко, 2010; В. Б. Шауфелі, В. П. Б'юнк, 2003	грунтованих даних щодо періодичності, часових рамок процесу вигорання немає	характеризується наявністю: стійкої незрозумілої етіології втоми, що триває не менше шести місяців та знижує активність людини; не менше чотирьох з визначених симптомів: порушення пам'яті чи концентрації уваги, біль у горлі, збільшення лімфатичних вузлів, біль чи скутість у м'язах, частий головний біль, сон, що не приводить до відновлення сил, втома після фізичного навантаження

1	2	3	4
		проявляється насамперед у психологічних симптомах (фізичні симптоми теж присутні)	проявляється насамперед у фізичних симптомах
Професійна деформація			
<p>вигорання та професійна деформація схожі за природою виникнення, деякими симптомами, негативним впливом на професійну діяльність, її ефективність та міжособистісну взаємодію; для обох характерна трирівнева структура:</p> <ul style="list-style-type: none"> – початковий рівень (поява незначних, зовні малопомітних кількісних змін в особистості працівника); – середній (зростання і прояв кількісно-якісних змін на фоні домінування професійних інтересів); – глибинний (повна залежність особистості від професійної сфери) 	<p>В. В. Бойко, 1996; О. О. Єлдишова, 2007; Е. Ф. Зеєр, А. К. Маркова, 1996; Є. П. Льїн, 2011; О. В. Крапівіна, 2004; І. О. Моціонелідзе, 2010; В. О. Орел, 2005</p>	є втратою контролюючої ролі «Я-професійного» і переходу «Я-людського» в область професійної компетенції (на роботі фахівець як звичайна людина може втомлюватися, відчувати роздратування на клієнтів, співробітників тощо)	є проникненням «Я-професійного» у «Я-людське» (повернувшись додому, людина продовжує вести себе так, наче вона на роботі); перенесенням професійних паттернів до особистого життя
		проявляється здебільшого у контексті професійної діяльності	проявляється як у професійній діяльності, так і за її межами: в сім'ї, під час спілкування з друзями тощо
		виникає на будь-якому етапі професійної діяльності через невідповідність між вимогами професії та рівнем домагань	проявляється на більш пізніх етапах професійної кар'єри (за критерієм тривалість здійснення професійної діяльності); у періоди професійних криз

Додаток В

Таблиця В.1

Симптоми вигорання (за В. Б. Шауфелі та Д. Р. Енцманном, 1998)

групи симптомів	Особливості прояву симптомів на різних рівнях		
	Індивідуально-психологічний рівень	Міжособистісний рівень	Організаційний рівень
афективні	депресивний настрій; виснаження емоційних і фізичних ресурсів; невизначені страхи, тривожність і нервозність, що виникає у зв'язку зі зниженням емоційного контролю; почуття провини	дратівливість, надмірна чутливість до впливів соціального середовища; емоційна черствість зі спалахами дратівливості, гніву по відношенню до оточуючих людей	відчуття дискомфорту, незадоволеність роботою
когнітивні	порушення перебігу психічних процесів і функцій; труднощі у виконанні складних завдань, у прийнятті рішень у складних ситуаціях, що породжує тенденцію відходу від активного вирішення проблем у світ фантазій і мрій	цинічне, негуманне сприйняття своїх клієнтів з одночасним формуванням уявлення про себе як про непогрішну та значущу особу, переконану у своїй правоті; негуманне та цинічне ставлення до клієнтів, що проявляється в мовленні професіоналів	негативно забарвлені уявлення про своїх колег і керівництво, формування зайвого критичного ставлення до оточуючих, що може привести до агресивної поведінки проти колег
фізичні	I – невизначені скарги на фізичний дистрес (головний біль, запаморочення, біль у м'язах і суглобах; порушення сну, сексуальні розлади, втрата чи збільшення ваги; втома; II – психосоматичні захворювання: розлади шлунково-кишкового тракту, серцево-судинні захворювання; III – окремі фізіологічні реакції (підвищення тиску, рівня холестерину і ін.)		
поведінкові	підвищення загального рівня збудження: непосидючість, гіперактивність, нездатність концентруватися; імпульсивна, прямолінійна поведінка, з одного боку, і нерішучість, схильність відкладати справи з дня на день – з іншого; невинуваті вживання стимуляторів (кави, тютюну тощо)	характеризується двома формами поведінки: 1) агресивна поведінка по відношенню до оточуючих, що породжує конфлікти, як на роботі, так і в сімейному житті; 2) тенденція до соціальної ізоляції, уникання контактів з людьми	зниження продуктивності професійної діяльності, порушення трудової дисципліни; відсутність творчої ініціативи, небажання змінювати що-небудь у своїй роботі, байдужість до виконання професійних обов'язків
мотиваційні	втрата сенсу власної професійної діяльності та її значущості, як наслідок протиріччя між романтичним образом професії та реальністю; почуття малоцінності своєї роботи та деморалізації, у зв'язку з невинуватими очікуваннями	втрата інтересу до суб'єктів професійної діяльності (вихованців, учнів клієнтів, пацієнтів,), байдужість до потреб і небажання вирішувати їхні проблеми, поява меркантильних інтересів, пов'язаних з використанням інших у власних цілях	відсутність бажання працювати, зниження ролі духовних цінностей в професії, низький рівень моралі, небажання брати на себе відповідальність та ініціативу в роботі

Класифікації чинників професійного вигорання

Автори класифікацій	Чинники, що детермінують професійне вигорання	Характеристика чинників
1	2	3
Б. Перлман, І. А. Хартман, 1982; Т. В. Форманюк 1994 [161; 288]	особистісні	стать, вік, екстра-/інтроверсія, реактивність, авторитаризм, самоповага, трудоголізм, поведінкова реакція на стрес за типом А, рівень емпатії, мотивація, ступінь задоволення професією та професійним ростом, стаж та ін.
	рольові	рольові конфлікти, рольова невизначеність, низький соціальний статус; рольові поведінкові стереотипи; відхилення референтною групою; негативні статево-рольові (гендерні) установки, що ущемляють права та свободу особистості
	організаційні	час, який витрачається на роботу; невизначений зміст трудової діяльності; робота, яка вимагає виключної продуктивності, постійного підвищення професіоналізму, відповідної підготовки; невизначена чи недостатня відповідальність; характер керівництва, який не відповідає змісту роботи й ін.
Г. А. Робертс, 1997 [295]	особистісні, професійні	
	освітні	незнання шляхів подолання стресу, невміння турбуватися про себе, наявність ідеалістичних моделей, що абсолютно непридатні на практиці
Г. С. Абрамова, Ю. А. Юдчиц, 1998 [2]	соціальні	невизнання істинних заслуг, обмеження права на свободу вибору, невідповідність між морально-етичними вимогами професії та реальною ситуацією на робочому місці, зниження соціального статусу професії (у тому числі й у матеріальному плані), сімейно-побутові проблеми
	особистісні	від низької стресостійкості та невміння критично оцінювати несприятливі чинники до категорій моральності: реалізації модусу не «соціальних досягнень» чи «володіння», а «служіння», де основне життєве відношення – любов до людей, що дозволяє людині виходити за межі своїх актуальних, наявних можливостей
	чинники середовища (місця роботи)	стиль керівництва, взаємостосунки з колегами, особливості колективу, умови роботи та ін.
М. Грабе (2003) [24]	внутрішні	несвідомі мотиви
	зовнішні	тиск, який здійснюється на людину соціумом або ситуацією, що склалася у професійній сфері
		відсутність у людини здібностей
В. О. Орел, 2005 [116; 118]	індивідуальні	соціально-демографічні: вік, стать, рівень освіти, сімейний стан і стаж роботи; особистісні особливості: витривалість, локус контролю, стиль опору, самооцінка, тип поведінки

Продовження табл. В.2

1	2	3
		А, нейротизм (тривожність), екстраверсія; професійна мотивація: ціннісні орієнтації, рівень домагань; когнітивні процеси: здібності й інтелект
	організаційні	умови праці: робоче перевантаження, дефіцит часу, тривалість робочого дня; зміст праці: кількість клієнтів, гострота їхніх проблем, глибина контакту з клієнтом, участь у прийнятті рішень, самостійність у власній роботі, зворотний зв'язок
	соціально- психологічні	рольовий конфлікт, рольова амбівалентність, соціальна підтримка, зворотний зв'язок
Є. Г. Ожогова, 2008 [114]	індивідуальні	сімейний стан, освіта, самооцінка, стиль опору і ін.
	організаційні	умови роботи, робочі перевантаження, зміст праці, стиль керівництва та ін.
	особливості професійної діяльності та вимоги професії	

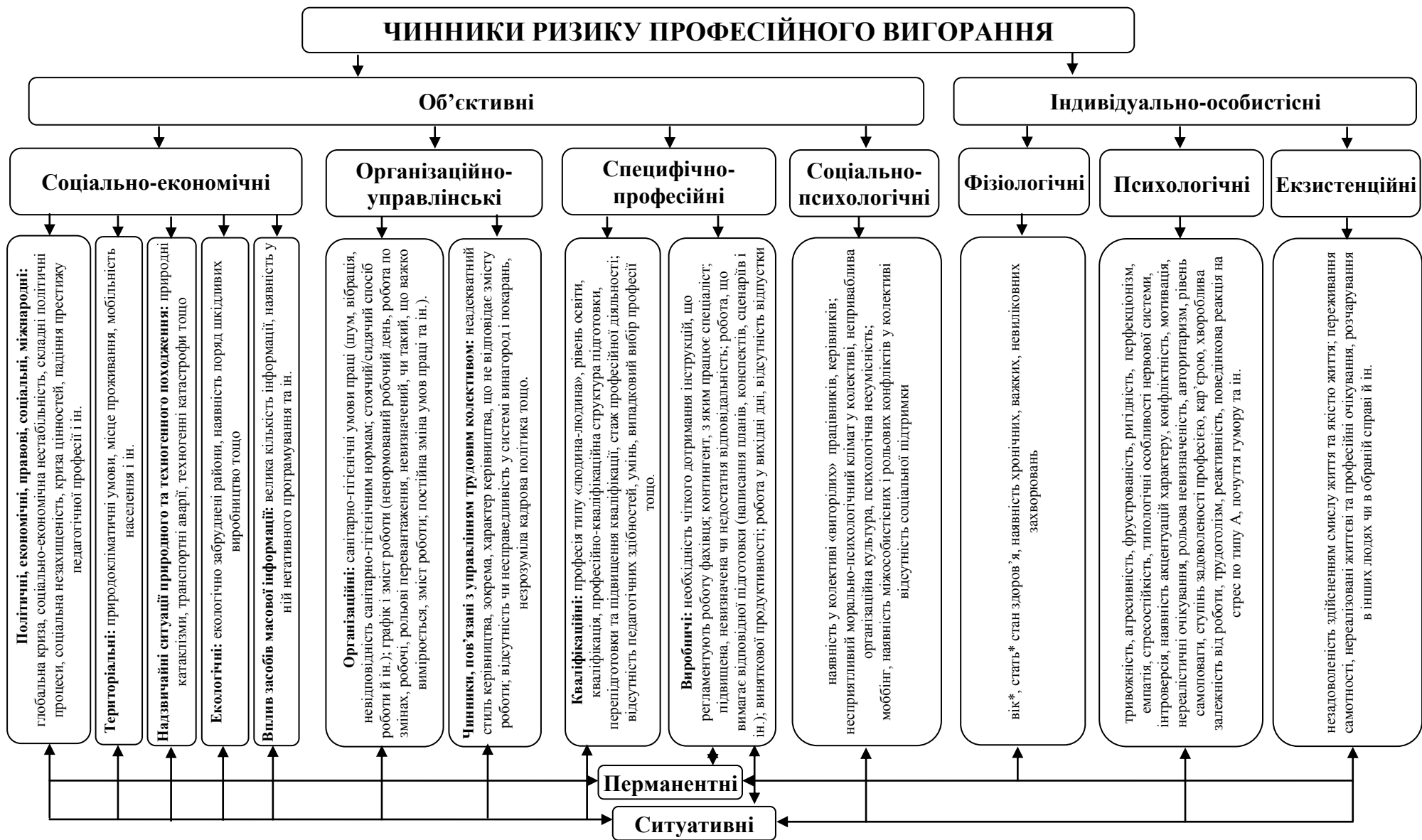


Рис. В.1. Чинники професійного вигорання вихователів дошкільних навчальних закладів

Додаток Г



Рис. Г.1. Модель вигорання вчителя

(за К. Маслач та М. П. Лайтером, 1999)



Рис. Г.2. Модель зруйнованої мрії (за І. А. Фрідманом, 2004)

Додаток Д

Авторська анкета «Особливості професійного вигорання вихователів»

Шановні вихователі!

Просимо Вас прийняти участь в опитуванні, присвяченому вивченню актуальної проблеми сучасності – професійному вигоранню.

Пропонуємо відповісти на низку питань анкети, які стосуються Вашої професійної діяльності. До більшості запитань подаються готові варіанти відповідей. Виберіть з них ті, які відображають Вашу особисту думку.

На деякі питання анкети готових відповідей немає, тому просимо Вас відповісти самостійно.

Опитування проводиться анонімно. Отримані результати будуть використані в узагальненому вигляді для визначення соціально-психологічних чинників, що детермінують виникнення професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів та визначенні психологічних умов його корекції.

Наперед вдячні за участь в опитуванні та щирі відповіді.

Дайте відповіді на питання (відповідь обвести чи запропонувати власну)

1. **Обрана Вами професія – це:**

а) Ваша власна ініціатива,	б) ініціатива батьків,
в) випадковість,	г) вимушена міра
2. **З яким контингентом дітей Ви працюєте:**

а) діти дошкільного віку;	б) діти молодшого шкільного віку;
в) діти, позбавлені батьківської опіки;	
г) діти з вадами (вказіть якими) _____;	
д) Ваш варіант відповіді _____	
3. **Тип закладу, в якому Ви працюєте:**

а) ясла;	б) ясла-садок;
в) дитячий садок;	г) ясла-садок компенсуючого типу;
д) ясла-садок комбінованого типу;	е) ясла-садок сімейного типу;
є) центр розвитку дитини;	з) будинок дитини;
ж) дошкільний навчальний заклад інтернатного типу;	
и) спеціальна школа;	і) Ваш варіант відповіді _____
4. **Ваше тижневе педагогічне навантаження:**

а) 20 годин;	б) 25 годин;
в) 30 годин;	г) 36 годин;
д) 40 годин;	е) Ваш варіант відповіді _____
5. **З якими (у кількісному відношенні) групами Ви працюєте:**

а) до 10 дітей;	б) до 15 дітей;
в) до 20 дітей;	г) до 30 дітей;
г) Ваш варіант відповіді _____	
6. **Чи можна сказати, що Ваша кар'єра склалася/складається успішно?**

	а) так;	б) ні.
--	---------	--------
7. **Чи мали Ви тривалий відпочинок протягом року?**

	а) так;	б) ні.
--	---------	--------
8. **Чи вимагає Ваша робота додаткової підготовки (написання сценаріїв, планів,**

розробки профілактичних, корекційно-розвивальних програм, роботи в бібліотеці тощо).

а) так; б) ні.

9. Чи задоволені Ви розподілом часу, сил, уваги між роботою та особистим (приватним) життям?

а) так; б) ні.

10. Чи працюєте Ви у вихідні дні?

а) так; б) ні.

11. Траплялося, що Вас викликали на роботу у вихідні дні, під час Вашої відпустки?

а) так; б) ні.

Якщо «так», то вкажіть, з яких причин _____

12. Чи задовольняє Вас Ваш графік роботи?

а) так; б) ні.

13. Чи задовольняють Вас санітарно-гігієнічні умови праці?

а) так; б) ні.

Якщо «ні», то вкажіть, що саме Вас не задовольняє _____

14. Чи відчуваєте Ви підтримку в роботі з боку :

а) керівника; б) методиста /заступника керівника; в) колег по роботі.

15. Чи можна Ваш колектив назвати конфліктним?

а) так; б) ні.

16. Кадрова політика Вашого закладу:

а) справедлива; б) несправедлива;
в) не задумуюсь над цим питанням; в) Ваш варіант відповіді.

17. Чи траплялося, що прийшовши додому, Ви не можете перестати думати про роботу, а деякі робочі проблеми та професійні стреси переслідують Вас навіть під час сну?

а) так; б) ні.

18. Можна Вас назвати людиною, задоволеною якістю свого життя, з реалізованими життєвими та професійними очікуваннями?

а) так; б) ні.

19. Чи можна Вас назвати трудоголіком?

а) так; б) ні.

20. Чи прагнете Ви в усьому бути найкращим?

а) так; б) ні.

21. Ваш стан здоров'я можна назвати: а) відмінним; б) задовільним.

22. Чи відчуваєте Ви, що працюючи на цій роботі у Вас, Вашому житті, здоров'ї відбулися якісь зміни? Наприклад:

а) Ви стали жорстокішими, агресивнішими, дратівливішими, тривожнішими;

б) Ви стали байдужішими, більш цинічними;

в) у Вас погіршилась пам'ять, Вам стало важко зосереджуватись на чому-небудь важливому та ін.;

г) Ви почали більше хворіти,

д) Ви менше часу проводите з сім'єю,

е) Ви втратили інтерес до новинок у професійній сфері;

є) ваш варіант _____

23. До кінця робочого дня Ви почуваєте себе емоційно спустошеним/ою?

а) майже ніколи; б) іноді; в) часто; г) майже завжди.

24. Протягом останніх 12-ти місяців як часто Вас турбували (позначте «+»):

		Майже ніколи	Іноді	Часто	Майже завжди
1	головний біль				
2	біль у спині				
3	підвищений артеріальний тиск				

		Майже ніколи	Іноді	Часто	Майже завжди
4	біль у ділянці серця				
5	розлади шлунково-кишкового тракту				
6	високий рівень холестерину				
7	загальна втома				
8	безсоння				
9	коливання ваги				
10	запаморочення				
11	втрата апетиту				

Ваш варіант відповіді _____

25. Чи трапляється, що через переживання, пов'язані з роботою, Ви погано засинаєте

а) майже ніколи; б) іноді; в) часто; г) майже завжди.

26. Чи помічали Ви за собою постійне бажання відпочити (поспати) протягом робочого дня?

а) майже ніколи; б) іноді; в) часто; г) майже завжди.

27. Вранці, після нічого сну, Ви відчуваєте себе втомленим?

а) майже ніколи; б) іноді; в) часто; г) майже завжди.

28. Якими означеннями можна охарактеризувати Ваш настрій?

а) похмурий, сльозливий, депресивний; б) радісний, піднесений;
в) сумний, песимістичний; г) оптимістичний, бадьорий.
д) Ваш варіант відповіді _____

29. Чи часто Вас переслідують почуття тривоги, невизначені страхи, почуття провини, нервозність?

а) майже ніколи; б) іноді;
в) часто; г) майже завжди. Якщо так, то підкресліть, що саме.

30. Чи трапляються у Вас спалахи дратівливості, гніву?

а) майже ніколи; б) іноді; в) часто; г) майже завжди.

31. Чи задоволені Ви своєю роботою? а) так; б) ні.

32. Чи комфортно Ви себе відчуваєте на роботі? а) так; б) ні.

33. Чи змінилося Ваше ставлення до професії з часом? Якщо так, то в чому це проявляється та коли Ви почали відчувати подібні симптоми? а) так; б) ні.

- 1) втрата смислу виконаної роботи;
- 2) зниження значимості (виникнення відчуття малоцінності роботи);
- 3) байдужість до професійних обов'язків, вихованців, колег;
- 4) відсутність бажання працювати;
- 5) Ваш варіант відповіді _____

а) на першому році своєї професійної діяльності;
б) з 1 по 3 роки в) з 3 по 5 роки; г) після 5 років

д) ваш варіант відповіді _____

34. Чи часто Ви берете на себе відповідальність, ініціативу в роботі?

а) майже ніколи; б) іноді; в) часто; г) майже завжди.

35. Чи помічали Ви, що Ви почали ставитись байдуже до того, що відбувається з Вашими вихованцями, колегами, які потребують Вашої уваги, допомоги

а) майже ніколи; б) іноді; в) часто; г) майже завжди.

Якщо так, вкажіть (приблизно), коли Ви почали це помічати

а) на першому році своєї професійної діяльності;
б) з 1 по 3 роки в) з 3 по 5 роки; г) після 5 років

- д) Ваш варіант відповіді. _____
36. Чи буває так що ви не можете зосередитись на своєму робочому місці?
а) майже ніколи; б) іноді; в) часто; г) майже завжди.
37. Чи хотіли б Ви взяти участь у творчому експерименті – розробці програми навчання та виховання дітей дошкільного віку (чи іншої категорії, з якими Ви працюєте)
а) так; б) ні.
38. Чи відвідуєте Ви курси підвищення кваліфікації, тренінги, клуби зустрічей для вихователів
а) майже ніколи; б) іноді; в) часто; г) майже завжди.
39. Чи часто трапляється, що Ви втікаєте від активного вирішення проблеми у складних ситуаціях?
а) майже ніколи; б) іноді; в) часто; г) майже завжди.
40. Чи траплялося так, що Ви не могли згадати необхідну інформацію?
а) так; б) ні.
41. Чи важко Вас переконати в тому, що Ви не праві?
а) так; б) ні.
42. Чи часто Вас звинувачують у критичному ставленні до оточуючих?
а) майже ніколи; б) іноді; в) часто; г) майже завжди.
43. Ваші уявлення про керівництво, колег можна охарактеризувати як:
а) позитивне; б) негативне; в) нейтральне.
44. Чи буває, що після робочого дня, Ви не хочете ні з ким спілкуватися та зриваєтесь на своїх близьких?
а) майже ніколи; б) іноді; в) часто; г) майже завжди.
Якщо так, вкажіть їх (діти, чоловік/дружина, батьки, Ваш варіант) _____
45. Чи можете Ви легко створювати доброзичливу атмосферу в дитячому, педагогічному колективах?
а) майже ніколи; б) іноді; в) часто; г) майже завжди.
46. Чи проявляєте Ви формалізм у виконанні своїх посадових обов'язків
а) майже ніколи; б) іноді; в) часто; г) майже завжди.
47. У своїй роботі Ви надаєте перевагу перевіреним методам, формам, прийомам роботи
а) так; б) ні;
в) Ваш варіант відповіді _____
48. Чи траплялося так, що результат не виправдовував затрачених Вами зусиль у Вашій професійній діяльності?
а) майже ніколи; б) іноді; в) часто; г) майже завжди.
Якщо так, вкажіть (приблизно), коли Ви почали це помічати:
а) на першому році своєї професійної діяльності;
б) з 1 по 3 роки в) з 3 по 5 роки;
г) після 5 років д) ваш варіант відповіді _____
49. Ви проводите час з друзями, цікавими людьми, відвідуєте виставки, ходите до театру?
а) майже ніколи; б) іноді; в) часто; г) майже завжди.
д) Ваш варіант відповіді _____
50. Скільки часу на день Ви займаєтесь своїми улюбленими справами (хобі)?
а) годину, б) скільки забажаю; в) взагалі не займаюся;
г) займаюся тільки у вихідні дні; д) Ваш варіант відповіді _____
51. Чи виникає у Вас страх зробити помилку, не досягнути успіху?
а) майже ніколи; б) іноді; в) часто; г) майже завжди.

52. Чи виникає у Вас прагнення бути непоміченим, ізолюватися, нікого не бачити та ні з ким не спілкуватися?

- а) майже ніколи; б) іноді; в) часто; г) майже завжди.

53. Чи завжди вживання Вами ліків, кави, тютюну, алкоголю (підкресліть варіант, який Вам підходить) виправдане?

- а) так; б) ні.

54. Чи вступаєте Ви у виробничі конфлікти?

- а) майже ніколи; б) іноді; в) часто; г) майже завжди.

55. Які з наведених характеристик притаманні Вам?

- а) непосидючість, гіперактивність;
 б) нездатність сконцентруватися на чому-небудь;
 в) імпульсивність;
 г) прямолінійність;
 д) нерішучість;
 е) схильність відкладати вирішення справ «на завтра»;
 є) агресивність по відношенню до колег, вихованців, їхніх батьків, керівництва
 (підкреслити необхідне);
 ж) конфліктність.

Будь ласка, повідомте про себе такі дані:

54.1. Ваш вік: _____

54.2. Ваш сімейний стан: а) одружений/а, б) не одружений/а,
 в) розлучений/а, г) вдова/вдовець.

54.3 Чи є у Вас власні діти? а) так, б) ні.

54.4 Населений пункт, в якому проживаєте: а) місто; б) село/СМТ.

54.5 Ваш стаж роботи: _____

54.6 Ваша освіта: а) середня, б) середня спеціальна,
 в) незакінчена вища, г) вища.

54.7 Чи працюєте Ви за фахом а) так; б) ні.

Дякуємо за співпрацю!

Оцінка кожного питання відбувалася за чотирибальною шкалою: 0 балів – відповідь «ні», «ніколи», «майже ніколи», 1 бал – «іноді», «не часто», 2 бали – «так», «часто», 3 бали – «майже завжди». За кожним блоком питань вираховувався середній бал, який для зручності перемножувався на коефіцієнт 10. Відтак про переважання певної групи симптомів чи чинників вигорання свідчитиме показник, що дорівнює або більше, ніж 10 балів.

Додаток Е

Таблиця Е.1

Значення середніх і дисперсій за шкалами «Методики діагностики емоційного вигорання» В. В. Бойка (N = 408)

Симптоми та фази вигорання	М	D
переживання психотравмуючих обставин	10,73	66,31
невдоволення собою	6,27	25,71
загнаність у кут	6,55	51,34
тривога і депресія	10,23	61,11
фаза напруга	33,78	437,31
неадекватне вибіркове емоційне реагування	15,76	50,17
емоційно-моральна дезорієнтація	11,50	44,11
розширення сфери економії емоцій	12,03	81,46
редукція професійних обов'язків	14,87	55,64
фаза резистенція	54,22	366,18
емоційний дефіцит	9,91	49,18
емоційне відчуження	10,96	38,98
особистісне відчуження	8,28	56,86
психосоматичні та психовегетативні порушення	9,80	46,98
фаза виснаження	38,97	410,97
підсумковий показник сформованості вигорання	127,05	2607,53

Примітки: М – середнє арифметичне, D – дисперсія.

Таблиця Е.2

**Розподіл досліджуваних за структурно-динамічними показниками
професійного вигорання (N = 408)**

Симптоми та фази вигорання	Рівні сформованості вигорання та його компонентів, %			Домінування симптому, %
	високий (сформований/а)	середній (на стадії формування)	низький (не сформований/а)	
переживання психотравмуючих обставин	29,17	23,04	47,80	18,39
невдоволення собою	5,64	17,90	76,47	3,19
загнаність у кут	12,75	17,90	69,37	9,07
тривога і депресія	21,82	25,74	52,45	14,22
фаза напруга	12,50	28,68	58,82	–
неадекватне вибіркове емоційне реагування	53,44	29,66	16,92	35,79
емоційно-моральна дезорієнтація	30,15	25,25	44,61	14,22
розширення сфери економії емоцій	34,56	22,06	43,39	24,51
редукція професійних обов'язків	45,59	29,17	25,25	35,79
фаза резистенція	38,97	43,87	17,14	–
емоційний дефіцит	21,57	32,36	46,08	11,52
емоційне відчуження	22,06	30,40	47,55	12,26
особистісне відчуження	15,69	22,80	61,52	11,28
психосоматичні та психовегетативні порушення	19,61	24,51	55,89	13,97
фаза виснаження	13,97	34,56	51,47	–
підсумковий показник сформованості вигорання	18,87	43,14	37,99	–

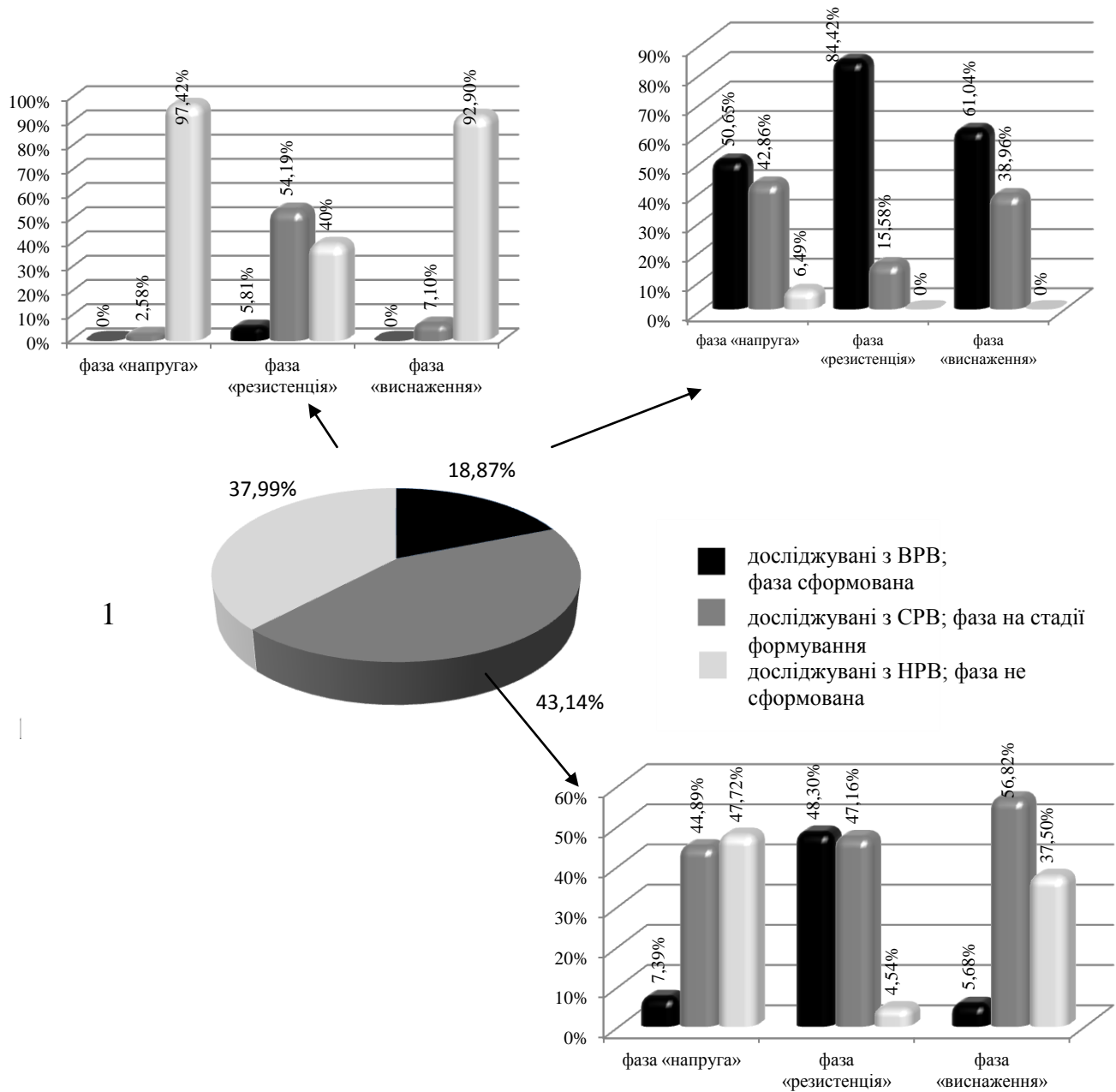


Рис. Е.1. Розподіл досліджуваних з різними рівнями вигорання за сформованістю фаз (N = 408)

Примітка. 1 – розподіл досліджуваних за підсумковим показником сформованості вигорання

Таблиця Е.3

Розподіл досліджуваних за сформованістю професійного вигорання та його компонентів (%)

(N = 408)

Симптоми та фази вигорання	Групи досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання								
	з високим рівнем N = 77(18,88 %)			з середнім рівнем N = 176 (43,14 %)			з низьким рівнем N = 155 (37,99 %)		
	Рівень сформованості симптому/фази								
	сф	нсф	нс	сф	нсф	нс	сф	нсф	нс
переживання психотравмуючих обставин	77,92	15,58	6,5	28,98	37,5	33,52	5,16	10,32	84,52
незадоволеність собою	15,58	44,16	40,26	6,25	19,89	73,86	0	2,58	97,42
загнаність у кут	33,77	32,46	33,77	13,07	21,59	65,34	1,94	6,45	91,61
тривога і депресія	58,44	27,27	14,29	22,73	33,52	43,75	0	0,65	99,35
фаза напруга	50,65	42,86	6,49	7,39	44,89	47,72	0	2,58	97,42
неадекватне вибіркоче емоційне реагування	83,12	10,39	6,49	59,09	32,39	8,52	32,26	36,13	31,61
емоційно-моральна дезорієнтація	48,05	22,08	29,87	35,23	26,14	38,63	15,48	25,81	58,71
розширення сфери економії емоцій	68,83	20,78	10,39	43,18	27,84	28,98	7,74	16,13	76,13
редукція професійних обов'язків	68,83	22,08	9,09	55,11	26,71	18,18	23,23	35,48	41,29
фаза резистенція	84,42	15,58	0	48,3	47,16	4,54	5,81	54,19	40
емоційний дефіцит	44,16	42,86	12,98	26,14	35,23	38,63	5,16	23,87	70,97
емоційне відчуження	58,44	23,38	18,18	22,73	39,2	38,07	3,23	23,87	72,9
особистісне відчуження	57,14	35,06	7,79	10,8	31,25	57,95	0,65	7,1	92,25
психосоматичні та психовегетативні порушення	53,25	35,06	11,69	18,75	30,11	51,14	3,87	12,9	83,23
фаза виснаження	61,04	38,96	0	5,68	56,82	37,5	0	7,1	92,9

Примітки: сф – синдром/фаза сформований/а, нсф – на стадії формування, нс – не сформований/а

Таблиця Е.4

**Розподіл досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання груп
за домінуванням окремих симптомів, % (N = 408)**

Рівень домінування	Домінуючі симптоми професійного вигорання у групах досліджуваних		
	з ВРВ	з СРВ	з НРВ
I	НВЕР – 70,13	РПО – 43,18	РПО – 13,55
II	РПО – 63,64	НВЕР – 41,48	НВЕР – 12,26
III	РСЕЕ – 58,44	РСЕЕ – 26,7	ЕМД – 6,45
IV	ППО – 57,14	ППО – 17,61	РСЕЕ – 5,16
V	ОВ – 48,05, ПіПП – 48,05	ЕМД – 15,91	ЗуК – 1,94; ЕД – 1,94
VI	ТіД – 41,56	ТіД – 13,64	ТіД – 1,29, ЕВ – 1,29, ПіПП – 1,29%
VII	ЕВ – 38,96	ПіПП – 13,07, ЕД – 13,07	ППО – 0; НС – 0, ОВ – 0
VIII	ЕД – 27,27	ЕВ – 10,23	–
IX	ЕМД – 25,97, ЗуК – 25,97	ЗуК – 7,95	–
X	НС – 9,09	ОВ – 5,11	–
XI	–	НС – 3,41	–

Примітки: ВРВ – група досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання, СРВ – з середнім, НРВ – з низьким; ППО – переживання психотравмуючих обставин; НС – невдоволення собою; ЗуК – загнаність у кут; ТіД – тривога і депресія; НВЕР – неадекватне вибіркове емоційне реагування; ЕМД – емоційно-моральна дезорієнтація; РСЕЕ – розширення сфери економії емоцій; РПО – редуція професійних обов'язків; ЕД – емоційний дефіцит; ЕВ – емоційне відчуження; ОВ – особистісне відчуження; ПіПП – психосоматичні та психовегетативні порушення.

Таблиця Е.5

Достовірність відмінностей між групами досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання за шкалами «Методики діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка (N = 408)

Параметри анкети	Групи досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання						Групи досліджуваних, між якими виявлено статистично значущі відмінності	Н-критерій Крускала-Уолліса, р
	високий		середній		низький			
	М	Сума рангів	М	Сума рангів	М	Сума рангів		
переживання психотравмуючих обставин	19,73	25221	12,21	40754	4,57	17462	1 > 2, 3; 2 > 3	H = 188,3181, p = 0,000
невдоволення собою	10,69	23658	7,22	40750	2,99	19028	1 > 2, 3; 2 > 3	H = 144,9201, p = 0,000
загнаність у кут	13,42	23938	7,41	40972	2,17	18527	1 > 2, 3; 2 > 3	H = 156,6161, p = 0,000
тривога і депресія	17,6	23677	11,25	39843	5,40	19917	1 > 2, 3; 2 > 3	H = 130,1100, p = 0,000
фаза напруга	61,09	26702	38,13	42196	15,28	14538	1 > 2, 3; 2 > 3	H = 264,5254, p = 0,000
неадекватне вибіркоче емоційне реагування	21,25	22963	16,91	39089	11,72	21385	1 > 2, 3; 2 > 3	H = 102,4422, p = 0,000
емоційно-моральна дезорієнтація	14,25	19262	12,51	39236	8,99	24938	1, 2 > 3	H = 37,27290, p = 0,000
розширення сфери економії емоцій	19,61	23283	14,16	41482	5,85	18672	1 > 2, 3; 2 > 3	H = 144,6303, p = 0,000
редукція професійних обов'язків	19,23	21076	16,15	39540	11,25	22821	1 > 2, 3; 2 > 3	H = 68,48941, p = 0,000
фаза резистенція	74,34	25297	59,82	42650	37,86	15490	1 > 2, 3; 2 > 3	H = 225,2487, p = 0,000
емоційний дефіцит	15,47	22655	11,29	40471	5,59	20311	1 > 2, 3; 2 > 3	H = 113,7281, p = 0,000
емоційне відчуження	16,49	22865	11,55	38904	7,54	21668	1 > 2, 3; 2 > 3	H = 99,03963, p = 0,000
особистісне відчуження	18,38	26377	8,33	38793	3,20	18267	1 > 2, 3; 2 > 3	H = 195,8176, p = 0,000
психосоматичні та психовегетативні порушення	16,71	24382	10,52	39073	5,56	19982	1 > 2, 3; 2 > 3	H = 138,1211, p = 0,000
фаза виснаження	67,05	27121	41,75	41311	21,86	15004	1 > 2, 3; 2 > 3	H = 261,7868, p = 0,000
підсумковий показник сформованості вигорання	202,48	28490	140,00	42856	74,86	12090	1 > 2, 3; 2 > 3	H = 349,3070, p = 0,000

Примітки: 1 – група досліджуваних з високим рівнем вигорання, 2 – група досліджуваних з середнім рівнем вигорання, 3 – група досліджуваних з низьким рівнем вигорання.

Таблиця Е.6

Достовірність відмінностей між групами досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання за параметрами анкети

«Особливості професійного вигорання вихователів» (N = 408)

Параметри анкети	Групи досліджуваних, між якими виявлено значущі відмінності	H-критерій Крускала-Уолліса, p
чинники вигорання		
специфічно-професійні	2 > 3	H = 10,198, p = 0,006
організаційно-управлінські	1 > 3	H = 20,585, p = 0,000
суб'єктні	1 > 3	H = 12,497, p = 0,002
симптоми вигорання		
фізичні	1, 2 > 3	H = 30,631, p = 0,000
афективні	1, 2 > 3	H = 31,938, p = 0,000
мотиваційні	1, 2 > 3	H = 18,353, p = 0,000
когнітивні	1 > 3	H = 14,775, p = 0,001
поведінкові	1, 2 > 3	H = 36,739, p = 0,000

Примітки: 1 – група досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання, 2 – з середнім, 3 – з низьким.

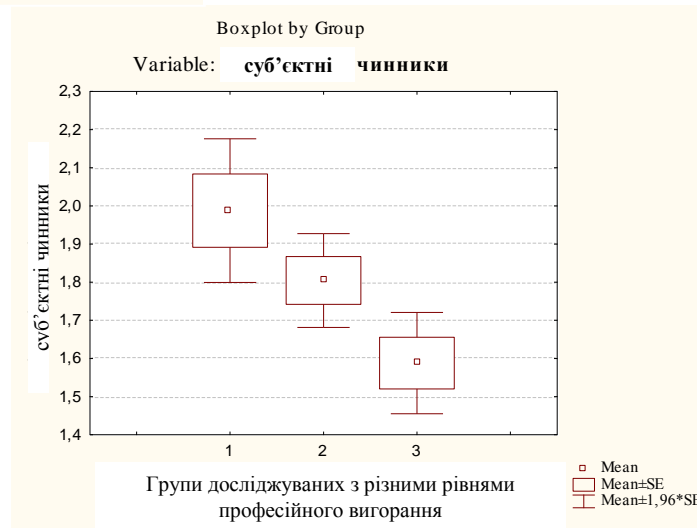
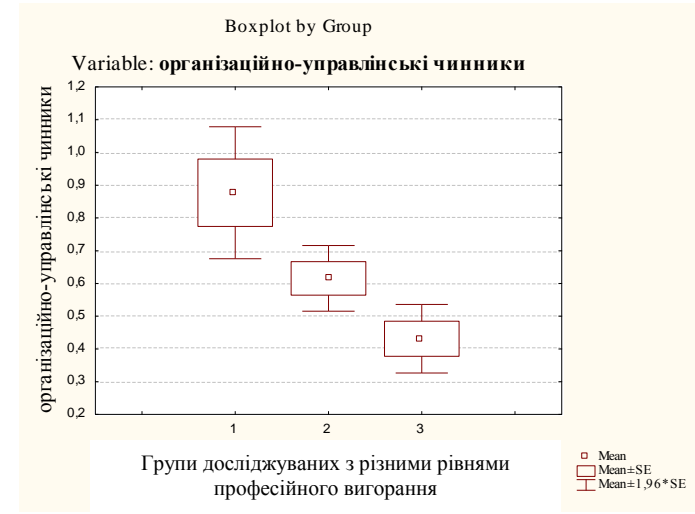
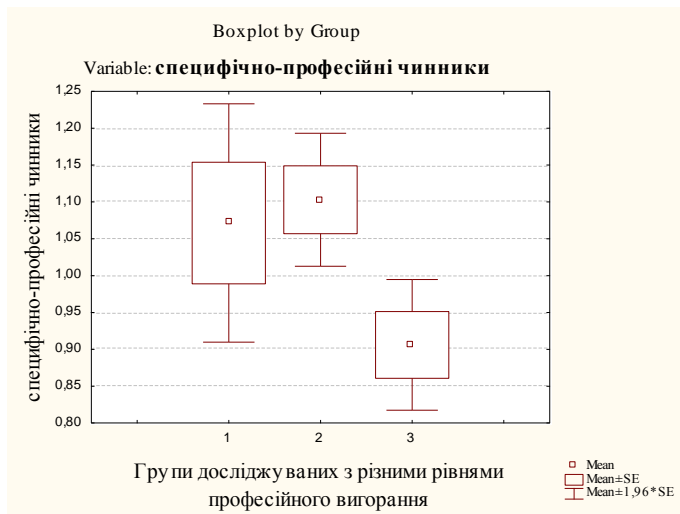


Рис. Е.2. Графічне представлення достовірності відмінностей між групами досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання за стрес-чинниками (за анкетною «Особливості професійного вигорання вихователів»

Примітки: 1 – група досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання, 2 – з середнім, 3 – низьким.

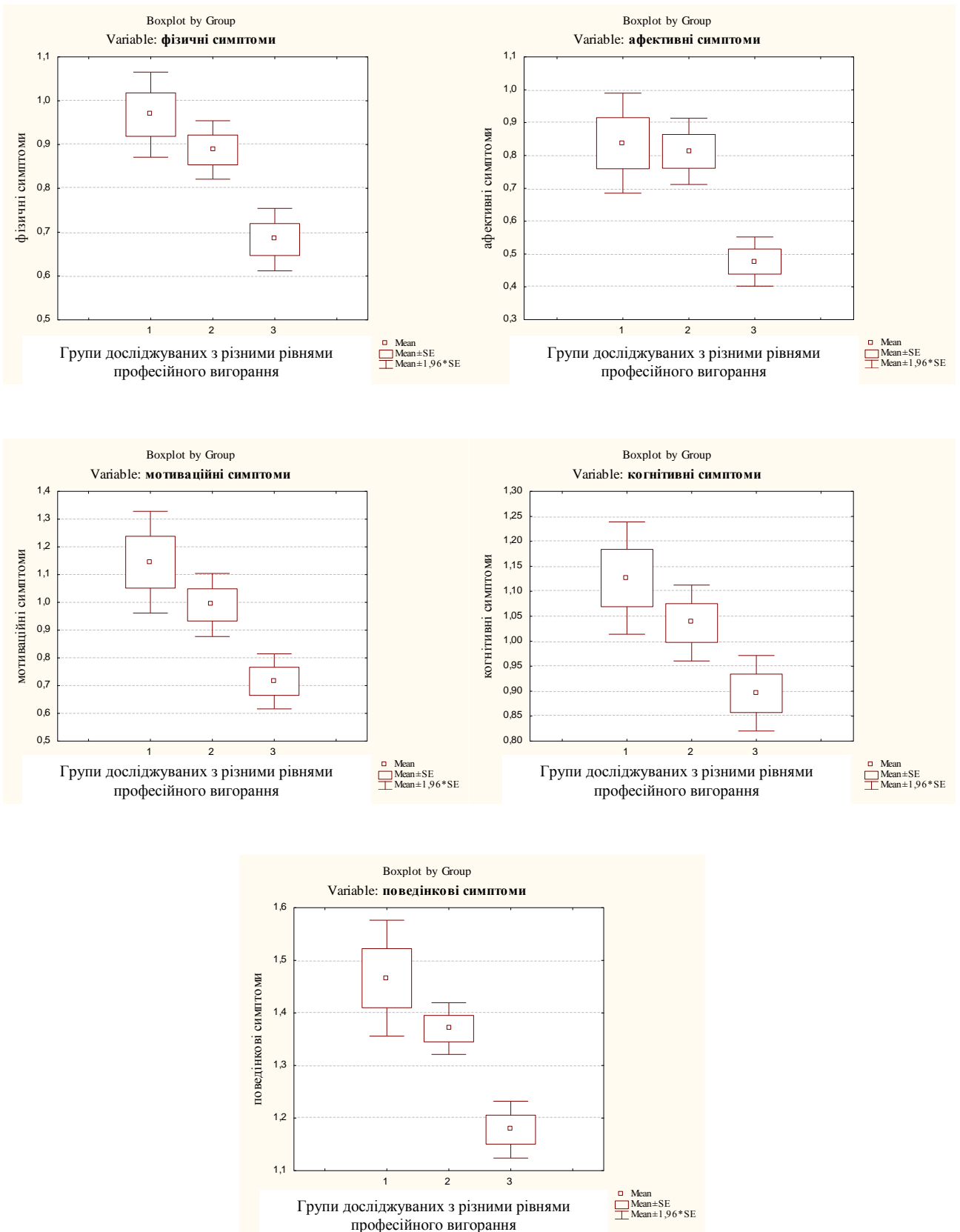


Рис. Е.3. Графічне представлення достовірності відмінностей між групами досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання за симптомами

(за анкетой «Особливості професійного вигорання вихователів»)

Примітки: 1 – група досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання, 2 – середнім, 3 – низьким.

**Достовірність відмінностей між групами досліджуваних,
які працюють у ДНЗ різних типів, за шкалами «Методики діагностики
рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка**

(N = 408, p ≤ 0,01)

Параметри анкети	Групи досліджуваних, між якими виявлено значущі відмінності	Н-критерій Крускала-Уолліса, р
переживання психотравмуючих обставин	1 > 2; 2 > 3	H = 24,527 ^{**} , p = 0,000
невдоволення собою	1 > 2	H = 13,323 ^{**} , p = 0,001
загнаність у кут	–	H = 7,817, p = 0,020
тривога і депресія	1 > 2, 3	H = 18,273 ^{**} , p = 0,000
фаза «напруга»	1 > 2, 3	H = 23,944 ^{**} , p = 0,000
неадекватне вибіркове емоційне реагування	–	H = 5,413, p = 0,067
емоційно-моральна дезорієнтація	–	H = 2,332, p = 0,312
розширення сфери економії емоцій	–	H = 4,797, p = 0,091
редукція професійних обов'язків	–	H = 4,797, p = 0,091
фаза «резистенція»	–	H = 6,995, p = 0,030
емоційний дефіцит	1 > 2, 3	H = 19,456 ^{**} , p = 0,000
емоційне відчуження	1 > 2, 3	H = 12,417 ^{**} , p = 0,002
особистісне відчуження	1 > 2, 3	H = 18,854 ^{**} , p = 0,000
психосоматичні та психовегетативні порушення	1 > 2	H = 8,695 ^{**} , p = 0,013
фаза «виснаження»	1 > 2, 3	H = 28,866 ^{**} , p = 0,000
підсумковий показник сформованості вигорання	1 > 2, 3	H = 24,147 ^{**} , p = 0,000

*Примітки: 1 – група вихователів, які працюють в ДНЗ звичайного типу, 2 – санаторного, 3 – компенсуючого; * – p ≤ 0,05; ** – p ≤ 0,01.*

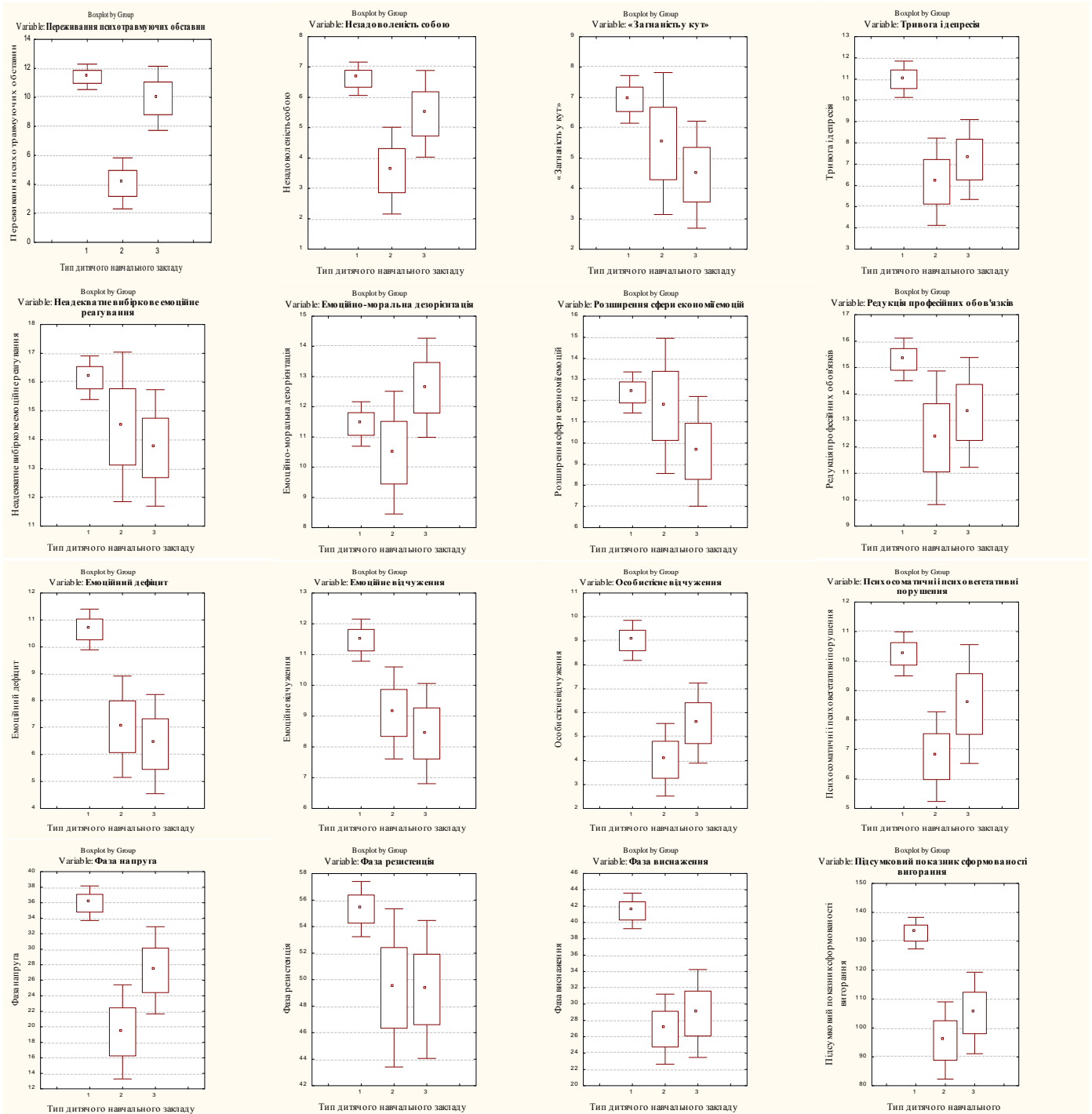


Рис. Е.4. Графічне представлення достовірності відмінностей між групами досліджуваних, які працюють у ДНЗ різного типу, за структурно-динамічними компонентами професійного вигорання

Примітки: □ – Mean; □ – Mean ± SE; ▭ – Mean ± 1,96 * SE; 1 – дошкільний навчальний заклад звичайного типу, 2 – дошкільний навчальний заклад санаторного типу, 3 – дошкільний навчальний заклад компенсуючого типу.

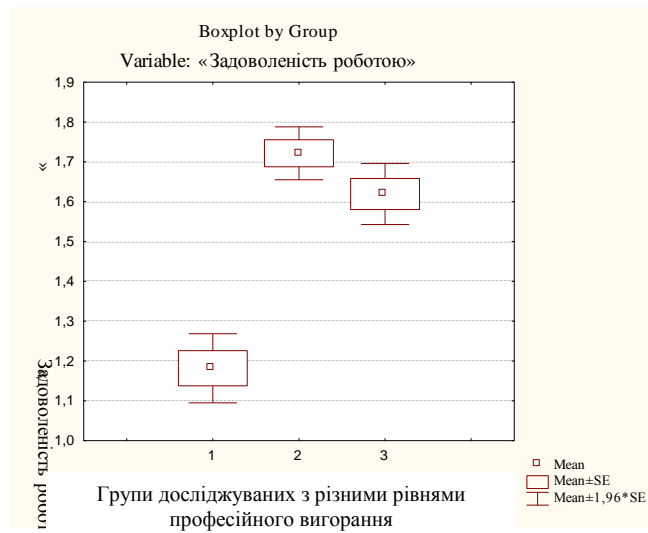


Рис. Е.5. Графічне представлення достовірності відмінностей між групами досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання за показником «задоволеність роботою» ($N = 408$)

Примітки : □ – Mean; □ – Mean ± SE; ┌─┐ – Mean ± 1,96*SE; 1 – група досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання, 2 – з середнім, 3 – з низьким.

Таблиця Е.8

Середні арифметичні й дисперсії шкал «Методики діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка для досліджуваних трьох груп (N = 180)

Шкали «Методики діагностики рівня емоційного вигорання»	Групи досліджуваних					
	з ВРВ		з СРВ		з НРВ	
	М	D	М	D	М	D
переживання психотравмуючих обставин	19,73	39,22	12,27	47,90	4,55	24,26
невдоволення собою	10,66	25,47	7,28	23,55	2,71	6,65
загнаність у кут	13,67	60,05	7,35	39,77	2,16	16,52
тривога і депресія	17,13	61,97	11,15	44,12	5,08	24,32
фаза «напруга»	60,81	193,37	38,10	206,42	14,66	88,83
неадекватне вибіркоче емоційне реагування	21,06	43,50	17,10	32,17	11,56	42,73
емоційно-моральна дезорієнтація	14,47	51,41	12,75	41,15	9,26	36,77
розширення сфери економії емоцій	20,10	49,95	14,84	68,62	6,08	41,38
редукція професійних обов'язків	19,11	44,51	16,14	49,93	10,73	41,20
фаза «резистенція»	74,74	174,60	60,90	171,82	37,66	186,56
емоційний дефіцит	15,21	40,55	11,50	38,62	5,63	30,65
емоційне відчуження	16,17	45,85	11,25	30,36	7,42	16,01
особистісне відчуження	18,94	48,81	7,88	30,07	3,04	13,67
психосоматичні та психовегетативні порушення	16,94	38,87	10,74	39,81	5,49	19,62
фаза «виснаження»	67,27	239,33	41,44	176,09	21,55	86,96
підсумковий показник сформованості вигорання	202,83	418,81	140,79	371,28	73,71	514,34

Примітки: ВРВ – група досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання, СРВ – з середнім, НРВ – з низьким; М – середнє значення, D – дисперсія.

Таблиця Ж.1

Значення середніх і дисперсії шкал «Модифікованої форми В опитувальника FPI» для досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання ($N = 180$)

Особистісні шкали	Групи досліджуваних					
	з ВРВ		з СРВ		з НРВ	
	М	D	М	D	М	D
невротичність	7,67	1,18	6,93	2,70	5,31	4,40
спонтанна агресивність	5,73	5,84	4,15	5,07	3,37	4,64
депресивність	6,93	1,97	6,03	2,86	4,99	2,92
дратівливість	6,93	2,29	6,19	3,32	5,06	3,91
товариськість	3,38	2,01	3,94	2,68	4,52	3,32
врівноваженість	5,18	4,69	5,44	3,94	5,48	4,58
реактивна агресивність	6,49	4,76	5,66	4,47	4,92	3,51
сором'язливість	7,62	2,19	7,26	2,57	6,29	3,05
відкритість	6,00	5,86	5,36	4,28	4,46	3,68
екстраверсія-інтроверсія	4,62	3,01	4,60	3,30	4,75	3,55
емоційна лабільність	6,93	2,15	5,78	3,07	4,90	3,56
маскулінність-фемінність	3,62	4,01	3,35	3,48	3,54	3,96

Примітки: М – середнє арифметичне, D – дисперсія.

Таблиця Ж.2

Значення середніх і дисперсії шкал тривожності для досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання ($N = 180$)

Види тривожності	Групи досліджуваних					
	з ВРВ		з СРВ		з НРВ	
	М	D	М	М	D	М
ситуативна тривожність	48,83	85,97	42,74	55,82	38,53	79,11
особистісна тривожність	51,42	28,86	49,94	56,81	44,09	50,28

Примітки: М – середнє арифметичне, D – дисперсія.

Таблиця Ж.3

Достовірність відмінностей між групами досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання за

«Модифікованої форми В опитувальника FPI» (N = 180)

Особистісні шкали	Групи, між якими виявлено значущі відмінності	Н-критерій Крускала-Уолліса, р
невротичність	1, 2 > 3, 1 > 2	H = 63,575 ^{**} , p = 0,000
спонтанна агресивність	1 > 2, 3	H = 27,451 ^{**} , p = 0,000
депресивність	1 > 2, 3; 2 > 3	H = 44,234 ^{**} , p = 0,000
дратівливість	1, 2 > 3	H = 38,783 ^{**} , p = 0,000
товариськість	1 < 3	H = 17,769 ^{**} , p = 0,000
врівноваженість	–	H = 1,240, p = 0,538
реактивна агресивність	1,2 > 3	H = 22,088 ^{**} , p = 0,000
сором'язливість	1, 2 > 3	H = 33,488 ^{**} , p = 0,000
відкритість	1, 2 > 3	H = 18,796 ^{**} , p = 0,000
екстраверсія-інтроверсія	–	H = 0,440, p = 0,803
емоційна лабільність	1 > 2, 3; 2 > 3	H = 39,603 ^{**} , p = 0,000
маскулінність-фемінність	–	H = 0,664, p = 0,718
ситуативна тривожність	1 > 2, 3	H = 16,897 ^{**} , p = 0,000
особистісна тривожність	1, 2 > 3	H = 20,011 ^{**} , p = 0,000

*Примітки: 1 – група досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання, 2 – з середнім, 3 – з низьким; * – p ≤ 0,05, ** – p ≤ 0,01.*

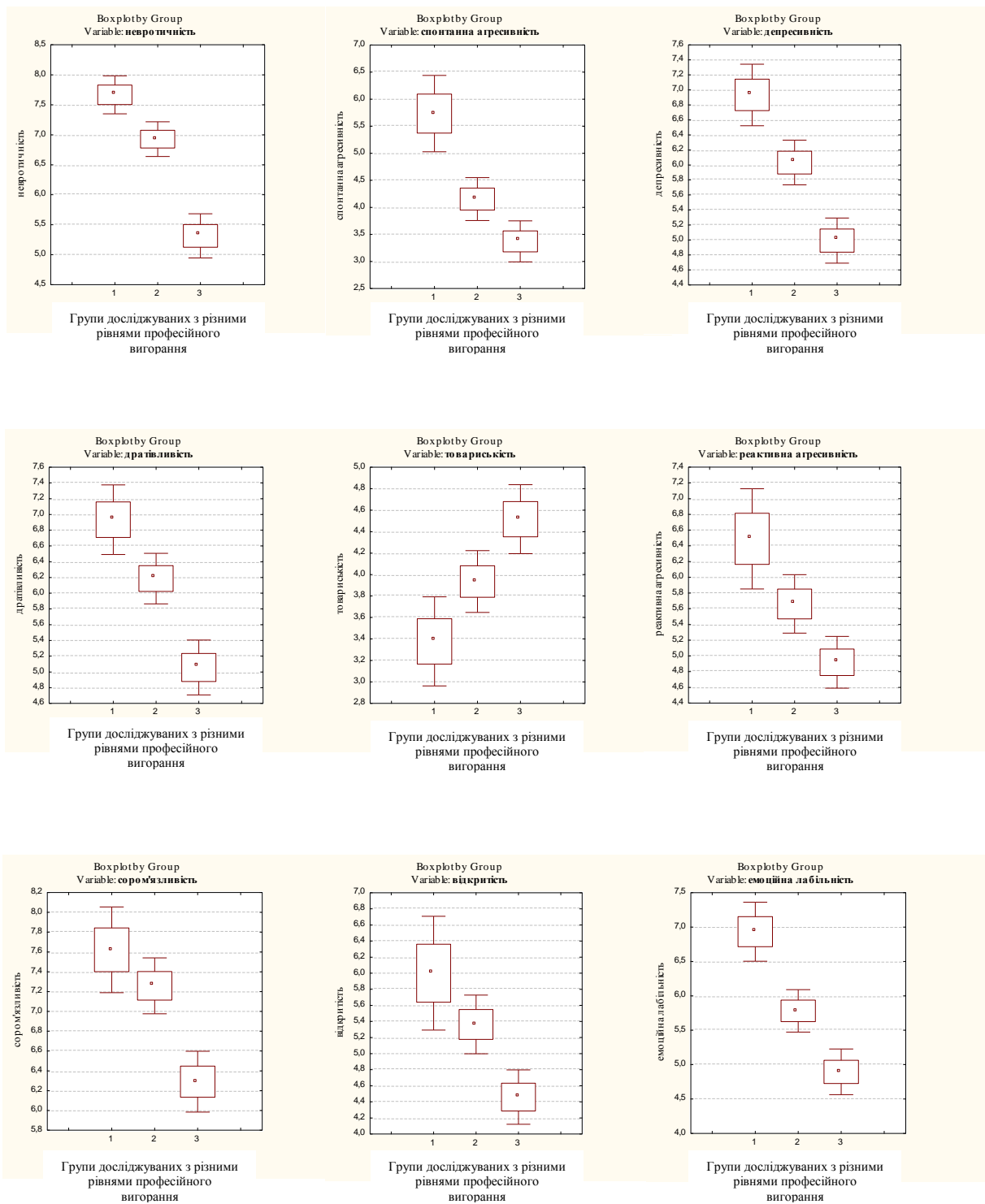


Рис. Ж.1. Графічне зображення статистично значущих відмінностей між групами досліджуваних з ірними рівнями професійного вигорання за шкалами «Модифікованої форми В опитувальника FPI» ($N = 180$)

Примітки : \square – Mean; \square – Mean \pm SE; \square – Mean \pm 1,96*SE; 1 – група досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання, 2 – з середнім, 3 – з низьким.

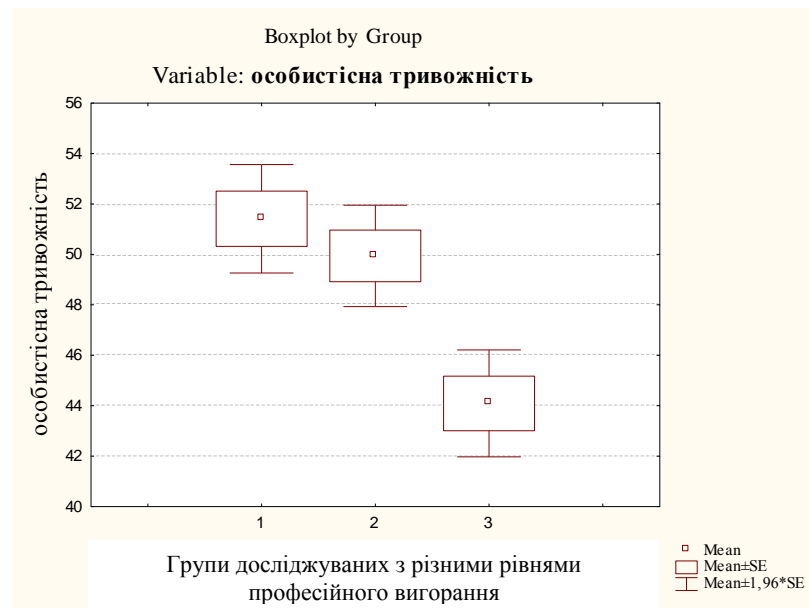
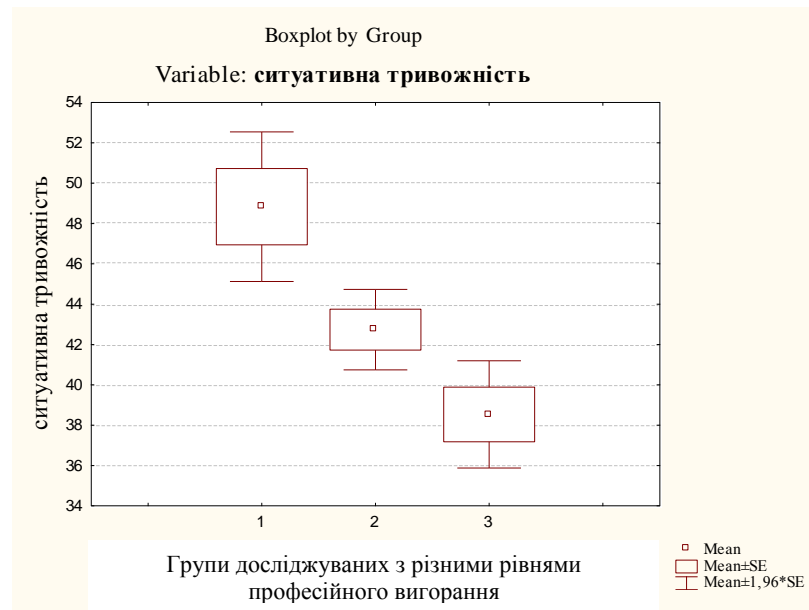


Рис. Ж.2. Графічне відображення статистично значущих відмінностей між групами досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання за видами тривожності

Примітки : □ – Mean; □ – Mean±SE; ┌─┐ – Mean±1,96*SE; 1 – група досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання, 2 – з середнім, 3 – з низьким.

**Матриця інтеркореляційних зв'язків станів і властивостей особистості у групі досліджуваних
з високим рівнем вигорання ($N = 60$)**

Показники паралельних методик	невротичність	спонтанна агресивність	депресивність	драгівливість	товариськість	врівноваженість	реактивна агресивність	сором'язливість	відкритість	екстраверсія-інтроверсія	емоційна лабільність	маскулінність-фемінність
переживання психотравмуючих обставин	0,326*	0,050	0,308*	-0,035	0,015	0,087	0,116	0,363**	0,052	-0,009	0,254*	-0,056
незадоволеність собою	0,071	-0,032	-0,072	-0,133	0,017	-0,256*	0,097	-0,208	-0,184	0,080	-0,047	-0,034
загнаність у кут	0,155	0,005	-0,121	-0,054	0,103	-0,145	0,108	-0,037	-0,293	0,101	-0,114	-0,075
тривога і депресія	0,232	-0,098	0,101	-0,126	-0,158	-0,220	-0,247	0,067	0,065	-0,155	0,262*	-0,218
фаза напруга	0,316*	-0,029	0,057	-0,140	-0,070	-0,240	-0,037	0,097	-0,107	-0,040	0,166	-0,163
неадекватне вибіркове емоційне реагування	0,192	0,072	0,339**	0,279*	-0,193	0,122	-0,051	0,286*	0,513***	0,135	0,392**	0,141
емоційно-моральна дезорієнтація	-0,244	0,136	-0,149	-0,029	0,052	0,073	0,206	0,092	-0,336**	0,003	-0,142	0,001
розширення сфери економії емоцій	0,105	-0,206	-0,224	-0,113	0,333**	-0,145	-0,081	-0,118	-0,105	-0,089	-0,079	-0,195
редукція професійних обов'язків	0,183	0,096	0,342**	0,367**	-0,093	0,308*	0,094	-0,085	0,415***	0,317*	0,037	0,203
фаза резистенція	0,121	-0,002	0,140	0,198	0,075	0,174	0,059	0,138	0,271*	0,141	0,154	0,050
емоційний дефіцит	0,279*	0,214	0,091	0,209	-0,166	-0,125	0,110	0,217	0,078	-0,028	0,165	0,072
емоційне відчуження	-0,115	0,619***	0,081	0,401**	0,200	0,403**	0,549***	-0,019	0,102	0,256*	-0,097	0,539***
особистісне відчуження	0,041	0,409**	0,255*	0,322*	0,314*	0,282*	0,486***	-0,032	0,170	0,263*	0,159	0,584***
психосоматичні та психовегетативні порушення	-0,045	0,190	0,021	0,039	0,061	-0,048	0,208	0,184	-0,192	-0,043	-0,010	0,021
фаза виснаження	0,035	0,592***	0,185	0,389**	0,164	0,241	0,557***	0,117	0,055	0,160	0,075	0,528***
підсумковий показник сформованості вигорання	0,313*	0,404**	0,309*	0,262*	0,138	0,103	0,426***	0,224	0,172	0,154	0,269*	0,254*

Примітки: * $-p \leq 0,05$; ** $-p \leq 0,01$; *** $-p \leq 0,001$.

Таблиця Ж.4.2

**Матриця інтеркореляційних зв'язків станів і властивостей особистості у групі досліджуваних
з середнім рівнем вигорання ($N = 60$)**

Показники паралельних методик	невротичність	спонтанна агресивність	депресивність	драгівливість	товариськість	врівноваженість	реактивна агресивність	сором'язливість	відкритість	екстраверсія-інтроверсія	емоційна лабільність	маскулінність-фемінність
переживання психотравмуючих обставин	0,170	0,040	-0,010	0,056	-0,155	-0,044	-0,129	0,125	-0,065	-0,291*	-0,018	-0,085
незадоволеність собою	0,104	-0,041	0,006	0,020	-0,276*	-0,224	-0,022	0,117	-0,255*	-0,280*	-0,037	-0,195
загнаність у кут	0,003	0,186	0,093	-0,008	-0,044	-0,127	0,126	-0,054	-0,012	0,005	0,019	0,001
тривога і депресія	0,116	0,117	0,215	0,101	-0,094	-0,127	-0,026	0,128	0,003	-0,123	0,233	-0,058
фаза напруга	0,168	0,146	0,129	0,083	-0,208	-0,183	-0,054	0,134	-0,104	-0,299*	0,082	-0,120
неадекватне вибіркове емоційне реагування	-0,027	-0,065	0,029	0,163	0,010	-0,048	-0,006	-0,111	0,074	0,165	0,016	0,115
емоційно-моральна дезорієнтація	-0,095	-0,174	-0,201	-0,104	-0,068	0,036	-0,050	0,064	-0,028	-0,084	-0,159	0,039
розширення сфери економії емоцій	0,326*	-0,063	0,122	0,075	0,091	-0,110	-0,034	-0,022	-0,071	0,019	0,122	0,066
редукція професійних обов'язків	-0,029	0,024	-0,062	-0,042	0,052	0,168	0,011	-0,025	0,075	0,207	-0,097	0,019
фаза резистенція	0,128	-0,150	-0,021	0,058	0,044	0,008	-0,070	-0,031	0,001	0,117	-0,028	0,112
емоційний дефіцит	-0,040	0,213	0,156	0,241	-0,075	0,057	0,190	0,046	0,068	0,133	0,035	0,047
емоційне відчуження	-0,180	0,236	0,022	0,075	0,038	0,144	0,151	-0,048	-0,083	0,157	-0,017	0,164
особистісне відчуження	0,035	0,228	0,046	0,089	-0,041	0,124	0,177	-0,023	-0,016	0,061	0,095	0,038
психосоматичні та психовегетативні порушення	0,368**	-0,189	0,136	0,133	-0,021	-0,079	0,003	0,044	0,042	-0,051	0,176	0,002
фаза виснаження	0,115	0,191	0,157	0,275*	-0,044	0,114	0,235	0,021	0,013	0,109	0,118	0,126
підсумковий показник сформованості вигорання	0,288*	0,172	0,204	0,258*	-0,163	-0,048	0,108	0,097	-0,017	-0,027	0,128	0,042

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,011$

Таблиця Ж.4.3

**Матриця інтеркореляційних зв'язків станів і властивостей особистості у групі досліджуваних
з низьким рівнем вигорання ($N = 60$)**

Показники паралельних методик	невротичність	спонтанна агресивність	депресивність	драгівливість	товариськість	врівноваженість	реактивна агресивність	сором'язливість	відкритість	екстраверсія-інтроверсія	емоційна лабільність	маскулінність-фемінність
переживання психотравмуючих обставин	0,079	-0,027	0,154	0,068	-0,043	-0,130	0,030	0,039	0,029	-0,062	0,046	0,017
незадоволеність собою	0,031	0,027	-0,041	-0,063	-0,076	-0,073	0,066	-0,086	0,146	0,094	-0,086	0,005
загнаність у кут	0,086	0,015	0,153	0,087	0,068	-0,101	0,097	-0,013	0,059	0,023	0,164	0,008
тривога і депресія	0,421***	0,076	0,297*	0,093	-0,094	0,154	0,165	0,392**	0,041	-0,102	0,249	-0,104
фаза напруга	0,263*	0,022	0,216	0,072	-0,052	-0,062	0,136	0,097	0,148	-0,057	0,119	0,021
неадекватне вибіркоче емоційне реагування	0,080	0,030	0,084	0,116	0,066	-0,035	0,076	-0,136	0,194	0,108	0,020	0,190
емоційно-моральна дезорієнтація	-0,053	-0,050	-0,088	0,113	0,101	-0,002	0,099	-0,205	0,232	0,268*	-0,116	0,205
розширення сфери економії емоцій	0,222	0,082	0,239	0,105	-0,226	-0,242	0,015	0,199	-0,145	-0,228	0,171	-0,227
редукція професійних обов'язків	0,070	0,166	0,106	0,117	-0,164	0,174	0,201	0,012	0,095	-0,003	-0,011	0,217
фаза резистенція	0,157	0,141	0,155	0,233	-0,112	-0,054	0,227	-0,017	0,204	0,089	0,053	0,187
емоційний дефіцит	0,110	-0,025	0,245	0,122	-0,095	-0,037	-0,018	0,104	-0,031	-0,112	0,200	-0,053
емоційне відчуження	-0,071	0,321*	0,034	0,095	-0,141	0,209	0,159	-0,007	0,082	0,123	0,036	0,010
особистісне відчуження	0,054	0,111	-0,032	0,035	0,077	0,162	0,000	-0,004	0,135	0,120	0,080	0,056
психосоматичні та психовегетативні порушення	0,264*	-0,098	0,128	-0,008	-0,006	0,052	0,080	0,066	-0,015	-0,021	0,025	0,034
фаза виснаження	0,241	0,165	0,246	0,137	-0,094	0,143	0,092	0,091	0,048	-0,026	0,242	-0,003
підсумковий показник сформованості вигорання	0,312*	0,135	0,310*	0,222	-0,135	-0,006	0,215	0,110	0,186	-0,025	0,215	0,082

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$.

**Матриця інтеркореляцій показників
особистісної і ситуативної тривожності у досліджуваних
з різними рівнями професійного вигорання**

Показники паралельних методик	Особистісна тривожність			Ситуативна тривожність		
	ВРВ (N=60)	СРВ (N=60)	НРВ (N=60)	ВРВ (N=60)	СРВ (N=60)	НРВ (N=60)
переживання психотравмуючих обставин	-0,072	0,140	0,149	-0,330**	0,231	0,304*
незадоволеність собою	-0,047	-0,302*	0,065	-0,138	-0,119	-0,106
загнаність у кут	0,229	-0,105	-0,145	-0,205	0,037	-0,118
тривога і депресія	0,308*	0,292*	0,104	0,170	0,000	0,081
фаза напруга	-0,032	0,136	0,157	-0,169	0,188	0,180
неадекватне вибіркове емоційне реагування	0,313*	-0,011	-0,018	0,022	0,017	0,038
емоційно-моральна дезорієнтація	-0,035	-0,076	0,240	-0,280*	0,075	0,185
розширення сфери економії емоцій	-0,034	0,240	0,353**	0,137	0,108	0,323*
редукція професійних обов'язків	0,154	0,128	0,008	0,163	0,005	-0,032
фаза резистенція	0,180	0,195	0,180	0,048	0,088	0,111
емоційний дефіцит	0,420***	0,026	0,060	0,080	-0,138	0,306*
емоційне відчуження	-0,081	-0,056	-0,172	-0,381**	-0,072	-0,058
особистісне відчуження	-0,140	0,022	0,016	-0,320*	-0,048	0,007
психосоматичні та психовегетативні порушення	-0,037	-0,143	0,071	0,034	-0,172	0,084
фаза виснаження	0,043	-0,080	-0,029	-0,332**	-0,136	0,229
підсумковий показник сформованості вигорання	-0,060	0,114	0,168	-0,306*	0,035	0,219

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$; ВРВ – група досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання, СРВ – середнім, НРВ – з низьким.

**Матриця інтеркореляційних зв'язків станів і властивостей особистості
у досліджуваних з високим рівнем вигорання ($N = 60$)**

Особистісні шкали	невротичність	спонтанна агресивність	депресивність	дратівливість	товариськість	врівноваженість	реактивна агресивність	сором'язливість	відкритість	екстраверсія-інтроверсія	емоційна лабільність	маскулінність-фемінність	ситуативна тривожність	особистісна тривожність
невротичність	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
спонтанна агресивність	0,114	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
депресивність	0,478***	0,402***	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
дратівливість	0,221*	0,632***	0,437***	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
товариськість	-0,051	0,148	0,040	0,157	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–
врівноваженість	0,120	0,236*	0,131	0,167	-0,055	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–
реактивна агресивність	0,297**	0,689***	0,369***	0,560***	0,319**	0,361***	1,000	–	–	–	–	–	–	–
сором'язливість	0,352***	0,218*	0,341***	0,044	-0,054	0,141	0,213	1,000	–	–	–	–	–	–
відкритість	0,308**	0,310**	0,376***	0,594***	-0,047	0,108	0,122	0,091	1,000	–	–	–	–	–
екстраверсія-інтроверсія	0,229*	0,190	0,336***	0,421***	0,396***	0,348***	0,358***	0,034	0,086	1,000	–	–	–	–
емоційна лабільність	0,562***	0,299**	0,669***	0,358***	-0,076	-0,030	0,243*	0,516***	0,528***	-0,039	1,000	–	–	–
маскулінність-фемінність	0,099	0,614***	0,159	0,549***	0,048	0,486***	0,588***	-0,097	0,346***	0,259**	0,097	1,000	–	–
ситуативна тривожність	-0,114	-0,196	0,204	-0,012	-0,209	-0,470***	-0,420***	-0,156	0,327**	-0,082	0,006	-0,325**	1,000	–
особистісна тривожність	0,104	0,245*	0,580***	0,319**	0,026	-0,196	0,120	0,143	0,259**	0,045	0,396***	0,091	0,626***	1,000

Примітки: * – $p \leq 0,10$; ** – $p \leq 0,05$, *** – $p \leq 0,01$.

**Матриця інтеркореляційних зв'язків станів і властивостей особистості
у досліджуваних з середнім рівнем вигорання ($N = 60$)**

Особистісні шкали	невротичність	спонтанна агресивність	депресивність	дратівливість	товариськість	врівноваженість	реактивна агресивність	сором'язливість	відкритість	екстраверсія-інтроверсія	емоційна лабільність	маскулінність-фемінність	ситуативна тривожність	особистісна тривожність
невротичність	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
спонтанна агресивність	0,133	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
депресивність	0,567***	0,351***	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
дратівливість	0,335***	0,438***	0,524***	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
товариськість	0,009	0,106	-0,136	-0,005	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–
врівноваженість	-0,040	0,063	-0,058	0,010	0,146	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–
реактивна агресивність	0,198	0,490***	0,323**	0,402***	0,160	0,245*	1,000	–	–	–	–	–	–	–
сором'язливість	0,283**	0,066	0,429***	0,195	-0,520***	-0,156	0,081	1,000	–	–	–	–	–	–
відкритість	0,019	0,310**	0,197	0,426***	0,151	0,134	0,110	0,052	1,000	–	–	–	–	–
екстраверсія-інтроверсія	-0,103	0,273**	0,019	0,250*	0,568***	0,350***	0,258**	-0,343***	0,409***	1,000	–	–	–	–
емоційна лабільність	0,560***	0,259**	0,755***	0,517***	-0,125	-0,185	0,213	0,405***	0,210	-0,054	1,000	–	–	–
маскулінність-фемінність	-0,155	0,115	-0,201	0,162	0,337***	0,317**	0,270**	-0,407***	0,084	0,400***	-0,274**	1,000	–	–
ситуативна тривожність	0,169	0,190	0,216*	0,020	-0,007	-0,067	-0,107	0,242*	-0,027	-0,225*	0,164	-0,075	1,000	–
особистісна тривожність	-0,003	0,228*	0,187	0,238*	-0,072	-0,139	-0,149	0,261**	0,166	-0,016	0,189	0,189	-0,133	1,000

Примітки: * – $p \leq 0,10$; ** – $p \leq 0,05$, *** – $p \leq 0,01$.

Таблиця Ж.6.3

Матриця інтеркореляційних зв'язків станів і властивостей особистості у досліджуваних з низьким рівнем вигорання ($N = 60$)

Особистісні шкали	невротичність	спонтанна агресивність	депресивність	дратівливість	товариськість	врівноваженість	реактивна агресивність	сором'язливість	відкритість	екстраверсія-інтроверсія	емоційна лабільність	маскулінність-фемінність	ситуативна тривожність	особистісна тривожність
невротичність	1,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
спонтанна агресивність	0,274**	1,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
депресивність	0,618***	0,262**	1,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
дратівливість	0,417***	0,371***	0,479***	1,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
товариськість	-0,198	-0,078	-0,373***	-0,070	1,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
врівноваженість	-0,007	0,201	-0,034	0,168	0,174	1,000	-	-	-	-	-	-	-	-
реактивна агресивність	0,289**	0,514***	0,340***	0,464***	0,081	0,237*	1,000	-	-	-	-	-	-	-
сором'язливість	0,373***	0,167	0,508***	0,272**	-0,294**	0,045	0,168	1,000	-	-	-	-	-	-
відкритість	0,173	0,180	0,096	0,276**	0,196	0,128	0,292**	-0,004	1,000	-	-	-	-	-
екстраверсія-інтроверсія	-0,206	0,072	-0,294**	0,253*	0,490***	0,398***	0,242*	-0,305**	0,402***	1,000	-	-	-	-
емоційна лабільність	0,642***	0,435***	0,749***	0,497***	-0,321**	-0,043	0,316**	0,531***	0,131	-0,230*	1,000	-	-	-
маскулінність-фемінність	-0,110	0,158	-0,160	0,160	0,441***	0,402***	0,368***	-0,381***	0,346***	0,556***	-0,249*	1,000	-	-
ситуативна тривожність	0,011	-0,217*	0,259**	-0,239*	-0,131	-0,354***	-0,270**	-0,192	-0,252*	-0,102	0,053	-0,013	1,000	-
особистісна тривожність	0,071	-0,131	0,132	-0,093	-0,050	-0,358***	-0,095	0,061	-0,230*	-0,019	0,146	-0,029	0,669***	1,000

Примітки: * – $p \leq 0,10$; ** – $p \leq 0,05$, *** – $p \leq 0,01$.

Таблиця Ж.7

**Міра гомо-/гетерогенності особистісних структур
у досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання**

Групи досліджуваних	з високим рівнем професійного вигорання	з середнім рівнем професійного вигорання	з низьким рівнем професійного вигорання
з високим рівнем професійного вигорання	1,000	0,830	0,776
з середнім рівнем професійного вигорання	–	1,000	0,780
з низьким рівнем професійного вигорання	–	–	1,000

Примітки: $N = 14$, $\chi^2_{кр.} = 0,532$, $p \leq 0,05$; $\chi^2_{кр.} = 0,661$, $p \leq 0,01$; $\chi^2_{кр.} = 0,780$, $p \leq 0,001$.

Додаток 3

Таблиця 3.1

Значення середніх і дисперсії шкал «Опитувальника самоствавлення» для досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання ($N = 180$)

Шкали самоствавлення	Групи досліджуваних					
	з ВРВ		з СРВ		з НРВ	
	М	D	М	D	М	D
S-глобальне самоствавлення	64,53	265,82	66,10	256,04	68,31	163,88
I-самоповага	53,40	595,11	57,36	590,43	71,23	393,66
II-аутосимпатія	58,13	374,18	64,92	386,25	66,70	613,79
III-очікуване ставлення з боку інших	35,56	443,13	51,74	803,60	63,06	655,21
IV-самоінтерес	70,00	551,87	72,49	603,94	69,37	892,65
1-самовпевненість	53,16	239,05	55,89	543,65	59,91	467,45
2-ставлення з боку інших	44,41	461,67	52,75	814,82	57,06	853,77
3-самоприйняття	68,46	563,08	70,48	699,48	68,50	668,79
4-самокерівництво	62,49	569,08	59,56	348,47	64,88	453,05
5-самозвинувачення	63,69	671,68	50,26	580,18	41,33	722,11
6-самоінтерес	56,79	866,09	65,89	736,34	72,72	744,71
7-саморозуміння	51,08	621,61	53,60	678,84	74,38	302,90

Примітки: М – середнє арифметичне, D – дисперсія.

Таблиця 3.2

Достовірність відмінностей в групах досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання за шкалами самоствавлення ($N = 180$)

Шкали самоствавлення	Групи, між якими виявлено значущі відмінності	H-критерій Крускала-Уолліса, p
(S) глобальне самоствавлення	–	H = 0,592, p = 0,747
(I) самоповага	1, 2 < 3	H = 13,168**, p = 0,001
(II) аутосимпатія	–	H = 4,807, p = 0,090
(III) очікуване ставлення з боку інших	1 < 2, 3	H = 16,877**, p = 0,000
(IV) самоінтерес	–	H = 0,263, p = 0,877
(1) самовпевненість	–	H = 2,516, p = 0,284
(2) ставлення з боку інших	–	H = 3,928, p = 0,140
(3) самоприйняття	–	H = 0,472, p = 0,790
(4) самокерівництво	–	H = 2,038, p = 0,361
(5) самозвинувачення	1 > 3	H = 13,730**, p = 0,001
(6) самоінтерес	–	H = 6,172, p = 0,046
(7) саморозуміння	1, 2 < 3	H = 23,084**, p = 0,000

Примітки: 1 – група досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання, 2 – з середнім, 3 – з низьким.

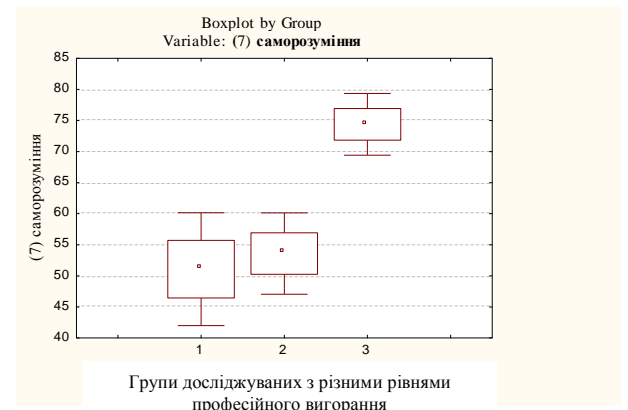
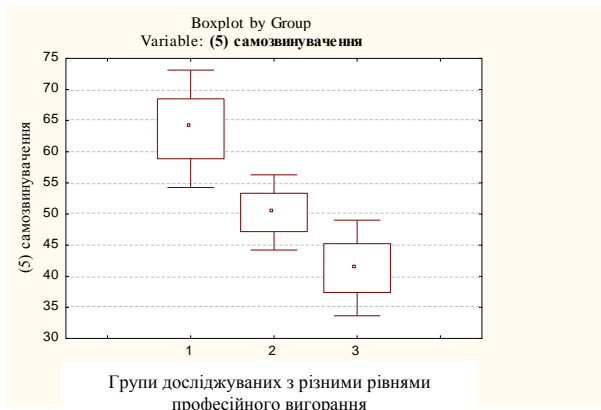
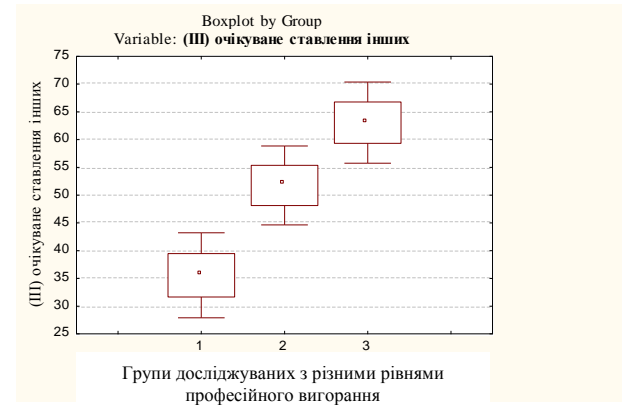
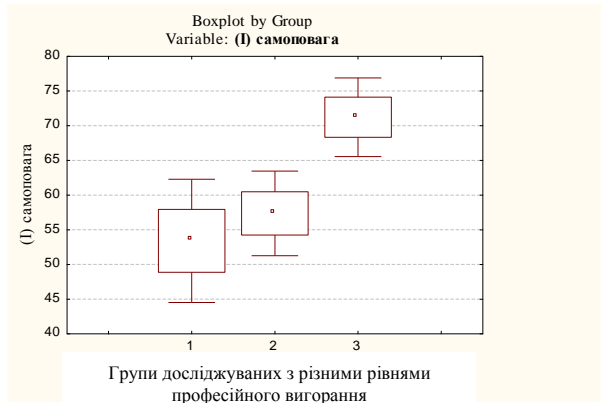


Рис. 3.1. Графічне зображення статистично значущих відмінностей між групами досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання за субшкалами самоствавлення ($N = 180$)

Примітки : \square – Mean; \square – Mean \pm SE; \boxminus – Mean \pm 1,96*SE; 1 – група досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання, 2 – з середнім, 3 – з низьким.

Таблиця 3.3.1

**Матриця кореляційних зв'язків між вигоранням і його складовими та самоствавленням і його компонентами
у групі досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання (N=60)**

Показники паралельних методик	(S) глобальне самоствавлення	(I) самоповага	(II) аутосимпатія	(III) очікуване ставлення з боку інших	(IV) самоінтерес	(1) самовпевненість	(2) ставлення з боку інших	(3) самоприйняття	(4) самокерівництво	(5) самозвинування	(6) самоінтерес	(7) саморозуміння
переживання психотравмуючих обставин	-,226	-,225	,142	-,220	-,167	,136	-,329*	,033	-,230	-,116	-,356**	,002
незадоволеність собою	-,069	,169	-,031	-,127	-,212	-,172	-,104	,167	,180	,088	-,141	,022
загнаність у кут	,132	,135	,228	,323*	-,219	,228	-,011	,089	,114	-,239	,037	-,048
тривога і депресія	-,421***	-,311*	-,136	-,462***	-,050	-,169	-,317*	-,032	-,367**	,227	-,329*	-,224
фаза напруга	-,251	-,084	,051	-,255*	-,283*	-,023	-,408**	,072	-,159	-,046	-,318*	-,036
неадекватне вибіркове емоційне реагування	-,250	-,257*	-,116	,086	-,064	,182	-,088	-,012	-,052	-,007	-,112	-,303*
емоційно-моральна дезорієнтація	,145	-,029	-,202	,310*	,145	-,237	,445***	,002	,369**	,079	,085	-,002
розширення сфери економії емоцій	,020	-,112	-,034	-,210	-,187	-,111	-,260*	-,148	,009	-,094	-,053	,127
редукція професійних обов'язків	-,258*	-,256*	-,242	-,106	-,004	,030	-,199	-,242	-,284*	-,004	-,206	-,325*
фаза резистенція	-,226	-,427***	-,293*	,048	-,081	-,065	,036	-,096	-,007	,094	-,113	-,336**
емоційний дефіцит	-,311*	-,168	-,433***	-,174	-,022	-,358**	,029	-,220	-,026	,302*	-,010	-,530***
емоційне відчуження	-,018	-,097	-,175	-,196	,106	-,008	,023	,249	,125	,315*	-,253	,112
особистісне відчуження	-,189	-,297*	-,103	-,250	-,222	-,063	-,437***	,108	-,073	-,027	-,268*	-,045
психосоматичні та психовегетативні порушення	,117	-,120	-,004	,078	,205	-,253	,158	-,036	,056	-,024	,148	-,100
фаза виснаження	-,183	-,290*	-,356**	-,252	-,003	-,301*	-,094	,019	,027	,273*	-,204	-,170
підсумковий показник сформованості вигорання	-,318*	-,344**	-,233	-,164	-,178	-,160	-,211	,015	-,082	,115	-,298*	-,310*

Примітки: * – $p \leq 0,05$, ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$.

Таблиця 3.3.2

Матриця кореляційних зв'язків між вигоранням і його складовими та самостваленням і його компонентами у групі досліджуваних з середнім рівнем професійного вигорання ($N=60$)

Показники паралельних методик	(S) глобальне самоствалення	(I) самоповага	(II) аутосимпатія	(III) очікуване ставлення з боку інших	(IV) самоінтерес	(1) самовпевненість	(2) ставлення з боку інших	(3) самоприйняття	(4) самокерівництво	(5) самозвинування	(6) самоінтерес	(7) саморозуміння
переживання психотравмуючих обставин	-,193	-,050	-,173	-,137	-,106	-,284*	-,009	-,015	-,173	,103	-,010	,097
незадоволеність собою	-,137	,065	-,130	-,252	-,103	-,161	-,064	-,003	,178	,099	-,168	,065
загнаність у кут	,063	,144	-,160	-,190	,153	,092	-,091	-,078	,099	,191	-,037	,082
тривога і депресія	-,202	-,125	-,081	-,213	-,193	-,153	-,293*	-,165	,017	-,136	-,108	-,080
фаза напруга	-,279*	-,071	-,291*	-,338**	-,150	-,283*	-,232	-,184	,017	,120	-,155	,003
неадекватне вибіркове емоційне реагування	,154	,085	,007	-,048	,121	,079	-,078	,023	,125	-,022	,024	-,049
емоційно-моральна дезорієнтація	,217	,252	,072	,039	,126	,222	,017	,191	,064	,015	-,003	,102
розширення сфери економії емоцій	,078	-,026	-,022	,043	-,003	-,052	,124	,047	-,345**	-,137	-,005	-,116
редукція професійних обов'язків	,336**	,143	,277*	,174	,211	,141	-,023	,092	,019	-,202	,100	,133
фаза резистенція	,356**	,163	,161	,113	,197	,150	,027	,118	-,103	-,210	,077	-,021
емоційний дефіцит	-,396**	-,125	-,375**	-,332**	-,356**	-,198	-,250	-,328*	,098	,181	-,395**	-,169
емоційне відчуження	-,153	-,122	-,099	-,168	-,047	-,217	-,123	,142	-,032	,285*	-,053	-,194
особистісне відчуження	-,158	-,018	-,260*	-,133	,081	-,153	-,006	-,203	,034	,171	-,080	-,063
психосоматичні та психовегетативні порушення	-,182	-,069	-,077	-,132	,069	-,084	-,139	,065	-,084	,131	,008	,043
фаза виснаження	-,401**	-,163	-,340**	-,355**	-,165	-,273*	-,235	-,141	,049	,337**	-,274*	-,177
підсумковий показник сформованості вигорання	-,191	,008	-,283*	-,398**	-,092	-,198	-,296*	-,140	-,016	,150	-,248	-,093

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Таблиця 3.3.3

**Матриця кореляційних зв'язків між вигоранням і його складовими та самостваленням і його компонентами
у групі досліджуваних з низьким рівнем професійного вигорання (N=60)**

Показники паралельних методик	(S) глобальне самоствалення	(I) самоповага	(II) аутосимпатія	(III) очікуване ствалення з боку інших	(IV) самоінтерес	(1) самовпевненість	(2) ствалення з боку інших	(3) самоприйняття	(4) самокерівництво	(5) самозвинування	(6) самоінтерес	(7) саморозуміння
переживання психотравмуючих обставин	,078	,176	-,152	-,147	-,071	,091	-,174	-,121	-,164	,063	-,051	,171
незадоволеність собою	-,089	-,106	-,117	-,136	-,262*	-,058	-,073	-,189	,186	-,057	-,243	-,184
загнаність у кут	,031	,070	,043	,134	,046	-,103	,084	-,029	,158	-,151	-,044	,097
тривога і депресія	,087	,033	,034	,098	,202	,137	,145	,129	,091	,108	,185	-,058
фаза напруга	,119	,173	-,126	,000	-,003	,153	-,018	,007	,059	,149	,057	,079
неадекватне вибіркове емоційне реагування	-,053	,004	,091	-,131	-,025	,002	-,012	,337**	-,038	-,056	-,112	-,049
емоційно-моральна дезорієнтація	,063	,111	-,137	-,123	-,186	-,039	-,166	-,320*	,230	-,156	-,277*	,102
розширення сфери економії емоцій	,073	-,053	-,110	,103	,042	-,059	-,126	-,212	-,158	-,018	,103	-,100
редукція професійних обов'язків	-,128	-,046	-,066	-,204	-,076	-,223	-,097	,072	,097	-,062	-,134	,091
фаза резистенція	-,031	,014	-,062	-,287*	-,160	-,166	-,264*	-,021	,127	-,225	-,270*	,016
емоційний дефіцит	-,042	-,151	-,082	-,241	-,096	-,134	-,306*	,022	-,101	,029	-,100	-,098
емоційне відчуження	-,238	-,234	,136	-,166	,090	-,277*	-,163	,059	-,083	-,141	,044	,080
особистісне відчуження	-,160	-,145	-,126	-,067	-,020	-,075	,017	-,004	-,186	,387**	-,069	-,073
психосоматичні та психовегетативні порушення	,001	,077	-,122	,020	-,035	,034	,203	-,088	-,159	,169	-,079	-,131
фаза виснаження	-,266*	-,310*	-,158	-,275*	-,104	-,335**	-,194	-,073	-,175	,157	-,166	-,183
підсумковий показник сформованості вигорання	-,063	-,033	-,185	-,279*	-,097	-,162	-,236	-,049	,044	,028	-,213	-,047

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Таблиця 3.4.1

**Матриця інтеркореляційних зв'язків компонентів самоствавлення
у досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання ($N = 60$)**

Шкали самоствавлення	(S) глобальне самоствавлення	(I) самоповага	(II) аутосимпатія	(III) очікуване ставлення з боку інших	(IV) самоінтерес	(1) самовпевненість	(2) ставлення з боку інших	(3) самоприйняття	(4) самокерівництво	(5) самозвинувачення	(6) самоінтерес	(7) саморозуміння
(S) глобальне самоствавлення	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
(I) самоповага	,762***	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
(II) аутосимпатія	,534***	,334***	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–
(III) очікуване ставлення з боку інших	,752***	,558***	,426***	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–
(IV) самоінтерес	,450***	,065	,201	,260**	1,000	–	–	–	–	–	–	–
(1) самовпевненість	,335***	,375***	,597***	,371***	-,071	1,000	–	–	–	–	–	–
(2) ставлення з боку інших	,388***	,171	,082	,601***	,555***	-,045	1,000	–	–	–	–	–
(3) самоприйняття	,272**	,024	,613***	,199	,128	,381***	,214*	1,000	–	–	–	–
(4) самокерівництво	,724***	,630***	,287**	,650***	,197	,053	,448***	,410***	1,000	–	–	–
(5) самозвинувачення	-,513***	-,474***	-,526***	-,500***	,122	-,376***	,209	,026	-,296**	1,000	–	–
(6) самоінтерес	,766***	,510***	,478***	,695***	,575***	,238*	,449***	,179	,537***	-,367***	1,000	–
(7) саморозуміння	,602***	,570***	,318**	,223*	-,010	,332***	-,181	,158	,339***	-,433***	,231*	1,000

Примітки: * – $p \leq 0,10$; ** – $p \leq 0,05$; *** – $p \leq 0,01$.

Таблиця 3.4.2

**Матриця інтеркореляційних зв'язків компонентів самоставлення
у досліджуваних з середнім рівнем професійного вигорання ($N = 60$)**

Шкали самоставлення	(S) глобальне самоставлення	(I) самоповага	(II) аутосимпатія	(III) очікуване ставлення з боку інших	(IV) самоінтерес	(1) самовпевненість	(2) ставлення з боку інших	(3) самоприйняття	(4) самокерівництво	(5) самозвинувачення	(6) самоінтерес	(7) саморозуміння
(S) глобальне самоставлення	1,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(I) самоповага	,797***	1,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) аутосимпатія	,583***	,334***	1,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) очікуване ставлення з боку інших	,553***	,307**	,342***	1,000	-	-	-	-	-	-	-	-
(IV) самоінтерес	,526***	,333***	,397***	,515***	1,000	-	-	-	-	-	-	-
(1) самовпевненість	,641***	,634***	,387***	,227*	,359***	1,000	-	-	-	-	-	-
(2) ставлення з боку інших	,487***	,348***	,280**	,813***	,489***	,222*	1,000	-	-	-	-	-
(3) самоприйняття	,445***	,246*	,553***	,360***	,385***	,282**	,397***	1,000	-	-	-	-
(4) самокерівництво	,199	,335***	,031	,157	,040	,347***	,160	-,120	1,000	-	-	-
(5) самозвинувачення	-,270**	-,105	-,587***	-,203	-,037	,103	-,090	,010	,027	1,000	-	-
(6) самоінтерес	,468***	,297**	,315**	,694***	,750***	,317**	,598***	,438***	,024	,058	1,000	-
(7) саморозуміння	,539***	,637***	,342***	,305**	,217*	,298**	,312**	,361***	,023	-,121	,236*	1,000

Примітки: * – $p \leq 0,10$; ** – $p \leq 0,05$; *** – $p \leq 0,01$.

Таблиця 3.4.3

**Матриця інтеркореляційних зв'язків компонентів самоствавлення у досліджуваних
з низьким рівнем професійного вигорання ($N = 60$)**

Шкали самоствавлення	(S) глобальне самоствавлення	(I) самоповага	(II) аутосимпатія	(III) очікуване ставлення з боку інших	(IV) самоінтерес	(1) самовпевненість	(2) ставлення з боку інших	(3) самоприйняття	(4) самокерівництво	(5) самозвинувачення	(6) самоінтерес	(7) саморозуміння
(S) глобальне самоствавлення	1,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(I) самоповага	,814***	1,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) аутосимпатія	,646***	,333***	1,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) очікуване ставлення з боку інших	,513***	,357***	,384***	1,000	-	-	-	-	-	-	-	-
(IV) самоінтерес	,668***	,351***	,542***	,562***	1,000	-	-	-	-	-	-	-
(1) самовпевненість	,820***	,810***	,421***	,346***	,470***	1,000	-	-	-	-	-	-
(2) ставлення з боку інших	,303*	,204	,195	,726***	,450***	,246*	1,000	-	-	-	-	-
(3) самоприйняття	,549***	,372***	,649***	,340***	,522***	,558***	,362***	1,000	-	-	-	-
(4) самокерівництво	,404***	,373***	,160	,335***	,267**	,144	,182	,084	1,000	-	-	-
(5) самозвинувачення	-,359***	-,101	-,739***	-,148	-,203	-,064	,137	-,215*	-,203	1,000	-	-
(6) самоінтерес	,486***	,224*	,405***	,590**	,807***	,344***	,312**	,362***	,167	-,115	1,000	-
(7) саморозуміння	,587***	,599***	,444***	,134	,293**	,457***	-,018	,286**	,248*	-,289**	,106	1,000

Примітки: * – $p \leq 0,10$; ** – $p \leq 0,05$; *** – $p \leq 0,01$.

Таблиця 3.5

**Міра гомо-/гетерогенності структур самоствавлення
у досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання**

Групи досліджуваних	з високим рівнем професійного вигорання	з середнім рівнем професійного вигорання	з низьким рівнем професійного вигорання
з високим рівнем професійного вигорання	1,000	-0,349, $p = 0,133$	-0,292, $p = 0,179$
з середнім рівнем професійного вигорання	–	1,000	0,574, $p = 0,026$
з низьким рівнем професійного вигорання	–	–	1,000

Примітки. $N = 12$, $\chi^2_{кр.} = 0,576$, $p \leq 0,05$, $\chi^2_{кр.} = 0,708$, $p \leq 0,01$.

Додаток К

Таблиця К.1

**Значення середніх і дисперсії шкал перфекціонізму
для досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання ($N = 180$)**

Шкали перфекціонізму	Групи досліджуваних					
	з ВРВ		з СРВ		з НРВ	
	М	D	М	D	М	D
перфекціонізм, орієнтований на себе	71,15	354,62	57,98	289,78	56,13	408,73
перфекціонізм, орієнтований на інших	62,35	167,84	61,23	138,53	62,83	217,74
соціально приписаний перфекціонізм	69,23	111,22	64,17	128,58	59,13	159,19
загальна шкала перфекціонізму	202,73	670,68	183,58	599,27	178,13	1018,37

Примітки: М – середнє арифметичне, D – дисперсія.

Таблиця К.2

Достовірність відмінностей у трьох групах досліджуваних ($N = 180$)

Шкали перфекціонізму	Групи, між якими виявлено значущі відмінності	H-критерій Крускала- Уолліса, p
перфекціонізм, орієнтований на себе	1 > 2, 3	H = 10,055 ^{**} , p = 0,007
перфекціонізм, орієнтований на інших	–	H = 0,519, p = 0,771
соціально приписаний перфекціонізм	1 > 3	H = 10,873 ^{**} , p = 0,004
загальна шкала перфекціонізму	1 > 2, 3	H = 12,165 ^{**} , p = 0,002

Примітки: 1 – група досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання, 2 – з середнім, 3 – з низьким; ^{**} – $p \leq 0,01$.

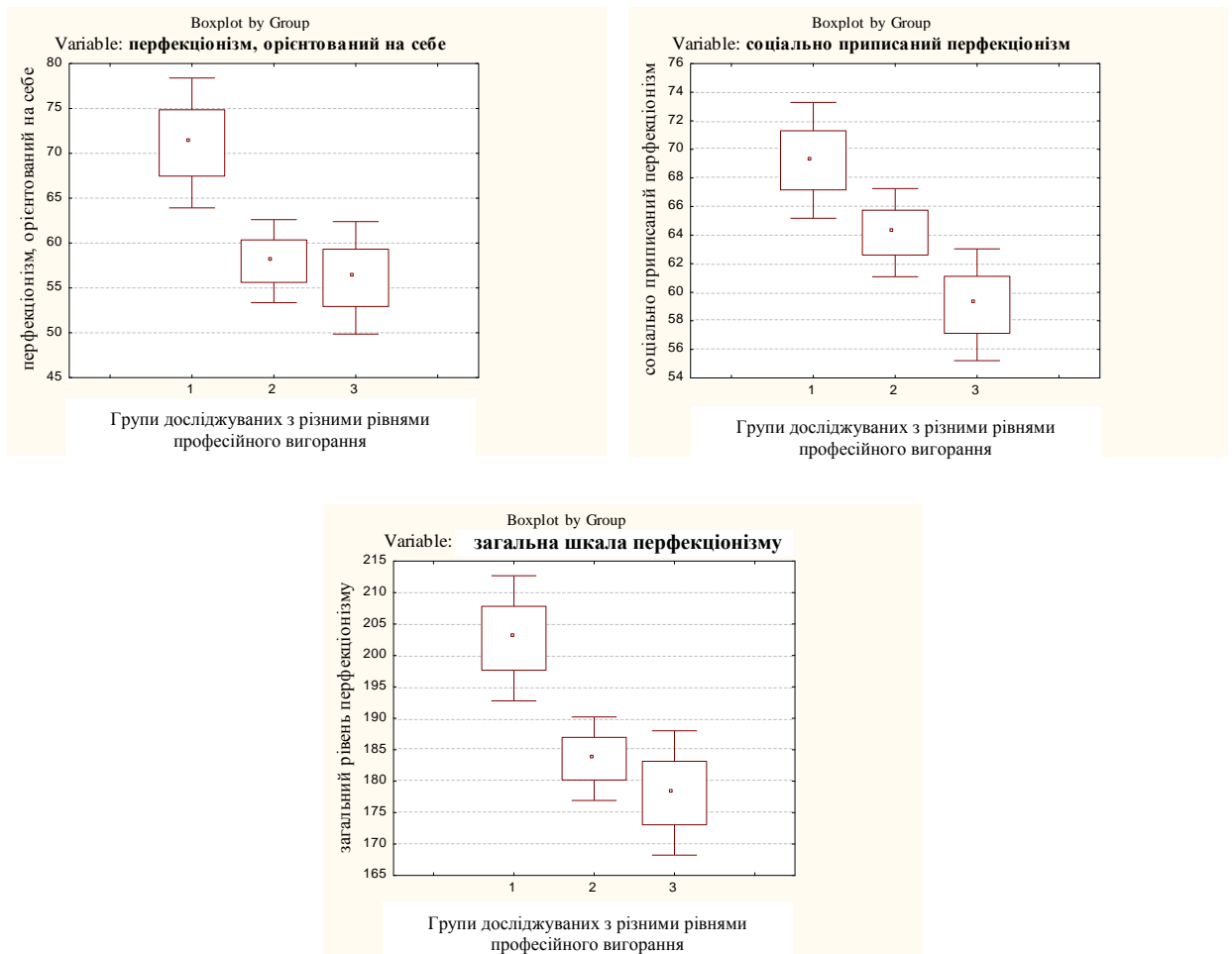


Рис. К.1. Графічне відображення статистично значущих відмінностей між групами досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання за перфекціонізмом та його компонентами

Примітки : \square – Mean; \square – Mean \pm SE; \square – Mean \pm 1,96*SE; 1 – група досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання, 2 – з середнім, 3 – з низьким.

Таблиця К.3.1

Матриця кореляційних зв'язків між вигоранням та його складовими й перфекціонізмом і його компонентами у групі досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання (N=60)

Показники паралельних методик	перфекціонізм, орієнтований на себе	перфекціонізм, орієнтований на інших	соціально приписаний перфекціонізм	загальна шкала перфекціонізму
переживання психотравмуючих обставин	-0,044	0,125	0,130	0,020
незадоволеність собою	-0,109	0,274*	-0,173	-0,070
загнаність у кут	0,035	0,095	0,248	0,224
тривога і депресія	-0,065	0,281*	-0,093	-0,032
фаза напруга	0,037	0,416***	-0,005	0,182
неадекватне вибіркоче емоційне реагування	0,394**	0,243	-0,340**	0,292*
емоційно-моральна дезорієнтація	-0,053	0,173	0,254*	0,204
розширення сфери економії емоцій	-0,048	-0,033	0,354**	0,043
редукція професійних обов'язків	0,405**	-0,259*	-0,157	0,104
фаза резистенція	0,248	0,018	0,029	0,208
емоційний дефіцит	0,270*	0,392**	0,098	0,445***
емоційне відчуження	-0,124	-0,407**	0,165	-0,210
особистісне відчуження	0,013	0,083	0,382**	0,213
психосоматичні та психовегетативні порушення	-0,198	0,091	0,645***	0,145
фаза виснаження	-0,031	0,011	0,525***	0,218
підсумковий показник сформованості вигорання	0,126	0,207	0,329*	0,323*

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$.

Таблиця К.3.2

Матриця кореляційних зв'язків між вигоранням та його складовими й перфекціонізмом і його компонентами у групі досліджуваних з середнім рівнем професійного вигорання ($N=60$)

Показники паралельних методик	перфекціонізм, орієнтований на себе	перфекціонізм, орієнтований на інших	соціально приписаний перфекціонізм	загальна шкала перфекціонізму
переживання психотравмуючих обставин	0,101	0,060	-0,079	0,103
незадоволеність собою	-0,138	0,117	-0,157	-0,055
загнаність у кут	0,055	-0,072	0,175	0,111
тривога і депресія	-0,082	0,052	0,231	-0,145
фаза напруга	0,009	0,097	-0,097	0,066
неадекватне вибіркове емоційне реагування	-0,101	-0,214	-0,008	-0,152
емоційно-моральна дезорієнтація	0,182	-0,152	-0,049	-0,009
розширення сфери економії емоцій	0,051	-0,346**	-0,099	-0,203
редукція професійних обов'язків	0,038	0,151	0,120	0,116
фаза резистенція	0,013	-0,253	-0,111	-0,191
емоційний дефіцит	-0,007	0,133	0,101	0,102
емоційне відчуження	-0,076	0,153	-0,006	0,038
особистісне відчуження	-0,018	0,156	0,058	0,116
психосоматичні та психовегетативні порушення	0,060	0,011	-0,055	-0,019
фаза виснаження	-0,059	0,174	0,053	0,066
підсумковий показник сформованості вигорання	-0,058	-0,059	-0,124	-0,111

Примітка. ** – $p \leq 0,01$.

Таблиця К.3.3

Матриця кореляційних зв'язків між вигоранням та його складовими й перфекціонізмом і його компонентами у групі досліджуваних з низьким рівнем професійного вигорання ($N=60$)

Показники паралельних методик	перфекціонізм, орієнтований на себе	перфекціонізм, орієнтований на інших	соціально приписаний перфекціонізм	загальна шкала перфекціонізму
переживання психотравмуючих обставин	-0,193	-0,081	-0,071	-0,170
незадоволеність собою	-0,119	0,083	-0,332**	-0,126
загнаність у кут	-0,042	-0,146	-0,369**	-0,163
тривога і депресія	-0,145	-0,040	0,023	-0,051
фаза напруга	-0,203	-0,113	-0,269*	-0,184
неадекватне вибіркоче емоційне реагування	0,190	0,179	0,113	0,201
емоційно-моральна дезорієнтація	-0,088	-0,100	-0,386**	-0,183
розширення сфери економії емоцій	-0,162	-0,115	-0,198	-0,212
редукція професійних обов'язків	-0,135	-0,213	0,007	-0,165
фаза резистенція	-0,138	-0,054	-0,229	-0,157
емоційний дефіцит	0,057	-0,059	0,004	0,028
емоційне відчуження	-0,104	0,087	0,518***	0,201
особистісне відчуження	0,088	0,100	0,089	0,143
психосоматичні та психовегетативні порушення	0,052	0,042	0,081	0,070
фаза виснаження	0,069	0,052	0,206	0,184
підсумковий показник сформованості вигорання	-0,145	-0,122	-0,199	-0,128

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$.

Таблиця К.4.1

**Матриця інтеркореляційних зв'язків компонентів перфекціонізму
у досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання ($N = 60$)**

Компоненти перфекціонізму	перфекціонізм, орієнтований на себе	перфекціонізм, орієнтований на інших	соціально приписаний перфекціонізм	загальна шкала перфекціонізму
перфекціонізм, орієнтований на себе	1,000	–	–	–
перфекціонізм, орієнтований на інших	0,290**	1,000	–	–
соціально приписаний перфекціонізм	-0,181	-0,134	1,000	–
загальна шкала перфекціонізму	0,750***	0,581***	0,253*	1,000

Примітки: * – $p \leq 0,10$; ** – $p \leq 0,05$; *** – $p \leq 0,01$.

Таблиця К.4.2

**Матриця інтеркореляційних зв'язків компонентів перфекціонізму
у досліджуваних з середнім рівнем професійного вигорання ($N = 60$)**

Компоненти перфекціонізму	перфекціонізм, орієнтований на себе	перфекціонізм, орієнтований на інших	соціально приписаний перфекціонізм	загальна шкала перфекціонізму
перфекціонізм, орієнтований на себе	1,000	–	–	–
перфекціонізм, орієнтований на інших	-0,146	1,000	–	–
соціально приписаний перфекціонізм	0,200	0,023	1,000	–
загальна шкала перфекціонізму	0,709***	0,410***	0,578***	1,000

Примітки: * – $p \leq 0,10$; ** – $p \leq 0,05$; *** – $p \leq 0,01$.

Таблиця К.4.3

**Матриця інтеркореляційних зв'язків компонентів перфекціонізму
у досліджуваних з низьким рівнем професійного вигорання ($N = 60$)**

Компоненти перфекціонізму	перфекціонізм, орієнтований на себе	перфекціонізм, орієнтований на інших	соціально приписаний перфекціонізм	загальна шкала перфекціонізму
перфекціонізм, орієнтований на себе	1,000	–	–	–
перфекціонізм, орієнтований на інших	0,201	1,000	–	–
соціально приписаний перфекціонізм	-0,092	0,263**	1,000	–
загальна шкала перфекціонізму	0,714***	0,660***	0,448***	1,000

Примітки: * – $p \leq 0,10$; ** – $p \leq 0,05$; *** – $p \leq 0,01$.

Таблиця К.5

**Міра гомо-/гетерогенності структур перфекціонізму
у досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання**

Групи досліджуваних	з високим рівнем професійного вигорання	з середнім рівнем професійного вигорання	з низьким рівнем професійного вигорання
з високим рівнем професійного вигорання	1,000	0,816, <i>p</i> = 0,092	0,500, <i>p</i> = 0,250
з середнім рівнем професійного вигорання	–	1,000	0,816, <i>p</i> = 0,092
з низьким рівнем професійного вигорання	–	–	1,000

Примітка. $N = 4$, $\chi^2_{кр.} = 0,878$, $p \leq 0,05$, $\chi^2_{кр.} = 0,959$, $p \leq 0,01$.

Додаток Л

Таблиця Л.1

**Значення середніх і дисперсії шкал мотивації
для досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання ($N = 180$)**

Мотивація	Групи досліджуваних					
	з ВРВ		з СРВ		з НРВ	
	М	Д	М	Д	М	Д
на досягнення успіху	19,32	8,01	17,80	12,28	17,92	11,74
на уникнення невдач	17,20	23,73	16,21	32,17	16,25	38,51

Примітки: М – середнє арифметичне, Д – дисперсія.

Таблиця Л.2

**Особливості взаємозв'язку показників мотивації на досягнення успіху
та уникнення невдач з професійним вигоранням і його складовими
у досліджуваних з різними рівнями його сформованості**

Показники паралельних методик	Мотивація на досягнення успіху			Мотивація на уникнення невдач		
	ВРВ ($N=60$)	СРВ ($N=60$)	НРВ ($N=60$)	ВРВ ($N=60$)	СРВ ($N=60$)	НРВ ($N=60$)
переживання психотравмуючих обставин	,131	,021	,089	-,228	,183	-,422***
незадоволеність собою	,362**	-,097	-,056	,580***	,130	,257*
загнаність у кут	-,166	-,012	-,067	,124	-,065	-,091
тривога і депресія	-,231	-,047	-,034	,248	,297*	,069
фаза напруга	-,117	-,060	,077	,148	,225	-,416***
неадекватне вибіркове емоційне реагування	-,050	,088	,203	-,278*	-,085	-,082
емоційно-моральна дезорієнтація	-,141	,094	,427***	-,484***	,086	-,155
розширення сфери економії емоцій	-,216	,178	,135	-,238	-,002	-,495***
редукція професійних обов'язків	,034	,059	,241	-,186	,054	,258*
фаза резистенція	-,080	,210	,427***	-,630***	,044	-,148
емоційний дефіцит	,140	-,234	,326*	,519***	-,221	-,585***
емоційне відчуження	,443***	,001	-,069	-,502***	,285*	,417***
особистісне відчуження	,555***	,030	,228	,385**	,180	,145
психосоматичні та психовегетативні порушення	-,025	-,157	,074	-,136	,082	-,021
фаза виснаження	,565***	-,152	,312*	,074	,109	-,192
підсумковий показник сформованості вигорання	,138	-,071	,527***	-,074	,186	-,278*

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$; ВРВ – група досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання, СРВ – середнім, НРВ – з низьким.

Таблиця Л.3

Значення середніх і дисперсії шкал «Опитувальника Ш. Шварца з вивчення цінностей особистості» для досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання ($N = 180$)

Типи цінностей	Цінності на рівні нормативних ідеалів у досліджуваних						Цінності на рівні індивідуальних пріоритетів у досліджуваних					
	з ВРВ		з СРВ		з НРВ		з ВРВ		з СРВ		з НРВ	
	М	D	М	D	М	D	М	D	М	D	М	D
(1) конформність	4,51	1,53	4,81	1,87	5,32	1,50	1,72	0,70	2,40	1,41	2,34	0,50
(2) традиції	4,18	1,64	4,17	2,00	4,23	2,79	2,10	0,80	2,47	1,57	2,24	0,85
(3) доброта	4,77	1,21	4,95	2,07	5,06	1,84	2,06	0,13	2,77	2,19	2,74	0,53
(4) універсальність	4,35	1,08	4,71	1,94	4,87	1,28	2,18	0,51	2,67	2,05	2,68	0,51
(5) самостійність	4,54	0,74	4,46	1,71	4,30	1,68	1,96	0,47	2,38	1,37	2,26	0,65
(6) стимуляція	3,11	1,49	3,51	2,13	3,26	2,04	1,72	0,49	2,00	1,18	2,15	0,77
(7) гедонізм	3,93	1,56	4,16	2,55	4,46	2,19	1,32	1,06	1,98	1,88	1,50	1,22
(8) досягнення	4,35	1,05	4,33	2,08	4,25	2,06	1,92	0,79	2,13	1,34	1,95	0,74
(9) влада	3,79	0,39	3,51	1,68	3,43	1,12	1,45	1,11	1,04	1,20	1,05	1,05
(10) безпека	4,83	1,23	5,15	2,97	5,09	1,93	2,39	0,55	2,43	2,38	2,46	0,53

Примітки: М – середнє арифметичне, D – дисперсія.

**Рангове співвідношення типів цінностей на двох рівнях
у досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання**

Група досліджуваних з ВРВ			Група досліджуваних з СРВ			Група досліджуваних з НРВ		
Типи цінностей	М	Ранг	Типи цінностей	М	Ранг	Типи цінностей	М	Ранг
Цінності на рівні нормативних ідеалів								
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
безпека	5,06	1	безпека	5,15	1	конформність	5,32	1
доброта	4,94	2	доброта	4,95	2	безпека	5,09	2
конформність	4,89	3	конформність	4,81	3	доброта	5,06	3
універсальність	4,68	4	універсальність	4,71	4	універсальність	4,87	4
самостійність	4,43	5	самостійність	4,46	5	гедонізм	4,46	5
досягнення	4,31	6	досягнення	4,33	6	самостійність	4,3	6
традиції	4,19	7	традиції	4,17	7	досягнення	4,25	7
гедонізм	4,19	7	гедонізм	4,16	8	традиції	4,23	8
влада	3,55	9	влада	3,51	9	влада	3,43	9
стимуляція	3,35	10	стимуляція	3,51	9	стимуляція	3,26	10
Цінності на рівні індивідуальних пріоритетів								
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
безпека	2,39	1	доброта	2,74	1	доброта	2,77	1
універсальність	2,18	2	універсальність	2,68	2	універсальність	2,67	2
традиції	2,10	3	безпека	2,46	3	традиції	2,47	3
доброта	2,06	4	конформність	2,34	4	безпека	2,43	4
самостійність	1,96	5	самостійність	2,26	5	конформність	2,40	5
досягнення	1,92	6	традиції	2,24	6	самостійність	2,38	6
стимуляція	1,72	7	стимуляція	2,15	7	досягнення	2,13	7
конформність	1,72	7	досягнення	1,95	8	стимуляція	2	8
влада	1,45	9	гедонізм	1,50	9	гедонізм	1,98	9
гедонізм	1,32	10	влада	1,05	10	влада	1,04	10

Примітка. М – середнє арифметичне.

**Усереднені показники конкуруючих ціннісних типів
у досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання**

Конкуруючі ціннісні типи	Цінності на рівні нормативних ідеалів у групах досліджуваних			Цінності на рівні індивідуальних пріоритетів у групах досліджуваних		
	з ВРВ	з СРВ	з НРВ	з ВРВ	з СРВ	з НРВ
самотрансцендентність	4,81	4,83	4,97	2,12	2,71	2,72
самопіднесення	4,02	4	4,05	1,57	1,50	1,72
консерватизм	4,72	4,71	4,88	2,07	2,35	2,44
відкритість до змін	3,99	4,05	4,01	1,67	1,97	2,12

Таблиця Л.6

**Достовірність відмінностей між групами досліджуваних з різними
рівнями професійного вигорання за типами цінностей
на рівні нормативних ідеалів і поведінки**

Типи цінностей	Рівень нормативних ідеалів	Рівень індивідуальних пріоритетів
	Н-критерій Крускала-Уолліса, р	
конформність	H = 3,138, p = 0,208	H = 7,318, p = 0,026* ; 1 < 2, 3
традиції	H = 0,450, p = 0,799	H = 0,774, p = 0,679
добродота	H = 1,922, p = 0,383	H = 14,811, p = 0,001** ; 1 < 2, 3
універсальність	H = 2,941, p = 0,230	H = 5,017, p = 0,081
самостійність	H = 0,164, p = 0,921	H = 2,659, p = 0,265
стимуляція	H = 1,194, p = 0,551	H = 2,730, p = 0,255
гедонізм	H = 3,002, p = 0,223	H = 3,659, p = 0,161
досягнення	H = 0,023, p = 0,989	H = 0,611, p = 0,737
влада	H = 0,829, p = 0,661	H = 1,874, p = 0,392
безпека	H = 0,989, p = 0,610	H = 2,226, p = 0,329

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$, 1 – група досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання, 2 – з середнім, 3 – з низьким.

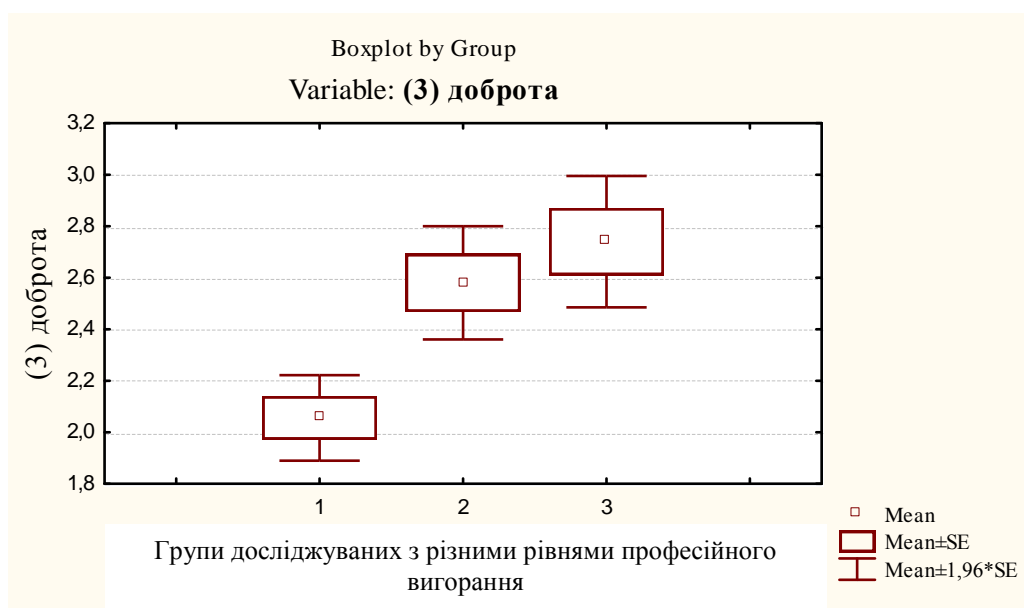
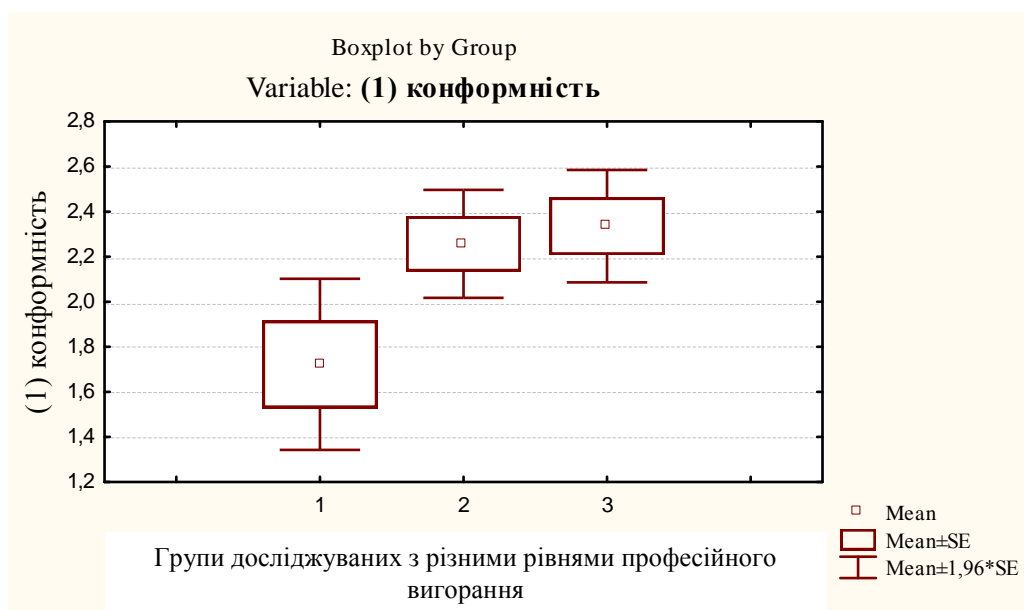


Рис. Л.1. Графічне відображення достовірно значущих відмінностей між трьома групами досліджуваних за цінностями на рівні індивідуальних пріоритетів ($N = 180$)

Примітки : □ – Mean; [] – Mean±SE; ┌─┐ – Mean±1,96*SE; 1 – група досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання, 2 – з середнім, 3 – з низьким.

Таблиця Л.7.1

Взаємозв'язки між вигоранням, його складовими та цінностями на рівні нормативних ідеалів у групі досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання ($N=60$)

Показники паралельних методик	Цінності на рівні нормативних ідеалів									
	(1) конформність	(2) традиції	(3) доброта	(4) універсальність	(5) самостійність	(6) стимуляція	(7) гедонізм	(8) досягнення	(9) влада	(10) безпека
переживання психотравмуючих обставин	-0,173	-0,007	0,067	-0,126	0,337**	0,205	-0,271*	0,213	0,113	0,042
незадоволеність собою	-0,236	-0,303*	0,082	-0,149	0,313*	-0,014	-0,365***	0,193	0,239	0,470***
загнаність у кут	0,105	0,038	0,384**	-0,012	-0,205	0,754***	0,086	0,130	0,279*	0,170
тривога і депресія	0,252	-0,081	-0,152	0,129	0,328*	-0,125	-0,353***	-0,061	-0,315*	0,372**
фаза напруга	0,095	-0,064	0,160	-0,115	0,262*	0,338**	-0,277*	0,202	0,119	0,371**
неадекватне вибіркове емоційне реагування	0,046	-0,054	0,417***	-0,115	-0,059	-0,078	0,114	0,093	0,074	0,021
емоційно-моральна дезорієнтація	0,119	-0,357**	-0,083	-0,254	-0,131	0,075	0,128	-0,219	-0,173	-0,102
розширення сфери економії емоцій	0,465***	0,626***	0,042	0,463***	-0,082	-0,111	0,359**	0,101	-0,151	-0,401***
редукція професійних обов'язків	-0,277*	-0,193	-0,034	0,006	-0,181	0,146	-0,489***	0,017	-0,225***	-0,001
фаза резистенція	0,211	0,119	0,027	0,089	-0,279*	-0,061	0,046	-0,213	-0,515***	-0,268*
емоційний дефіцит	0,167	-0,165	0,217	-0,227	-0,043	-0,211	-0,188	0,185	0,008	0,146
емоційне відчуження	-0,476***	-0,341**	-0,182	-0,313*	-0,466***	-0,117	-0,318*	-0,101	-0,107	-0,128
особистісне відчуження	-0,082	0,195	0,181	-0,059	-0,036	0,065	0,007	0,003	-0,186	-0,458***
психосоматичні і психовегетативні порушення	0,039	-0,087	-0,179	0,198	-0,093	0,029	-0,448***	0,082	0,006	0,055
фаза виснаження	-0,267*	-0,182	-0,084	-0,299*	-0,339**	-0,132	-0,326*	-0,037	-0,175	-0,348**
підсумковий показник сформованості вигорання	0,017	-0,152	0,210	-0,117	0,012	0,279*	-0,356**	0,190	-0,060	0,111

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$.

Таблиця Л.7.2

Взаємозв'язки між вигоранням, його складовими та цінностями на рівні нормативних ідеалів у групі досліджуваних з середнім рівнем професійного вигорання ($N=60$)

Показники паралельних методик	Цінності на рівні нормативних ідеалів									
	(1) конформність	(2) традиції	(3) доброта	(4) універсальність	(5) самостійність	(6) стимуляція	(7) гедонізм	(8) досягнення	(9) влада	(10) безпека
переживання психотравмуючих обставин	-0,201	-0,196	-0,078	0,063	-0,351**	-0,053	-0,233	-0,063	-0,128	0,084
незадоволеність собою	0,060	0,072	0,041	0,094	0,236	-0,149	0,156	-0,056	-0,043	0,199
загнаність у кут	-0,150	-0,049	-0,157	-0,284*	0,075	0,052	0,104	-0,028	-0,095	-0,169
тривога і депресія	-0,234	-0,211	-0,180	-0,115	-0,206	0,006	-0,083	-0,063	-0,021	-0,261*
фаза напруга	-0,295*	-0,209	-0,155	-0,166	-0,256*	-0,022	-0,139	-0,124	-0,186	-0,109
неадекватне вибіркове емоційне реагування	-0,053	-0,029	-0,019	0,054	0,167	0,017	0,162	0,063	0,341**	0,128
емоційно-моральна дезорієнтація	0,052	0,159	0,280*	0,028	0,079	-0,333**	-0,112	0,265*	-0,013	0,028
розширення сфери економії емоцій	0,062	0,049	-0,024	0,164	0,066	0,171	-0,082	-0,113	0,154	0,112
редукція професійних обов'язків	0,065	0,031	0,114	0,253	-0,020	-0,101	-0,150	0,054	0,225	0,145
фаза резистенція	0,170	0,160	0,220	0,292*	0,158	-0,063	-0,044	0,092	0,266*	0,234
емоційний дефіцит	-0,199	-0,176	-0,107	-0,267*	-0,070	-0,059	-0,065	-0,202	-0,076	-0,045
емоційне відчуження	0,236	-0,033	-0,094	-0,126	0,067	0,060	0,153	0,028	0,005	-0,022
особистісне відчуження	-0,308*	-0,284*	-0,439***	0,048	-0,217	0,046	-0,139	-0,110	-0,075	-0,055
психосоматичні і психовегетативні порушення	-0,009	-0,146	-0,177	-0,004	-0,209	-0,009	-0,202	-0,075	0,009	0,023
фаза виснаження	-0,108	-0,241	-0,313*	-0,130	-0,175	0,010	-0,088	-0,117	0,017	-0,005
підсумковий показник сформованості вигорання	-0,185	-0,200	-0,174	0,018	-0,151	-0,086	-0,179	-0,119	0,029	0,136

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$.

Таблиця Л.7.3

**Взаємозв'язки між вигоранням, його складовими та цінностями на рівні нормативних ідеалів
у групі досліджуваних з низьким рівнем професійного вигорання (N=60)**

Показники паралельних методик	Цінності на рівні нормативних ідеалів									
	(1) конформність	(2) традиції	(3) доброта	(4) універсальність	(5) самостійність	(6) стимуляція	(7) гедонізм	(8) досягнення	(9) влада	(10) безпека
переживання психотравмуючих обставин	-0,164	-0,045	-0,081	0,019	-0,272*	-0,027	-0,343**	-0,122	-0,202	0,032
незадоволеність собою	0,364**	0,547***	0,415***	0,503***	0,413**	0,348**	0,456***	0,209	0,362**	-0,033
загнаність у кут	-0,105	-0,082	-0,169	-0,048	0,192	0,010	-0,117	0,326*	0,022	-0,134
тривога і депресія	0,109	-0,103	-0,213	-0,328*	-0,122	-0,317*	-0,052	-0,044	-0,012	-0,321*
фаза напруга	0,038	-0,011	-0,150	-0,162	-0,159	-0,117	-0,118	-0,049	0,022	-0,109
неадекватне вибіркове емоційне реагування	-0,011	-0,241	0,169	-0,174	0,133	0,277*	0,163	0,108	-0,050	-0,279*
емоційно-моральна дезорієнтація	0,216	0,104	0,065	-0,097	0,233	0,083	-0,250	0,368**	0,128	0,056
розширення сфери економії емоцій	-0,101	0,030	0,024	0,006	-0,225	-0,004	0,182	-0,114	-0,001	0,092
редукція професійних обов'язків	0,132	0,189	0,151	0,018	0,376**	0,228	-0,239	0,226	0,169	0,082
фаза резистенція	0,108	-0,095	0,069	-0,243	0,195	0,167	-0,036	0,224	0,085	-0,205
емоційний дефіцит	-0,383**	-0,304*	-0,299*	-0,167	-0,494***	-0,173	-0,036	-0,320*	-0,456***	-0,275*
емоційне відчуження	0,098	0,170	0,171	-0,136	0,142	-0,115	-0,038	-0,070	0,199	0,195
особистісне відчуження	-0,025	0,220	0,301*	-0,213	0,104	-0,074	-0,015	-0,189	-0,180	-0,124
психосоматичні і психовегетативні порушення	0,430***	0,234	0,372**	0,118	0,227	0,478***	0,013	0,178	0,116	-0,034
фаза виснаження	-0,059	0,149	0,248	-0,185	-0,022	0,091	-0,025	-0,212	-0,216	-0,074
підсумковий показник сформованості вигорання	0,093	0,111	0,213	-0,180	0,075	0,155	-0,079	0,068	-0,048	-0,203

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$.

Таблиця Л.7.4

**Взаємозв'язки між вигоранням, його складовими та цінностями на рівні індивідуальних пріоритетів
у групі досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання (N=60)**

Показники паралельних методик	Цінності на рівні поведінки									
	(1) конформність	(2) традиції	(3) доброта	(4) універсальність	(5) самостійність	(6) стимуляція	(7) гедонізм	(8) досягнення	(9) влада	(10) безпека
переживання психотравмуючих обставин	-0,139	0,225	0,086	-0,221	-0,140	0,052	0,254*	0,273*	0,203	0,018
незадоволеність собою	-0,352**	-0,313*	-0,470***	-0,085	0,359**	-0,151	-0,084	0,203	-0,183	0,258*
загнаність у кут	-0,088	0,346**	-0,375**	-0,145	-0,298*	-0,159	0,283*	0,198	0,239	-0,049
тривога і депресія	-0,164	0,038	0,133	0,214	0,107	-0,457***	-0,203	0,497***	-0,056	0,145
фаза напруга	-0,242	0,168	-0,116	-0,081	-0,004	-0,410**	0,148	0,501***	0,137	0,133
неадекватне вибіркове емоційне реагування	-0,181	-0,451***	0,091	-0,145	0,375**	0,082	-0,057	0,218	0,125	0,102
емоційно-моральна дезорієнтація	-0,436***	-0,161	-0,245	-0,210	-0,101	0,018	0,424***	0,225	0,359**	-0,014
розширення сфери економії емоцій	0,377**	0,524***	0,392**	0,480***	-0,162	0,382**	0,312*	0,180	0,311*	0,158
редукція професійних обов'язків	0,225	-0,033	0,308*	0,366**	0,219	0,283*	0,010	0,099	0,386**	0,122
фаза резистенція	0,148	-0,057	0,319*	0,117	0,156	0,315*	0,189	0,386**	0,420***	0,106
емоційний дефіцит	-0,565***	-0,362**	0,068	0,060	0,400**	-0,480***	-0,409***	0,190	-0,281*	-0,038
емоційне відчуження	0,156	-0,168	0,018	-0,412**	-0,109	0,018	0,173	-0,041	0,283*	-0,186
особистісне відчуження	0,061	0,137	0,260*	0,008	0,115	0,360**	0,457***	0,254*	0,528***	0,003
психосоматичні і психовегетативні порушення	-0,358**	0,411**	-0,109	0,109	-0,038	-0,217	0,235	0,389**	-0,035	0,179
фаза виснаження	-0,225	-0,017	0,111	-0,288*	0,116	-0,034	0,327*	0,247	0,273*	-0,109
підсумковий показник сформованості вигорання	-0,271*	0,092	0,092	0,034	0,125	-0,119	0,180	0,505***	0,376**	0,105

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$.

Таблиця Л.7.5

**Взаємозв'язки між вигоранням, його складовими та цінностями на рівні індивідуальних пріоритетів
у групі досліджуваних з середнім рівнем професійного вигорання (N=60)**

Показники паралельних методик	Цінності на рівні поведінки									
	(1) конформність	(2) традиції	(3) доброта	(4) універсальність	(5) самостійність	(6) стимуляція	(7) гедонізм	(8) досягнення	(9) влада	(10) безпека
переживання психотравмуючих обставин	0,406**	0,164	0,123	0,034	-0,034	-0,098	-0,229	0,052	-0,030	0,030
незадоволеність собою	0,076	-0,054	-0,234	-0,222	-0,122	-0,381**	-0,193	-0,358**	-0,264*	-0,051
загнаність у кут	-0,078	-0,072	-0,147	-0,243	0,143	0,214	0,268*	0,093	0,230	-0,130
тривога і депресія	0,075	-0,272*	-0,170	-0,101	0,051	-0,039	-0,159	0,157	0,183	0,063
фаза напруга	0,243	-0,059	-0,113	-0,169	0,054	-0,061	-0,116	0,056	0,100	-0,049
неадекватне вибіркове емоційне реагування	-0,007	-0,037	0,054	-0,030	-0,010	0,062	0,115	0,183	0,138	-0,014
емоційно-моральна дезорієнтація	-0,031	0,076	-0,086	-0,213	-0,109	-0,333**	-0,037	-0,242	-0,051	-0,259*
розширення сфери економії емоцій	0,149	0,097	0,054	0,031	-0,244	-0,005	-0,277*	-0,067	0,003	-0,041
редукція професійних обов'язків	0,013	0,007	0,040	0,098	-0,212	0,033	0,022	0,090	0,021	-0,157
фаза резистенція	0,013	0,095	-0,010	-0,045	-0,375**	-0,175	-0,090	-0,068	0,067	-0,239
емоційний дефіцит	-0,099	-0,083	0,167	-0,136	0,495***	0,280*	0,241	0,259*	0,086	0,093
емоційне відчуження	0,103	0,110	0,151	-0,060	-0,070	0,138	-0,025	0,168	-0,131	-0,013
особистісне відчуження	0,041	0,000	0,237	0,032	0,345**	0,153	0,015	0,284*	0,211	0,241
психосоматичні і психовегетативні порушення	0,428***	0,219	0,314*	0,041	0,106	0,064	-0,320*	-0,028	-0,289*	0,244
фаза виснаження	0,197	0,101	0,365**	-0,061	0,379**	0,285*	-0,033	0,290*	-0,047	0,232
підсумковий показник сформованості вигорання	0,360**	0,138	0,178	-0,139	0,038	0,053	-0,157	0,196	0,076	0,016

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$.

Таблиця Л.7.6

**Взаємозв'язки між вигоранням, його складовими та цінностями на рівні індивідуальних пріоритетів
у групі досліджуваних з низьким рівнем професійного вигорання (N=60)**

Показники паралельних методик	Цінності на рівні поведінки									
	(1) конформність	(2) традиції	(3) доброта	(4) універсальність	(5) самостійність	(6) стимуляція	(7) гедонізм	(8) досягнення	(9) влада	(10) безпека
переживання психотравмуючих обставин	-0,240	-0,137	-0,562***	-0,043	-0,307*	-0,257*	-0,183	-0,051	0,066	-0,045
незадоволеність собою	0,301*	0,204	0,222	0,003	0,235	0,189	0,277*	-0,058	-0,233	-0,136
загнаність у кут	-0,346**	-0,059	0,033	-0,048	-0,030	-0,192	0,111	0,051	0,049	-0,250
тривога і депресія	0,002	0,043	-0,064	0,155	-0,208	-0,063	-0,129	0,345**	-0,073	0,100
фаза напруга	-0,016	0,002	-0,246	0,170	-0,168	-0,105	-0,033	0,323*	-0,022	0,174
неадекватне вибіркове емоційне реагування	-0,207	-0,313*	-0,199	-0,217	-0,120	0,034	0,288*	-0,081	0,120	-0,032
емоційно-моральна дезорієнтація	0,132	-0,104	-0,102	0,027	-0,011	-0,121	-0,033	-0,001	0,100	0,129
розширення сфери економії емоцій	-0,112	0,026	-0,325*	0,057	-0,368**	-0,011	-0,122	0,089	0,097	0,283*
редукція професійних обов'язків	-0,003	0,194	0,136	0,295*	0,151	-0,058	0,049	0,172	0,188	0,163
фаза резистенція	-0,010	-0,163	-0,186	-0,023	-0,190	-0,112	0,118	0,185	0,245	0,112
емоційний дефіцит	-0,194	-0,139	-0,125	-0,111	-0,304*	-0,065	0,002	-0,102	0,105	0,026
емоційне відчуження	0,171	0,171	-0,073	-0,171	0,170	-0,078	0,129	-0,231	0,198	-0,008
особистісне відчуження	0,082	0,184	-0,014	0,110	0,142	0,169	0,240	-0,046	-0,120	0,021
психосоматичні і психо вегетативні порушення	-0,023	-0,110	-0,018	0,062	-0,054	0,258*	0,219	0,153	0,043	0,036
фаза виснаження	0,029	0,016	-0,093	-0,103	-0,040	0,057	0,328*	-0,157	0,160	0,016
підсумковий показник сформованості вигорання	-0,010	-0,081	-0,275*	0,096	-0,197	-0,095	0,170	0,118	0,175	0,154

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$.

Матриця інтеркореляційних зв'язків між компонентами ціннісно-мотиваційної сфери на рівні нормативних ідеалів у групі досліджуваних з високим рівнем вигорання ($N = 60$)

Мотиваційні типи	мотивація на досягнення успіху	мотивація на уникнення невдач	(1) конформність	(2) традиції	(3) доброта	(4) універсальність	(5) самостійність	(6) стимуляція	(7) гедонізм	(8) досягнення	(9) влада	(10) безпека
мотивація на досягнення успіху	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
мотивація на уникнення невдач	0,483***	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
(1) конформність	-0,480***	-0,281**	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–
(2) традиції	-0,289**	-0,806***	0,683***	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–
(3) доброта	-0,034	0,188	0,540***	0,449***	1,000	–	–	–	–	–	–	–
(4) універсальність	-0,562***	-0,239*	0,280**	0,393***	0,225*	1,000	–	–	–	–	–	–
(5) самостійність	0,127	0,313**	0,096	-0,049	-0,116	-0,372***	1,000	–	–	–	–	–
(6) стимуляція	-0,093	0,621***	0,035	0,138	0,214*	0,088	-0,130	1,000	–	–	–	–
(7) гедонізм	-0,365***	-0,727***	0,485***	0,489***	0,449***	0,006	-0,059	0,053	1,000	–	–	–
(8) досягнення	0,144	0,621***	0,393***	0,324**	0,632***	0,088	0,156	0,080	-0,059	1,000	–	–
(9) влада	-0,023	0,313**	0,045	0,074	0,650***	0,199	-0,111	0,086	0,203	0,573***	1,000	–
(10) безпека	0,004	0,652***	0,140	-0,229*	0,363***	0,219*	0,125	0,062	-0,264**	0,331***	0,398***	1,000

Примітки: * – $p \leq 0,10$; ** – $p \leq 0,05$; *** – $p \leq 0,01$.

Таблиця Л.8.2

Матриця інтеркореляційних зв'язків між компонентами ціннісно-мотиваційної сфери на рівні нормативних ідеалів у групі досліджуваних з середнім рівнем вигорання ($N = 60$)

Мотиваційні типи	мотивація на досягнення успіху	мотивація на уникнення невдач	(1) конформність	(2) традиції	(3) доброта	(4) універсальність	(5) самостійність	(6) стимуляція	(7) гедонізм	(8) досягнення	(9) влада	(10) безпека
мотивація на досягнення успіху	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
мотивація на уникнення невдач	-0,141	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
(1) конформність	0,003	0,303**	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–
(2) традиції	-0,031	-0,106	0,623***	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–
(3) доброта	0,033	-0,236*	0,607***	0,785***	1,000	–	–	–	–	–	–	–
(4) універсальність	0,232*	0,286**	0,306**	0,230*	0,304**	1,000	–	–	–	–	–	–
(5) самостійність	0,162	0,014	0,554***	0,602***	0,537***	0,323**	1,000	–	–	–	–	–
(6) стимуляція	0,092	0,006	0,041	0,250*	0,069	0,336***	0,416***	1,000	–	–	–	–
(7) гедонізм	0,031	-0,274**	0,305**	0,419***	0,214*	0,139	0,541***	0,259**	1,000	–	–	–
(8) досягнення	0,152	0,023	0,426***	0,618***	0,631**	0,184	0,631***	0,121	0,356***	1,000	–	–
(9) влада	0,443***	-0,160	0,121	0,316**	0,337*	0,333***	0,509***	0,309**	0,331***	0,679***	1,000	–
(10) безпека	-0,041	0,141	0,533***	0,557***	0,554**	0,644***	0,527***	0,260**	0,127	0,400***	0,315**	1,000

Примітки: * – $p \leq 0,10$; ** – $p \leq 0,05$; *** – $p \leq 0,01$.

Таблиця Л.8.3

Матриця інтеркореляційних зв'язків між компонентами ціннісно-мотиваційної сфери на рівні нормативних ідеалів у групі досліджуваних з низьким рівнем вигорання ($N = 60$)

Мотиваційні типи	мотивація на досягнення успіху	мотивація на уникнення невдач	(1) конформність	(2) традиції	(3) доброта	(4) універсальність	(5) самостійність	(6) стимуляція	(7) гедонізм	(8) досягнення	(9) влада	(10) безпека
мотивація на досягнення успіху	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
мотивація на уникнення невдач	-0,062	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
(1) конформність	0,187	0,472 ^{***}	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–
(2) традиції	0,464 ^{***}	0,338 ^{***}	0,526 ^{***}	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–
(3) доброта	0,322 ^{**}	0,308 ^{**}	0,495 ^{***}	0,757 ^{***}	1,000	–	–	–	–	–	–	–
(4) універсальність	0,130	0,156	0,297 ^{**}	0,688 ^{***}	0,620 ^{***}	1,000	–	–	–	–	–	–
(5) самостійність	0,232 [*]	0,435 ^{***}	0,362 ^{***}	0,458 ^{***}	0,744 ^{***}	0,411 ^{***}	1,000	–	–	–	–	–
(6) стимуляція	0,220 [*]	-0,170	0,154	0,476 ^{***}	0,625 ^{***}	0,580 ^{***}	0,656 ^{***}	1,000	–	–	–	–
(7) гедонізм	0,001	-0,016	0,179	0,365 ^{***}	0,594 ^{***}	0,415 ^{***}	0,485 ^{***}	0,366 ^{***}	1,000	–	–	–
(8) досягнення	0,169	0,213	0,293 ^{**}	0,285 ^{**}	0,557 ^{***}	0,356 ^{***}	0,819 ^{***}	,576 ^{***}	0,507 ^{***}	1,000	–	–
(9) влада	0,088	0,060	0,313 ^{**}	0,486 ^{***}	0,533 ^{***}	0,466 ^{***}	0,697 ^{***}	,566 ^{***}	0,545 ^{***}	0,681 ^{***}	1,000	–
(10) безпека	0,238 [*]	0,038	0,052	0,559 ^{***}	0,404 ^{***}	0,491 ^{***}	0,234 [*]	0,411 ^{***}	0,212	0,264 ^{**}	0,468 ^{***}	1,000

Примітки: * – $p \leq 0,10$; ** – $p \leq 0,05$; *** – $p \leq 0,01$.

Таблиця Л.8.4

Матриця інтеркореляційних зв'язків між компонентами ціннісно-мотиваційної сфери на рівні індивідуальних пріоритетів у групі досліджуваних з високим рівнем вигорання ($N = 60$)

Мотиваційні типи	мотивація на досягнення успіху	мотивація на уникнення невдач	(1) конформність	(2) традиції	(3) доброта	(4) універсальність	(5) самостійність	(6) стимуляція	(7) гедонізм	(8) досягнення	(9) влада	(10) безпека
мотивація на досягнення успіху	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
мотивація на уникнення невдач	0,483***	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
(1) конформність	0,120	-0,712***	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–
(2) традиції	-0,243*	-0,747***	0,284**	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–
(3) доброта	-0,008	0,677***	0,276**	0,138	1,000	–	–	–	–	–	–	–
(4) універсальність	-0,456***	0,090	0,241*	0,142	0,419***	1,000	–	–	–	–	–	–
(5) самостійність	0,205	0,864***	-0,139	-0,416***	0,297**	0,311**	1,000	–	–	–	–	–
(6) стимуляція	0,340***	0,000	0,312**	0,083	0,231*	0,235*	0,038	1,000	–	–	–	–
(7) гедонізм	0,129	-0,712***	0,052	0,533***	-0,124	-0,225*	-0,357***	0,345***	1,000	–	–	–
(8) досягнення	0,101	-0,239*	0,042	0,178	0,245*	0,236*	0,477***	0,022	0,119	1,000	–	–
(9) влада	0,210	-0,621***	0,331***	0,276**	0,130	0,168	-0,258**	0,543***	0,698***	0,164	1,000	–
(10) безпека	0,189	0,594***	0,182	-0,153	0,342***	0,441***	0,742***	0,242*	-0,102	0,641***	0,050	1,000

Примітки: * – $p \leq 0,10$; ** – $p \leq 0,05$; *** – $p \leq 0,01$.

Таблиця Л.8.5

Матриця інтеркореляційних зв'язків між компонентами ціннісно-мотиваційної сфери на рівні індивідуальних пріоритетів у групі досліджуваних з середнім рівнем вигорання ($N = 60$)

Мотиваційні типи	мотивація на досягнення успіху	мотивація на уникнення невдач	(1) конформність	(2) традиції	(3) доброта	(4) універсальність	(5) самостійність	(6) стимуляція	(7) гедонізм	(8) досягнення	(9) влада	(10) безпека
мотивація на досягнення успіху	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
мотивація на уникнення невдач	-0,141	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
(1) конформність	0,111	0,383**	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–
(2) традиції	-0,095	0,179	0,482***	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–
(3) доброта	0,092	-0,119	0,470***	0,432***	1,000	–	–	–	–	–	–	–
(4) універсальність	0,069	0,188	0,543***	0,549***	0,460***	1,000	–	–	–	–	–	–
(5) самостійність	-0,161	-0,170	0,089	-0,161	0,128	-0,067	1,000	–	–	–	–	–
(6) стимуляція	-0,094	-0,298**	0,053	0,153	0,367***	0,171	0,431***	1,000	–	–	–	–
(7) гедонізм	-0,422***	-0,202	-0,390***	-0,135	-0,139	-0,188	0,320**	0,579***	1,000	–	–	–
(8) досягнення	0,093	0,166	0,237*	0,116	0,389***	0,373***	0,318**	0,583***	0,273**	1,000	–	–
(9) влада	-0,114	-0,212	-0,127	-0,176	-0,034	0,024	0,182	0,425***	0,517***	0,597***	1,000	–
(10) безпека	0,050	0,372**	0,591***	0,501***	0,441***	0,589***	0,327**	0,267**	-0,083	0,439***	-0,004	1,000

Примітки: * – $p \leq 0,10$; ** – $p \leq 0,05$; *** – $p \leq 0,01$.

Таблиця Л.8.6

Матриця інтеркореляційних зв'язків між компонентами ціннісно-мотиваційної сфери на рівні індивідуальних пріоритетів у групі досліджуваних з низьким рівнем вигорання ($N = 60$)

Мотиваційні типи	мотивація на досягнення успіху	мотивація на уникнення невдач	(1) конформність	(2) традиції	(3) доброта	(4) універсальність	(5) самостійність	(6) стимуляція	(7) гедонізм	(8) досягнення	(9) влада	(10) безпека
мотивація на досягнення успіху	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
мотивація на уникнення невдач	-0,062	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
(1) конформність	0,314**	0,265**	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–
(2) традиції	0,444***	0,547***	0,551***	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–
(3) доброта	0,225*	0,515***	0,575***	0,568***	1,000	–	–	–	–	–	–	–
(4) універсальність	0,627***	0,552***	0,595***	0,645***	0,590***	1,000	–	–	–	–	–	–
(5) самостійність	0,397***	0,531***	0,553***	0,587***	0,700***	0,550***	1,000	–	–	–	–	–
(6) стимуляція	0,009	-0,058	0,210	0,239*	0,411***	0,173	0,335***	1,000	–	–	–	–
(7) гедонізм	0,169	-0,031	0,255**	0,048	0,163	0,005	0,230*	-0,017	1,000	–	–	–
(8) досягнення	0,166	0,036	0,210	0,153	0,202	0,295**	0,213	0,183	0,208	1,000	–	–
(9) влада	-0,114	-0,189	0,197	0,008	-0,182	-0,057	0,017	-0,001	0,203	0,412***	1,000	–
(10) безпека	0,625***	0,129	0,371***	0,581***	0,152	0,467***	0,365***	0,156	0,230*	0,370***	0,280**	1,000

Примітки: * – $p \leq 0,10$; ** – $p \leq 0,05$; *** – $p \leq 0,01$.

Таблиця Л.9

**Міра гомо-/гетерогенності структур ціннісно-мотиваційних типів
у досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання**

Групи досліджуваних	з високим рівнем професійного вигорання	з середнім рівнем професійного вигорання	з низьким рівнем професійного вигорання
Цінності на рівні нормативних ідеалів			
з високим рівнем професійного вигорання	1,000	0,359	0,235
з середнім рівнем професійного вигорання	–	1,000	0,480
з низьким рівнем професійного вигорання	–	–	1,000
Цінності на рівні індивідуальних пріоритетів			
з високим рівнем професійного вигорання	1,000	0,787	0,091
з середнім рівнем професійного вигорання	–	1,000	0,253
з низьким рівнем професійного вигорання	–	–	1,000

Примітки: N = 12, $\chi^2_{кр.} = 0,58, p \leq 0,05$; $\chi^2_{кр.} = 0,73, p \leq 0,01$.

Додаток М

Таблиця М.1

Значення середніх і дисперсії шкал психологічного захисту для досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання ($N = 180$)

Механізми психічного захисту	Групи досліджуваних					
	з ВРВ		з СРВ		з НРВ	
	М	D	М	D	М	D
заперечення	76,50	573,22	78,03	493,61	77,51	506,62
витіснення	61,58	790,57	54,84	864,26	42,91	1031,79
регресія	72,35	533,28	66,98	595,24	50,95	1082,57
компенсація	79,50	568,02	67,89	759,94	61,85	968,31
проекція	70,69	761,74	62,67	682,35	50,73	844,39
заміщення	63,58	767,69	58,10	659,73	42,96	603,70
інтелектуалізація	65,65	636,80	54,16	764,26	51,05	894,16
реактивне утворення	82,85	617,10	80,76	726,60	75,98	949,68

Таблиця М.2

Значення середніх і дисперсії шкал методики «Копінг-поведінка в стресових ситуаціях» для досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання ($N = 180$)

Копінг-стратегії	Групи досліджуваних					
	з ВРВ		з СРВ		з НРВ	
	М	D	М	D	М	D
проблемно-орієнтована копінг-стратегія	54,88	48,11	55,08	64,01	56,31	66,51
емоційно-орієнтована копінг-стратегія	48,77	54,34	44,46	42,70	40,09	94,31
копінг-стратегія, орієнтована на уникнення	45,69	95,58	46,25	58,35	47,02	55,98
копінг-стратегія відволікання	19,88	29,95	20,17	19,82	20,15	18,79
копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки	16,54	14,42	16,73	14,59	17,55	8,88

Таблиця М.3

Статистично значущі відмінності між групами досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання за механізмами психічного захисту та копінг-стратегіями (за *H*-критерієм Крускала-Уолліса)

Механізми психічного захисту та копінг-стратегії	Групи, між якими виявлено значущі відмінності	<i>H</i> -критерій Крускала-Уолліса, <i>p</i>
заперечення (А)	–	$H = 0,362, p = 0,999$
витіснення (В)	1 > 3	$H = 7,261^*, p = 0,027$
регресія (С)	1, 2 > 3	$H = 11,973^{**}, p = 0,003$
компенсація (D)	1 > 3	$H = 9,438^{**}, p = 0,009$
проекція (Е)	1 > 3	$H = 9,918^{**}, p = 0,007$
заміщення (F)	1, 2 > 3	$H = 13,623^{**}, p = 0,001$
інтелектуалізація (G)	–	$H = 4,833, p = 0,089$
реактивне утворення (H)	–	$H = 3,165, p = 0,206$
проблемно-орієнтована копінг-стратегія	–	$H = 1,369, p = 0,505$
емоційно-орієнтована копінг-стратегія	1 > 3	$H = 20,342^{**}, p = 0,000$
копінг-стратегія, орієнтована на уникнення	–	$H = 1,649, p = 0,439$
копінг-стратегія відволікання	–	$H = 0,741, p = 0,690$
копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки	–	$H = 2,372, p = 0,305$

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; 1 – група досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання, 2 – з середнім, 3 – з низьким.

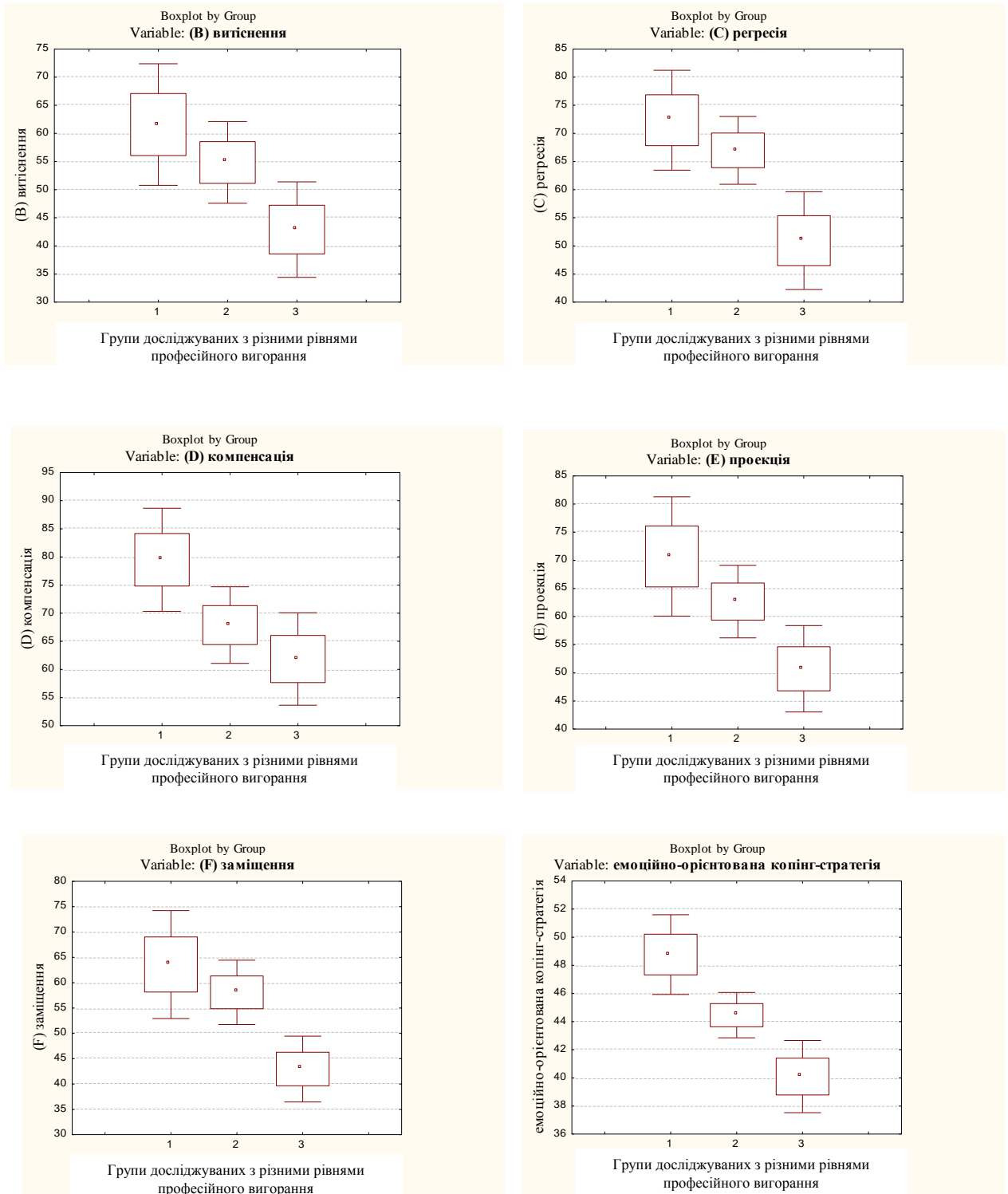


Рис. М.1. Графічне зображення статистично значущих відмінностей між трьома групами досліджуваних за механізмами психічного захисту та копінг-стратегіями ($N = 180$)

Примітки : \square – Mean; \square – Mean \pm SE; \boxminus – Mean \pm 1,96*SE; 1 – група досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання, 2 – з середнім, 3 – з низьким.

Таблиця М.4.1

Матриця кореляційних зв'язків між вигоранням і його складовими та субшкалами методики LSI Р. Плутчика у групі досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання ($N = 60$)

Показники паралельних методик	(А) заперечення	(В) витіснення	(С) регресія	(D) компенсація	(Е) проєкція	(F) заміщення	(G) інтелектуалізація	(H) реактивні утворення
переживання психотравмуючих обставин	0,159	-0,113	0,050	0,092	0,068	0,106	0,023	-0,220
незадоволеність собою	-0,130	-0,348**	-0,060	-0,234	0,127	-0,019	-0,134	0,144
загнаність у кут	0,136	-0,148	-0,099	-0,431***	-0,076	-0,131	-0,064	-0,092
тривога і депресія	0,001	-0,020	0,146	-0,256*	0,146	0,171	0,259*	0,146
фаза напруга	0,112	-0,180	0,008	-0,348**	0,130	0,075	0,076	0,005
неадекватне вибіркове емоційне реагування	-0,069	0,059	0,174	0,090	0,173	0,413**	0,181	0,096
емоційно-моральна дезорієнтація	-0,127	-0,082	0,039	-0,001	0,148	0,174	0,057	-0,246
розширення сфери економії емоцій	0,197	0,161	0,082	-0,229	-0,502***	-0,113	0,073	-0,343**
редукція професійних обов'язків	-0,318*	-0,022	0,183	0,087	0,144	0,189	0,153	-0,055
фаза резистенція	-0,122	0,113	0,287*	0,025	-0,042	0,400**	0,327*	-0,302*
емоційний дефіцит	-0,179	-0,058	-0,131	0,107	0,052	0,069	0,141	0,299*
емоційне відчуження	0,171	0,424***	0,402**	0,316*	0,411**	0,618***	0,295*	0,119
особистісне відчуження	-0,003	0,141	0,258*	0,281*	0,043	0,333**	0,424***	0,000
психосоматичні та психовегетативні порушення	-0,077	-0,013	-0,152	0,074	-0,003	-0,168	0,015	0,000
фаза виснаження	0,036	0,336**	0,260*	0,442***	0,265*	0,452***	0,434***	0,181
підсумковий показник сформованості вигорання	0,054	-0,020	0,233	0,149	0,251	0,396**	0,392**	-0,028

Примітки: * – $p \leq 0,05$, ** – $p \leq 0,01$, *** – $p \leq 0,001$.

Таблиця М.4.2

Матриця кореляційних зв'язків між вигоранням і його складовими та субшкалами методики LSI Р. Плутчика у групі досліджуваних з середнім рівнем професійного вигорання ($N = 60$)

Показники паралельних методик	(А) заперечення	(В) витіснення	(С) регресія	(D) компенсація	(Е) проєкція	(F) заміщення	(G) інтелектуалізація	(H) реактивні утворення
переживання психотравмуючих обставин	-0,012	-0,001	0,118	-0,020	0,140	-0,035	0,144	-0,015
незадоволеність собою	-0,040	0,043	-0,207	-0,008	-0,092	-0,144	0,201	0,246
загнаність у кут	0,003	-0,158	-0,029	0,021	0,086	0,060	-0,126	0,004
тривога і депресія	-0,215	0,077	0,204	0,234	0,079	0,037	0,053	0,335**
фаза напруга	-0,150	0,018	0,102	0,111	0,158	0,011	0,129	0,246
неадекватне вибіркове емоційне реагування	-0,008	0,186	0,106	0,004	0,123	0,081	0,099	0,115
емоційно-моральна дезорієнтація	0,235	0,000	-0,078	0,018	0,136	0,207	0,202	0,056
розширення сфери економії емоцій	-0,154	0,144	0,201	-0,129	0,044	0,048	-0,084	-0,105
редукція професійних обов'язків	-0,184	-0,075	-0,048	-0,180	-0,314*	-0,044	-0,196	-0,045
фаза резистенція	-0,141	0,076	0,084	-0,190	-0,083	0,077	-0,068	-0,026
емоційний дефіцит	0,045	0,188	0,274*	0,074	0,092	0,293*	0,159	0,204
емоційне відчуження	0,039	0,089	0,038	0,006	0,069	0,028	0,178	-0,156
особистісне відчуження	0,005	0,172	0,176	0,135	0,368**	0,117	0,053	0,099
психосоматичні та психовегетативні порушення	-0,079	-0,103	-0,088	-0,135	0,100	-0,039	0,132	0,086
фаза виснаження	0,032	0,155	0,172	0,020	0,286*	0,194	0,256*	0,111
підсумковий показник сформованості вигорання	-0,131	0,213	0,213	-0,016	0,278*	0,202	0,219	0,271*

Примітки: * – $p \leq 0,05$, ** – $p \leq 0,01$.

Таблиця М.4.3

Матриця кореляційних зв'язків між вигоранням і його складовими та субшкалами методики LSI Р. Плутчика у групі досліджуваних з низьким рівнем професійного вигорання ($N = 60$)

Показники паралельних методик	(А) заперечення	(В) витіснення	(С) регресія	(D) компенсація	(Е) проєкція	(F) заміщення	(G) інтелектуалізація	(H) реактивні утворення
переживання психотравмуючих обставин	-0,161	0,170	0,052	-0,049	0,216	0,021	-0,054	-0,053
незадоволеність собою	0,202	0,005	0,231	0,090	-0,142	0,285*	0,016	-0,135
загнаність у кут	-0,033	-0,122	-0,126	-0,081	-0,077	0,005	-0,152	-0,147
тривога і депресія	-0,015	0,120	-0,094	-0,033	-0,198	-0,176	-0,134	-0,098
фаза напруга	-0,114	0,043	-0,081	-0,117	-0,058	-0,025	-0,142	-0,160
неадекватне вибіркове емоційне реагування	0,038	0,173	0,084	0,111	0,261*	0,303*	0,073	0,076
емоційно-моральна дезорієнтація	-0,095	0,072	0,159	0,013	-0,001	0,098	-0,201	-0,158
розширення сфери економії емоцій	-0,100	0,289*	0,299*	0,267*	0,228	0,172	-0,053	0,205
редукція професійних обов'язків	0,037	0,071	0,092	0,129	0,266*	0,222	-0,029	0,148
фаза резистенція	-0,141	0,241	0,191	0,206	0,258*	0,358**	-0,074	0,101
емоційний дефіцит	-0,073	0,367**	0,095	0,147	0,033	0,202	0,051	-0,024
емоційне відчуження	0,014	-0,166	0,133	0,075	-0,039	0,142	0,016	-0,037
особистісне відчуження	0,181	-0,110	-0,175	0,063	0,170	-0,048	-0,267*	0,013
психосоматичні та психовегетативні порушення	0,211	0,198	0,085	0,232	0,156	0,042	0,193	0,235
фаза виснаження	0,058	0,154	0,145	0,240	0,087	0,227	-0,015	0,017
підсумковий показник сформованості вигорання	-0,120	0,293*	0,150	0,196	0,179	0,335**	-0,161	-0,026

Примітки: * – $p \leq 0,05$, ** – $p \leq 0,01$.

Таблиця М.5.1

Взаємозв'язок між вигоранням і його компонентами та копінг-стратегіями у групі досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання (N=60)

Показники паралельних методик	проблемно-орієнтована копінг-стратегія	емоційно-орієнтована копінг-стратегія	копінг-стратегія, орієнтована на уникнення	копінг-стратегія відволікання	копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки
переживання психотравмуючих обставин	-0,076	0,175	-0,080	-0,017	-0,329*
незадоволеність собою	-0,147	-0,013	-0,309*	-0,208	-0,259*
загнаність у кут	-0,241	-0,238	0,089	0,167	-0,083
тривога і депресія	-0,281*	0,425***	-0,090	0,025	-0,332**
фаза напруга	-0,370**	0,049	-0,192	-0,021	-0,427***
неадекватне вибіркоче емоційне реагування	-0,050	-0,009	-0,168	-0,189	0,031
емоційно-моральна дезорієнтація	0,265*	0,057	0,093	0,132	0,248
розширення сфери економії емоцій	-0,008	0,335**	0,092	0,065	-0,197
редукція професійних обов'язків	0,076	-0,045	-0,006	0,185	0,048
фаза резистенція	0,103	0,292*	0,080	0,165	-0,025
емоційний дефіцит	-0,028	0,153	-0,501***	-0,478***	-0,409
емоційне відчуження	-0,244	-0,285*	0,161	0,343**	0,040
особистісне відчуження	-0,377**	-0,042	0,034	0,221	-0,374**
психосоматичні і психовегетативні порушення	-0,067	-0,140	-0,203	-0,046	-0,151
фаза виснаження	-0,319*	-0,113	-0,134	0,094	-0,347**
підсумковий показник сформованості вигорання	-0,361**	0,069	-0,212	0,083	-0,552***

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$, *** – $p \leq 0,001$.

Таблиця М.5.2

Взаємозв'язок між вигоранням і його компонентами та копінг-стратегіями у групі досліджуваних з середнім рівнем професійного вигорання (N=60)

Показники паралельних методик	проблемно-орієнтована копінг-стратегія	емоційно-орієнтована копінг-стратегія	копінг-стратегія, орієнтована на уникнення	копінг-стратегія відволікання	копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки
переживання психотравмуючих обставин	0,052	0,119	-0,151	-0,166	0,043
незадоволеність собою	-0,010	0,167	0,123	0,092	0,136
загнаність у кут	0,178	-0,190	0,103	0,098	0,094
тривога і депресія	0,038	0,302*	-0,037	-0,053	0,134
фаза напруга	0,122	0,183	-0,001	-0,051	0,215
неадекватне вибіркоче емоційне реагування	-0,079	-0,006	0,005	0,035	-0,063
емоційно-моральна дезорієнтація	-0,037	-0,199	0,068	0,108	-0,048
розширення сфери економії емоцій	-0,103	0,071	-0,175	-0,036	-0,285*
редукція професійних обов'язків	-0,044	-0,215	0,074	-0,007	0,087
фаза резистенція	-0,144	-0,157	-0,056	0,007	-0,143
емоційний дефіцит	-0,054	0,129	0,090	0,099	-0,013
емоційне відчуження	-0,045	-0,174	-0,015	-0,020	-0,029
особистісне відчуження	0,118	0,132	0,092	0,046	0,030
психосоматичні і психо вегетативні порушення	-0,109	0,106	-0,133	-0,034	-0,209
фаза виснаження	-0,036	0,095	0,021	0,029	-0,086
підсумковий показник сформованості вигорання	-0,054	0,063	-0,033	0,009	-0,065

Примітки: * – $p \leq 0,05$.

Таблиця М.5.3

Взаємозв'язок між вигоранням і його компонентами та копінг-стратегіями у групі досліджуваних з низьким рівнем професійного вигорання (N=60)

Показники паралельних методик	проблемно-орієнтована копінг-стратегія	емоційно-орієнтована копінг-стратегія	копінг-стратегія, орієнтована на уникнення	копінг-стратегія відволікання	копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки
переживання психотравмуючих обставин	-0,003	0,067	-0,085	-0,143	0,036
незадоволеність собою	-0,221	0,008	0,089	0,113	-0,021
загнаність у кут	0,113	-0,153	0,212	0,198	0,158
тривога і депресія	-0,008	0,042	-0,039	-0,302*	0,122
фаза напруга	-0,018	0,015	-0,032	-0,213	0,089
неадекватне вибіркоче емоційне реагування	0,286*	-0,004	-0,088	-0,291*	0,291*
емоційно-моральна дезорієнтація	0,029	0,161	-0,371**	-0,385**	-0,231
розширення сфери економії емоцій	-0,019	0,252	-0,051	-0,084	-0,010
редукція професійних обов'язків	0,026	0,069	0,002	0,015	0,012
фаза резистенція	0,138	0,136	-0,264*	-0,328*	-0,049
емоційний дефіцит	-0,011	0,014	-0,144	-0,118	-0,164
емоційне відчуження	0,013	-0,035	0,097	0,264*	-0,052
особистісне відчуження	0,001	0,178	0,044	-0,063	0,020
психосоматичні і психо вегетативні порушення	0,135	0,207	-0,208	-0,218	-0,044
фаза виснаження	0,048	0,182	-0,132	-0,052	-0,169
підсумковий показник сформованості вигорання	0,108	0,168	-0,249	-0,374**	-0,038

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Таблиця М.6.1

**Матриця інтеркореляційних зв'язків механізмів психічного захисту та копінг-стратегій
у групі досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання ($N = 60$)**

Механізми психічного захисту та копінг-стратегії	(А) заперечення	(В) витіснення	(С) регресія	(D) компенсація	(Е) проєкція	(F) заміщення	(G) інтелектуалізація	(H) реактивні утворення	проблемно-орієнтована копінг-стратегія	емоційно-орієнтована копінг-стратегія	копінг-стратегія уникнення	копінг-стратегія відволікання	копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки
(А) заперечення	1,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(В) витіснення	0,298**	1,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(С) регресія	0,596***	0,388***	1,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(D) компенсація	0,303**	0,259**	0,460***	1,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(Е) проєкція	0,347***	0,250*	0,590***	0,549***	1,000	-	-	-	-	-	-	-	-
(F) заміщення	0,342***	0,353**	0,670***	0,507***	0,711***	1,000	-	-	-	-	-	-	-
(G) інтелектуалізація	0,458***	0,417***	0,623***	0,441***	0,588***	0,697***	1,000	-	-	-	-	-	-
(H) реактивні утворення	0,095	0,450***	0,279**	0,266**	0,348***	0,297**	0,245*	1,000	-	-	-	-	-
проблемно-орієнтована копінг-стратегія	-0,282**	-0,374***	-0,320**	-0,141	-0,339***	-0,441***	-0,496***	-0,505***	1,000	-	-	-	-
емоційно-орієнтована копінг-стратегія	0,126	0,146	0,245*	0,122	0,076	0,114	0,340***	-0,119	0,209	1,000	-	-	-
копінг-стратегія уникнення	0,175	0,228*	0,253*	-0,003	0,144	0,164	0,178	-0,086	-0,078	-0,036	1,000	-	-
копінг-стратегія відволікання	0,174	0,293**	0,450***	0,132	0,312**	0,351***	0,377***	0,029	-0,390***	-0,156	0,853***	1,000	-
копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки	-0,186	0,085	-0,127	-0,151	-0,003	-0,222*	-0,266**	-0,136	0,443***	-0,082	0,581***	0,293**	1,000

Примітки: * $-p \leq 0,10$; ** $-p \leq 0,05$; *** $-p \leq 0,01$.

Таблиця М.6.2

**Матриця інтеркореляційних зв'язків механізмів психічного захисту та копінг-стратегій
у групі досліджуваних з середнім рівнем професійного вигорання ($N = 60$)**

Механізми психічного захисту та копінг-стратегії	(А) заперечення	(В) витіснення	(С) регресія	(D) компенсація	(Е) проекція	(F) заміщення	(G) інтелектуалізація	(H) реактивні утворення	проблемно-орієнтована копінг-стратегія	емоційно-орієнтована копінг-стратегія	копінг-стратегія уникнення	копінг-стратегія відволікання	копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки
(А) заперечення	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
(В) витіснення	0,168	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
(С) регресія	0,008	0,072	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
(D) компенсація	0,254**	0,243*	0,255**	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–
(Е) проекція	0,399***	0,130	0,261**	0,255**	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–
(F) заміщення	0,056	0,081	0,532***	0,195	0,198	1,000	–	–	–	–	–	–	–
(G) інтелектуалізація	0,509***	0,119	0,104	0,192	0,578***	0,118	1,000	–	–	–	–	–	–
(H) реактивні утворення	-0,032	0,231*	0,072	0,176	0,262**	0,045	0,349***	1,000	–	–	–	–	–
проблемно-орієнтована копінг-стратегія	0,345***	-0,212	0,052	-0,011	0,032	-0,078	0,049	-0,114	1,000	–	–	–	–
емоційно-орієнтована копінг-стратегія	-0,222*	0,007	0,196	0,045	0,148	-0,126	0,117	0,184	-0,006	1,000	–	–	–
копінг-стратегія уникнення	0,120	0,105	-0,113	-0,034	-0,211	-0,096	-0,102	-0,129	0,327**	0,068	1,000	–	–
копінг-стратегія відволікання	0,008	0,241*	0,027	0,072	-0,191	0,074	-0,091	-0,037	-0,028	0,084	0,730***	1,000	–
копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки	0,077	-0,062	-0,205	-0,120	-0,222*	-0,327**	-0,094	-0,106	0,359***	0,114	0,701***	0,204	1,000

Примітки: * – $p \leq 0,10$; ** – $p \leq 0,05$, *** – $p \leq 0,01$.

**Матриця інтеркореляційних зв'язків механізмів психічного захисту та копінг-стратегій
у групі досліджуваних з низьким рівнем професійного вигорання ($N = 60$)**

Механізми психічного захисту та копінг-стратегії	(А) заперечення	(В) витіснення	(С) регресія	(D) компенсація	(Е) проєкція	(F) заміщення	(G) інтелектуалізація	(H) реактивні утворення	проблемно-орієнтована копінг-стратегія	емоційно-орієнтована копінг-стратегія	копінг-стратегія уникнення	копінг-стратегія відволікання	копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки
(А) заперечення	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
(В) витіснення	0,246*	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
(С) регресія	0,257**	0,372***	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
(D) компенсація	0,551**	0,457***	0,254**	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–	–
(Е) проєкція	0,373**	0,139	0,370***	0,248*	1,000	–	–	–	–	–	–	–	–
(F) заміщення	0,324*	0,266**	0,471***	0,360***	0,401***	1,000	–	–	–	–	–	–	–
(G) інтелектуалізація	0,543**	0,419***	0,252*	0,464***	0,294**	0,187	1,000	–	–	–	–	–	–
(H) реактивні утворення	0,482***	0,417***	0,274**	0,379***	0,486***	0,255**	0,536***	1,000	–	–	–	–	–
проблемно-орієнтована копінг-стратегія	0,194	0,025	-0,195	0,170	0,105	-0,042	0,303**	0,310**	1,000	–	–	–	–
емоційно-орієнтована копінг-стратегія	0,042	0,187	0,415***	0,140	0,304**	0,046	0,019	0,289**	0,080	1,000	–	–	–
копінг-стратегія уникнення	0,197	-0,088	-0,068	-0,016	-0,101	0,073	0,029	-0,045	-0,026	-0,110	1,000	–	–
копінг-стратегія відволікання	0,108	-0,187	-0,063	-0,044	-0,076	-0,044	0,111	0,098	-0,127	-0,048	0,769***	1,000	–
копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки	0,227*	-0,038	-0,016	0,000	0,033	0,167	0,023	-0,058	0,149	-0,225*	0,728***	0,295**	1,000

Примітки: * – $p \leq 0,10$; ** – $p \leq 0,05$, *** – $p \leq 0,01$.

Таблиця М.7

**Міра гомо-/гетерогенності структур механізмів психічного захисту та
копінг-стратегій у досліджуваних з різними рівнями професійного
вигорання**

Групи досліджуваних	з високим рівнем професійного вигорання	з середнім рівнем професійного вигорання	з низьким рівнем професійного вигорання
з високим рівнем професійного вигорання	1,000	0,236	0,606
з середнім рівнем професійного вигорання	–	1,000	0,297
з низьким рівнем професійного вигорання	–	–	1,000

Примітки: N = 13; $\chi^2_{кр.} = 0,56, p \leq 0,05$; $\chi^2_{кр.} = 0,70, p \leq 0,01$.

Додаток Н

Таблиця Н.1

**Значення середніх і дисперсії шкал екзистенції
для досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання ($N = 180$)**

Субшкали опитувальника «Шкала екзистенції»	Групи досліджуваних					
	з ВРВ		з СРВ		з НРВ	
	М	Д	М	Д	М	Д
(SD) самодистанціювання	26,29	46,22	28,30	39,86	29,29	54,41
(ST) самотрансценденція	53,86	83,67	64,17	83,24	67,24	108,19
(F) свобода	38,86	97,67	40,43	58,95	42,76	74,99
(V) відповідальність	43,21	99,41	43,70	120,40	49,48	112,96
(P) персональність	80,21	206,18	92,48	196,53	97,14	278,13
(E) екзистенційність	82,07	343,46	84,00	288,73	92,24	323,99
(G) екзистенційна наповненість	162,29	1029,14	176,48	719,72	188,19	984,56

Таблиця Н.2

**Статистично значущі відмінності між групами досліджуваних з різними
рівнями професійного вигорання за «Шкалою екзистенції»
($N = 180$)**

Компоненти екзистенції	Групи, між якими виявлено значущі відмінності	Н-критерій Крускала-Уолліса, р
(SD) самодистанціювання	–	$H = 2,030, p = 0,362$
(ST) самотрансценденція	1 < 2, 3	$H = 13,91, p = 0,001$
(F) свобода	–	$H = 2,633, p = 0,268$
(V) відповідальність	–	$H = 5,242, p = 0,073$
(P) персональність	1 < 3	$H = 10,08, p = 0,007$
(E) екзистенційність	–	$H = 4,146, p = 0,126$
(G) екзистенційна наповненість	–	$H = 7,071, p = 0,029$

Примітки: 1 – група досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання, 2 – з середнім, 3 – з низьким.

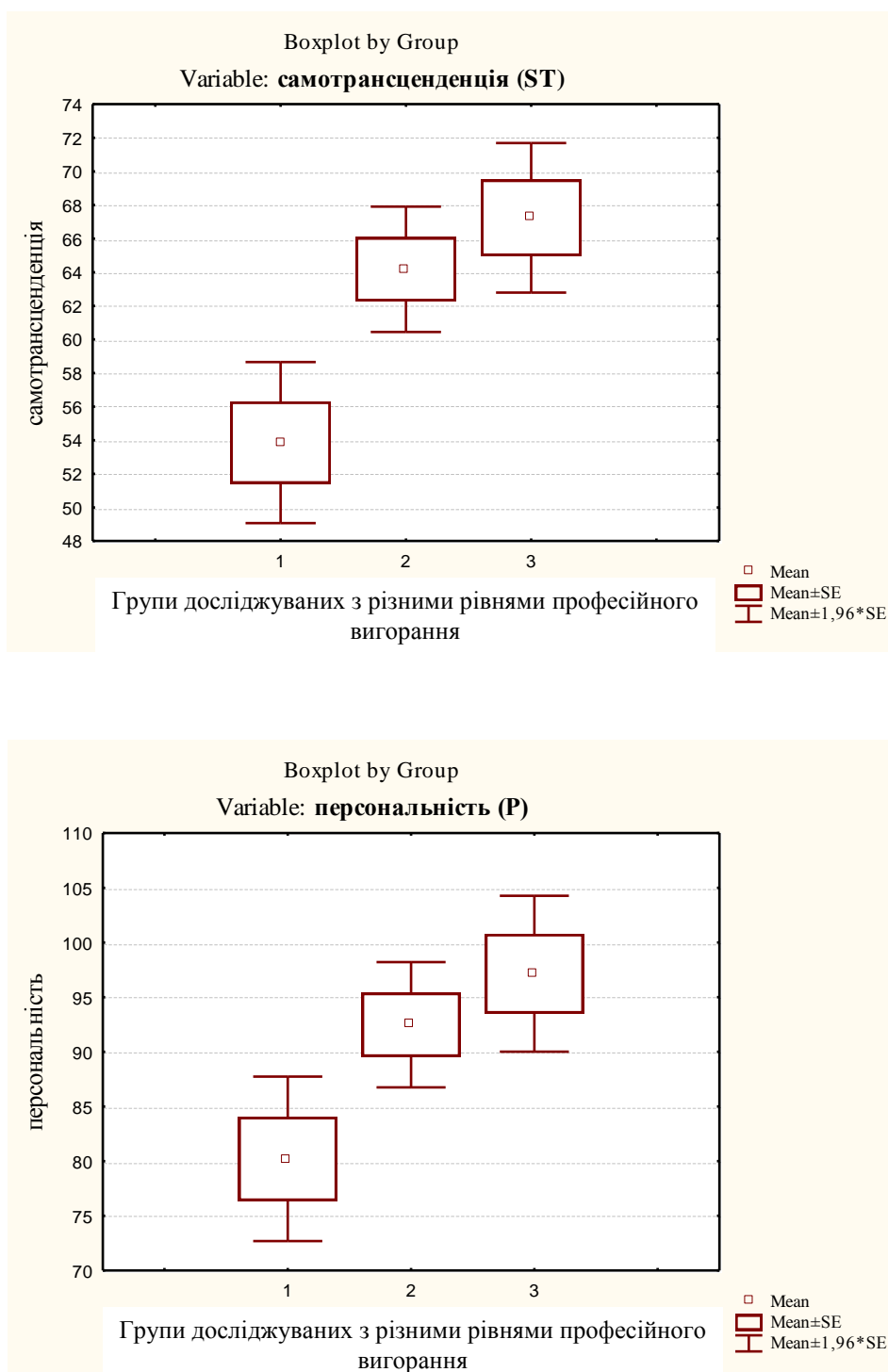


Рис. Н.1. Графічне відображення достовірності відмінностей за субшкалами екзистенції між групами досліджуваних з різними рівнями професійного вигорання ($N = 180$)

Примітки : □ – Mean; □ – Mean±SE; ⊞ – Mean±1,96*SE; 1 – група досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання, 2 – з середнім, 3 – з низьким.

Матриця кореляційних зв'язків між вигоранням та його складовими й екзистенцією та її компонентами у групі досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання (N=60)

Показники паралельних методик	(SD) самодистанціювання	(ST) самотрансценденція	(F) свобода	(V) відповідальність	(P) персональність	(E) екзистенційність	(G) екзистенційна наповненість
переживання психотравмуючих обставин	-0,124	-0,303*	-0,321*	-0,103	-0,264*	-0,241	-0,176
незадоволеність собою	-0,366**	-0,486***	-0,569***	-0,511***	-0,517***	-0,557***	-0,598***
загнаність у кут	-0,537***	-0,499***	-0,360**	-0,412**	-0,512***	-0,351**	-0,320*
тривога і депресія	-0,191	0,383**	0,022	-0,311*	0,099	-0,286*	-0,155
фаза напруга	-0,671***	-0,218	-0,471***	-0,853***	-0,453***	-0,800***	-0,615***
неадекватне вибіркове емоційне реагування	0,106	0,184	0,257*	-0,114	0,266*	-0,034	0,151
емоційно-моральна дезорієнтація	0,386**	-0,013	0,418***	0,388**	0,158	0,486***	0,484***
розширення сфери економії емоцій	0,064	-0,239	-0,053	0,065	-0,173	0,031	-0,004
редукція професійних обов'язків	0,265*	0,365**	0,322*	-0,297*	0,444***	-0,166	0,219
фаза резистенція	0,484***	0,269*	0,573***	0,168	0,462***	0,325*	0,583***
емоційний дефіцит	0,432***	-0,202	0,221	0,170	0,080	0,178	0,195
емоційне відчуження	-0,236	-0,049	0,080	-0,070	-0,195	0,041	0,068
особистісне відчуження	0,134	-0,190	-0,020	0,054	-0,075	-0,013	-0,008
психосоматичні та психовегетативні порушення	0,537***	-0,023	0,340**	0,476***	0,234	0,471***	0,389**
фаза виснаження	0,336**	-0,162	0,199	0,268*	0,013	0,252	0,207
підсумковий показник сформованості вигорання	0,091	-0,322*	-0,010	-0,021	-0,169	-0,039	0,055

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$, *** – $p \leq 0,001$.

Матриця кореляційних зв'язків між вигоранням та його складовими й екзистенцією та її компонентами у групі досліджуваних з середнім рівнем професійного вигорання (N=60)

Показники паралельних методик	(SD) самоідентифікація	(ST) самотрансценденція	(F) свобода	(V) відповідальність	(P) персональність	(E) екзистенційність	(G) екзистенційна наповненість
переживання психотравмуючих обставин	0,623***	0,555***	-0,050	0,261*	0,700***	0,102	0,448***
незадоволеність собою	0,248	0,450***	0,126	0,432***	0,404**	0,301	0,334**
загнаність у кут	-0,033	0,187	0,343**	0,300*	0,066	0,364**	0,193
тривога і депресія	0,027	0,163	0,053	-0,070	0,089	-0,044	0,017
фаза напруга	0,391**	0,544***	0,145	0,328*	0,536***	0,239	0,380**
неадекватне вибіркове емоційне реагування	0,025	-0,225	0,213	-0,190	-0,085	-0,022	-0,027
емоційно-моральна дезорієнтація	-0,265*	-0,077	0,041	-0,029	-0,199	0,011	-0,041
розширення сфери економії емоцій	0,090	-0,175	0,012	0,067	-0,094	0,093	0,000
редукція професійних обов'язків	-0,209	-0,094	-0,097	-0,307*	-0,110	-0,223	-0,232
фаза резистенція	-0,233	-0,310*	0,007	-0,300*	-0,270*	-0,162	-0,230
емоційний дефіцит	0,046	-0,052	0,073	0,290*	-0,058	0,252*	0,188
емоційне відчуження	-0,140	0,267*	-0,139	0,088	0,092	-0,019	-0,059
особистісне відчуження	0,537***	0,479***	0,361**	0,539***	0,549***	0,477***	0,547***
психосоматичні та психовегетативні порушення	0,037	0,330**	-0,027	-0,100	0,288*	-0,070	0,079
фаза виснаження	0,174	0,327*	0,060	0,377**	0,286*	0,272*	0,286*
підсумковий показник сформованості вигорання	0,298*	0,433***	0,239	0,346**	0,421***	0,329*	0,379**

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$, *** – $p \leq 0,001$.

Матриця кореляційних зв'язків між вигоранням та його складовими й екзистенцією та її компонентами у групі досліджуваних з низьким рівнем професійного вигорання (N=60)

Показники паралельних методик	(SD) самоідентифікація	(ST) самотрансценденція	(F) свобода	(V) відповідальність	(P) персональність	(E) екзистенційність	(G) екзистенційна наповненість
переживання психотравмуючих обставин	0,367**	0,057	0,036	0,139	0,166	0,095	0,208
незадоволеність собою	0,355**	0,073	0,090	-0,015	0,183	0,022	0,129
загнаність у кут	-0,243	-0,222	-0,102	-0,178	-0,180	-0,190	-0,171
тривога і депресія	0,305*	0,153	0,073	-0,008	0,170	0,006	0,157
фаза напруга	0,430***	0,163	0,120	0,161	0,216	0,142	0,286*
неадекватне вибіркове емоційне реагування	-0,241	-0,011	0,018	0,025	-0,080	-0,015	-0,089
емоційно-моральна дезорієнтація	0,161	0,148	-0,068	0,002	0,158	0,037	0,058
розширення сфери економії емоцій	-0,009	-0,300*	-0,245	-0,231	-0,150	-0,255*	-0,195
редукція професійних обов'язків	-0,110	0,056	0,128	0,041	0,033	0,036	0,051
фаза резистенція	0,019	0,007	-0,013	-0,006	0,058	-0,024	-0,017
емоційний дефіцит	0,018	-0,122	-0,105	-0,149	-0,064	-0,163	-0,116
емоційне відчуження	-0,426***	-0,020	0,003	0,073	-0,192	0,072	-0,066
особистісне відчуження	0,052	-0,020	0,183	0,090	-0,074	0,104	0,079
психосоматичні та психовегетативні порушення	0,075	0,054	-0,111	0,191	0,100	0,103	0,007
фаза виснаження	-0,147	-0,054	0,008	0,102	-0,076	0,057	-0,035
підсумковий показник сформованості вигорання	0,171	0,060	0,029	0,066	0,116	0,031	0,094

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$, *** – $p \leq 0,001$.

**Матриця інтеркореляційних зв'язків компонентів екзистенції
у групі досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання ($N = 60$)**

Компоненти екзистенції	(SD) самодистанціювання	(ST) самотрансценденція	(F) свобода	(V) відповідальність	(P) персональність	(E) екзистенційність	(G) екзистенційна наповненість
(SD) самодистанціювання	1,000	–	–	–	–	–	–
(ST) самотрансценденція	0,522**	1,000	–	–	–	–	–
(F) свобода	0,799**	0,833**	1,000	–	–	–	–
(V) відповідальність	0,682**	0,324*	0,611**	1,000	–	–	–
(P) персональність	0,824**	0,879**	0,908**	0,484**	1,000	–	–
(E) екзистенційність	0,729**	0,501**	0,785**	0,952**	0,633**	1,000	–
(G) екзистенційна наповненість	0,811**	0,673**	0,935**	0,763**	0,805**	0,893**	1,000

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Таблиця Н.4.2

**Матриця інтеркореляційних зв'язків компонентів екзистенції
у групі досліджуваних з середнім рівнем професійного вигорання ($N = 60$)**

Компоненти екзистенції	(SD) самодистанціювання	(ST) самотрансценденція	(F) свобода	(V) відповідальність	(P) персональність	(E) екзистенційність	(G) екзистенційна наповненість
(SD) самодистанціювання	1,000	–	–	–	–	–	–
(ST) самотрансценденція	0,597**	1,000	–	–	–	–	–
(F) свобода	0,388**	0,202	1,000	–	–	–	–
(V) відповідальність	0,680**	0,324*	0,625**	1,000	–	–	–
(P) персональність	0,845**	0,918**	0,309*	0,499**	1,000	–	–
(E) екзистенційність	0,582**	0,256*	0,872**	0,913**	0,418**	1,000	–
(G) екзистенційна наповненість	0,847**	0,625**	0,691**	0,858**	0,794**	0,849**	1,000

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Таблиця Н.4.3

**Матриця інтеркореляційних зв'язків компонентів екзистенції
у групі досліджуваних з низьким рівнем професійного вигорання ($N = 60$)**

Компоненти екзистенції	(SD) самодистанціювання	(ST) самотрансценденція	(F) свобода	(V) відповідальність	(P) персональність	(E) екзистенційність	(G) екзистенційна наповненість
(SD) самодистанціювання	1,000	–	–	–	–	–	–
(ST) самотрансценденція	0,748**	1,000	–	–	–	–	–
(F) свобода	0,642**	0,832**	1,000	–	–	–	–
(V) відповідальність	0,582**	0,806**	0,842**	1,000	–	–	–
(P) персональність	0,811**	0,920**	0,747**	0,705**	1,000	–	–
(E) екзистенційність	0,625**	0,869**	0,917**	0,973**	0,758**	1,000	–
(G) екзистенційна наповненість	0,745**	0,916**	0,929**	0,891**	0,874**	0,942**	1,000

Примітки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Таблиця Н.5

**Міра гомо-/гетерогенності структур екзистенції у досліджуваних з різними
рівнями професійного вигорання**

Групи досліджуваних	з високим рівнем професійного вигорання	з середнім рівнем професійного вигорання	з низьким рівнем професійного вигорання
з високим рівнем професійного вигорання	1,000	0,497	–
з середнім рівнем професійного вигорання	–	1,000	–
з низьким рівнем професійного вигорання	–	–	1,000

Примітка. $N = 7$, $\chi^2_{кр.} = 0,754$, $p \leq 0,05$, $\chi^2_{кр.} = 0,875$, $p \leq 0,01$.

Додаток П

Таблиця П.1

Статистично значущі відмінності у контрольних та експериментальних групах досліджуваних до проведення формувального експерименту

(за *U*-критерієм Манна-Уїтні)

Досліджувані психологічні конструкти/ мішені психологічної корекції	Групи досліджуваних	
	з високим рівнем професійного вигорання	з середнім рівнем професійного вигорання
1	2	3
підсумковий показник сформованості професійного вигорання	U = 258, p = 0,542	U = 298, p = 0,807
невротичність	U = 249, p = 0,361	U = 310, p = 0,992
депресивність	U = 259, p = 0,538	U = 290,5, p = 0,691
драгітливність	U = 281,5, p = 0,899	U = 236, p = 0,141
емоційна лабільність	U = 277, p = 0,824	U = 303,5, p = 0,890
спонтанна агресивність	U = 287, p = 0,992	U = 303,5, p = 0,889
реактивна агресивність	U = 228,5, p = 0,161	U = 295,5, p = 0,766
відкритість	U = 282, p = 0,907	U = 306,5, p = 0,937
товариськість	U = 286, p = 0,975	U = 306, p = 0,929
особистісна тривожність	U = 280, p = 0,877	U = 305,5, p = 0,922
ситуативна тривожність	U = 258, p = 0,541	U = 286,5, p = 0,640
мотивація на уникнення невдач	U = 282, p = 0,908	U = 300, p = 0,838
мотивація на досягнення успіху	U = 286,5, p = 0,983	U = 306,5, p = 0,937
аутосимпатія	U = 263, p = 0,606	U = 307, p = 0,945
самоповага	U = 276, p = 0,811	U = 267,5, p = 0,391
очікуване ставлення з боку інших	U = 281,5, p = 0,900	U = 302, p = 0,866
саморозуміння	U = 281, p = 0,890	U = 300,5, p = 0,838
самозвинувачення	U = 279, p = 0,858	U = 295, p = 0,760
самоінтерес	U = 286,5, p = 0,983	U = 297,5, p = 0,794
самовпевненість	U = 283,5, p = 0,931	U = 282, p = 0,908
сором'язливість	U = 264, p = 0,596	U = 309,5, p = 0,983
глобальне самоствавлення	U = 280,5, p = 0,884	U = 309, p = 0,977
інтелектуалізація	U = 282,5, p = 0,917	U = 294, p = 0,746
регресія	U = 285, p = 0,958	U = 297,5, p = 0,798

Продовження табл. П.1

1	2	3
проекція	U = 277, p = 0,825	U = 307,5, p = 0,953
заміщення	U = 278,5, p = 0,850	U = 307, p = 0,945
компенсація	U = 271,5, p = 0,738	U = 290, p = 0,685
копінг-стратегія, орієнтована на уникнення	U = 282,5, p = 0,917	U = 310, p = 0,992
копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки	U = 284, p = 0,942	U = 297,5, p = 0,800
емоційно-орієнтована копінг-стратегія	U = 257,5, p = 0,534	U = 264,5, p = 0,368
проблемно-орієнтована копінг-стратегія	U = 286, p = 0,975	U = 304, p = 0,899
персональність	U = 285,5, p = 0,967	U = 256,5, p = 0,292
відповідальність	U = 274, p = 0,778	U = 309,5, p = 0,984
самодистанціювання	U = 280,5, p = 0,884	U = 291,5, p = 0,710
самотрансценденція	U = 284,5, p = 0,950	U = 283, p = 0,591
екзистенційність	U = 279, p = 0,859	U = 310, p = 0,992
екзистенційна наповненість	U = 268, p = 0,686	U = 300,5, p = 0,845
загальна шкала перфекціонізму	U = 262, p = 0,596	U = 306,5, p = 0,938
перфекціонізм, орієнтований на себе	U = 285, p = 0,959	U = 302, p = 0,864
перфекціонізм, орієнтований на інших	U = 273,5, p = 0,771	U = 297,5, p = 0,799
соціально приписаний перфекціонізм	U = 284, p = 0,942	U = 305,5, p = 0,922
конформність (рівень нормативних ідеалів)	U = 253, p = 0,470	U = 280, p = 0,550
гедонізм (рівень нормативних ідеалів)	U = 271,5, p = 0,740	U = 282,5, p = 0,584
влада (рівень нормативних ідеалів)	U = 256, p = 0,508	U = 298, p = 0,807
універсальність (рівень індивідуальних пріоритетів)	U = 276, p = 0,807	U = 280, p = 0,551
доброта (рівень індивідуальних пріоритетів)	U = 283, p = 0,924	U = 310, p = 0,992
досягнення (рівень індивідуальних пріоритетів)	U = 263,5, p = 0,615	U = 281, p = 0,564
влада (рівень індивідуальних пріоритетів)	U = 273,5, p = 0,770	U = 303,5, p = 0,891
конформність (рівень індивідуальних пріоритетів)	U = 278, p = 0,843	U = 299,5, p = 0,829
гедонізм (рівень індивідуальних пріоритетів)	U = 284, p = 0,942	U = 309, p = 0,977

Таблиця П.2

Оцінка спільностей

Змінні	Спільності
невротичність	0,758
дратівливість	0,798
емоційна лабільність	0,767
спонтанна агресивність	0,850
особистісна тривожність	0,740
мотивація на уникнення невдач	0,694
аутосимпатія	0,732
самоповага	0,860
самозвинувачення	0,839
загальна шкала перфекціонізму	0,671
інтелектуалізація	0,745
копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки	0,635
відповідальність	0,707
самодистанціювання	0,702
екзистенційна наповненість	0,798
доброта (рівень індивідуальних пріоритетів)	0,625

Примітка. Extraction Method: Principal Component Analysis.

Таблиця П.3

Матриця факторних навантажень (до обертання)

Показники	Factor Loadings (Unrotated) Extraction: Principal components (Marked loadings are >,400000)					
	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6
невротичність	-0,701709	-0,103089	-0,214506	-0,121633	0,034690	0,439206
дратівливість	-0,772317	-0,036205	-0,054581	0,213828	0,389182	0,010109
емоційна лабільність	-0,764252	-0,069040	-0,041741	0,029299	-0,340059	-0,244738
спонтанна агресивність	-0,521816	0,218465	-0,226350	0,629244	0,155330	0,241711
особистісна тривожність	-0,563001	-0,405040	-0,420052	0,074964	-0,276320	-0,027428
мотивація на уникнення невдач	-0,084030	0,356685	-0,473586	-0,165270	0,488693	-0,262692
аутосимпатія	-0,293321	0,521743	0,139334	0,381359	-0,447862	-0,093177
самоповага	0,246536	0,160326	-0,351047	-0,291249	-0,525422	0,537603
самозвинувачення	0,049916	-0,508872	-0,669808	0,323165	-0,024023	-0,154181
загальна шкала перфекціонізму	-0,489432	-0,377167	0,484723	-0,040837	-0,059953	-0,221239
інтелектуалізація	-0,433329	0,375112	-0,111775	-0,577985	0,167645	-0,204670
копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки	-0,016516	0,365496	-0,439266	-0,342648	-0,332933	-0,282914
відповідальність	0,460324	-0,392914	-0,056006	0,345634	-0,258937	-0,388925
самодистанціювання	0,416929	0,558819	-0,301866	0,260428	0,060608	-0,231800
екзистенційна наповненість	0,537216	-0,578045	-0,267255	-0,053118	0,271622	0,165999
доброта (рівень індивідуальних пріоритетів)	0,254463	0,566610	0,073237	0,436727	0,065824	0,197496
Expl.Var	3,585252	2,450977	1,705440	1,658933	1,376210	1,144987
Prp.Totl	0,224078	0,153186	0,106590	0,103683	0,086013	0,071562

Примітки: *Expl.Var* – власні значення, *Prp.Totl* – частка загальної дисперсії.

Таблиця П.4

Матриця факторних навантажень після обертання

Показники	Factor Loadings (Varimax normalized) Extraction: Principal components (Marked loadings are >,400000)					
	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6
невротичність	-0,361716	0,759916	0,040455	0,003316	-0,096228	0,196770
дратівливість	-0,182469	0,724695	0,144366	0,062203	-0,140230	-0,441811
емоційна лабільність	-0,508126	0,293204	0,578223	0,226164	-0,170995	-0,089961
спонтанна агресивність	0,302750	0,747131	0,331373	0,215071	0,123253	-0,169221
особистісна тривожність	-0,463847	0,382005	0,172148	0,575827	-0,067624	0,115453
мотивація на уникнення невдач	0,320973	0,177412	-0,154972	0,073341	-0,705647	-0,178549
аутосимпатія	0,201656	0,076845	0,822414	-0,046552	0,075016	0,040427
самоповага	0,082901	-0,013642	-0,021714	-0,010337	0,012960	0,922943
самозвинувачення	0,008182	0,082916	-0,235244	0,881097	0,014796	0,006206
загальна шкала перфекціонізму	-0,652699	0,045894	0,211044	-0,094904	0,167332	-0,401616
інтелектуалізація	-0,206316	0,166281	0,124365	-0,304793	-0,752576	-0,009270
копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки	0,047497	-0,198172	0,270072	0,152631	-0,601391	0,368338
відповідальність	0,055488	-0,550337	-0,031813	0,535877	0,312373	-0,124446
самодистанціювання	0,745396	-0,234498	0,136299	0,120325	-0,242315	0,009091
екзистенційна наповненість	0,033668	-0,164195	-0,792260	0,311234	0,198125	0,080176
доброта (рівень індивідуальних пріоритетів)	0,706041	0,059604	0,217470	-0,202024	0,186606	0,015989
Expl.Var	2,408925	2,394596	2,079960	1,781371	1,768290	1,488658
Prp.Totl	0,150558	0,149662	0,129998	0,111336	0,110518	0,093041

Примітки: *Expl.Var* – власні значення, *Prp.Totl* – частка загальної дисперсії.

Таблиця П.5

Матриця перетворення факторів

Component	1	2	3	4	5	6
1	-0,491	0,690	0,443	0,007	0,216	-0,199
2	0,621	0,053	0,481	-0,454	0,395	0,130
3	0,249	0,250	-0,190	0,690	0,475	0,371
4	0,481	0,213	0,315	0,418	-0,571	-0,352
5	-0,263	-0,331	0,602	0,214	-0,227	0,601
6	-0,099	-0,551	0,275	0,312	0,440	-0,566

Extraction Method: Principal Component Analysis
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization

Таблиця П.6

Оцінка спільностей після виключення

Змінні	Спільності
невротичність	0,632
дратівливість	0,725
емоційна лабільність	0,756
спонтанна агресивність	0,847
особистісна тривожність	0,721
мотивація на уникнення невдач	0,589
аутосимпатія	0,731
самозвинувачення	0,844
загальна шкала перфекціонізму	0,586
інтелектуалізація	0,730
копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки	0,639
відповідальність	0,631
самодистанціювання	0,694
екзистенційна наповненість	0,793
доброта (рівень індивідуальних пріоритетів)	0,632

Примітка. Extraction Method: Principal Component Analysis.

Таблиця П.7

Матриця навантажень після виключення

Показники	Factor Loadings (Unrotated) Extraction: Principal components (Marked loadings are >,400000)				
	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
невротичність	-0,721539	-0,143500	-0,083296	-0,128906	-0,259832
дратівливість	-0,751924	-0,031216	-0,190742	0,038645	-0,347901
емоційна лабільність	-0,768958	-0,093239	-0,025551	0,094918	0,382158
спонтанна агресивність	-0,519895	0,216546	-0,540804	0,375942	-0,309156
особистісна тривожність	-0,572362	-0,440408	-0,357574	-0,049295	0,263090
мотивація на уникнення невдач	-0,089941	0,352637	-0,344835	-0,550559	-0,186735
аутосимпатія	-0,303973	0,518328	-0,073316	0,482924	0,362036
самозвинувачення	0,058008	-0,516174	-0,734827	-0,093542	0,158377
загальна шкала перфекціонізму	-0,462654	-0,364401	0,425187	0,223020	0,091128
інтелектуалізація	-0,446662	0,355450	0,210533	-0,596847	0,062110
копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки	-0,048702	0,332402	-0,159249	-0,449229	0,546700
відповідальність	0,472159	-0,377587	-0,230211	0,287665	0,360730
самодистанціювання	0,411991	0,573813	-0,421427	-0,031203	0,126645
екзистенційна наповненість	0,543651	-0,573991	-0,200526	-0,226859	-0,276239
доброта (рівень індивідуальних пріоритетів)	0,244103	0,578875	-0,185738	0,385302	-0,233851
Expl.Var	3,542788	2,436583	1,684334	1,607382	1,278612
Prp.Totl	0,236186	0,162439	0,112289	0,107159	0,085241

Примітки: *Expl.Var* – власні значення, *Prp.Totl* – частка загальної дисперсії,

Таблиця П.8

Матриця перетворення факторів

Component	1	2	3	4	5
1	0,718	-0,489	0,406	0,280	0,050
2	0,041	0,623	0,503	0,342	-0,490
3	0,342	0,571	-0,006	-0,004	0,746
4	-0,050	-0,015	-0,521	0,851	0,035
5	-0,603	-0,214	0,557	0,283	0,447

Примітки: Extraction Method: Principal Component Analysis; Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
 Департамент освіти і науки, молоді та спорту Чернівецької обласної державної адміністрації

Педагогічний коледж

Чернівецького національного університету ім. Ю. Федьковича
 58000, м. Чернівці, вул. М. Горького, 23; тел. (03722) 52-28-50; тел.- факс (0372) 57-57-68

29.11.12, № 113
 На № _____

Довідка

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Колтунович Тетяни Анатоліївни
 на тему «**Психологічні умови корекції професійного вигорання
 у вихователів дитячих навчальних закладів**»
 (спеціальність 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія)

Ознайомлення майбутніх вихователів дошкільних навчальних закладів з проблемою професійного вигорання, засобами його профілактики та шляхами психокорекції – актуальна потреба сучасності, зумовлена зростанням кількості вигорілих співробітників, негативним впливом синдрому на фахівців, на ефективність навчально-виховного процесу та усіх його учасників, у зв'язку з чим результати дисертаційного дослідження Колтунович Тетяни Анатоліївни «Психологічні умови корекції професійного вигорання вихователів дитячих навчальних закладів» упродовж 2011-2012 років було впроваджено у зміст роботи з підготовки вихователів дошкільних навчальних закладів у педагогічному коледжі Чернівецького національного університету ім. Ю.Федьковича (спеціальність 5.01010101 «Дошкільна освіта»).

Зокрема, окремі результати науково-теоретичного аналізу проблеми (особливості формування синдрому вигорання, його передвісники й основні симптоми та чинники), а також практичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання знайшли відображення у змісті навчальних дисциплін «Педагогічна психологія», «Вступ до спеціальності», «Педагогічна майстерність».

Корекційна програма для вихователів дошкільних навчальних закладів «Як не згоріти в полум'ї професії», у якій закумульовані основні теоретичні положення та результати досліджень Т.А.Колтунович, використана психологічною службою навчального закладу, кураторами студентських груп, з метою запобігання формуванню професійного вигорання.

Проблема профілактики та корекції професійного вигорання вихователів обговорена на засіданні предметно-методичної комісії викладачів педагогіки, психології та фахових методик дошкільного відділу (протокол № 3 від 17 жовтня 2012 р.), методичній раді педагогічного коледжу Чернівецького

національного університету ім. Ю.Федьковича (протокол № 3 від 30 жовтня 2012 р.), на якому було відзначено:

- надзвичайну актуальність проблеми, у зв'язку з її небезпекою не тільки для вихователів сучасних дошкільних закладів, але й для студентів навчальних закладів, особливо студентів старших курсів як майбутніх фахівців;
- доцільність використання положень, розробок і рекомендацій кандидатської дисертації Т.А.Колтунович у процесі підготовки майбутніх вихователів, з метою ознайомлення їх з феноменом професійного вигорання та його характерними ознаками, техніками попередження та подолання.

Заступник директора з навчальної роботи
педагогічного коледжу
Чернівецького національного університету
ім. Ю.Федьковича, к. пед. н, доцент,
заслужений вчитель України



М.І. Сичова

Підпис Сичової М.І.
засвідчую

*О.Ч. Зерков - директор
національного коледжу,
Генеральний менеджер
наук*



ДОШКІЛЬНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД № 33
ЦЕНТР РОЗВИТКУ ДИТИНИ
«ОСЕЛЯ ТАЛАНОВИТИХ»
УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ ЧЕРНІВЕЦЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

58013, м. Чернівці, вул. Комарова. 28 „В”, тел. 4 – 21 – 27

№ 94/1 від «16» 10 2015 р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів
дисертаційного дослідження

КОЛТУНОВИЧ ТЕТЯНИ АНАТОЛІЇВНИ

на тему «**Психологічні умови корекції професійного вигорання
у вихователів дитячих навчальних закладів**»
(19.00.07 – педагогічна та вікова психологія)

Результати дисертаційного дослідження Колтунович Тетяни Анатоліївни «Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів» впроваджено протягом 2011-2015 рр. у роботу дошкільного навчального закладу № 33 Центру розвитку дитини «Оселя талановитих».

У результаті впровадження було прийнято до уваги такі положення та практичні рекомендації:

- 1) проаналізовано особливості впливу професійного вигорання на роботу з дітьми та міжособистісне спілкування в колективі;
- 2) враховано необхідність попередження та запобігання професійного вигорання у вихователів;
- 3) включено до активного робочого інструментарію психолога ДНЗ анкету «Особливості професійного вигорання вихователів» та корекційну програму «Як не згоріти в полум'ї професії», що дозволяють своєчасно виявити та оцінити рівень професійного вигорання співробітників, а також надати своєчасну допомогу для його подолання;
- 4) визначено необхідність своєчасного коригування професійного вигорання у разі виникнення.

Упровадження корекційної програми «Як не згоріти в полум'ї професії» підтверджено позитивними результатами: задоволенням вихователів від участі у програмі, усвідомленням змін, що відбулися, покращанням стосунків з колегами, зниженням тривожності, пасивності, дратівливості співробітників, появою активності, впевненості в собі й бажання працювати.

Впровадження результатів дослідження було здійснено за консультативної підтримки дисертанта, що суттєво вплинуло на ефективність процесу та отриманих результатів.

Результати дисертаційного дослідження Колтунович Т.А. мають важливе значення для збереження психосоматичного здоров'я вихователів та забезпечення ефективності їх власної професійної діяльності.

Завідуюча ДНЗ № 33 ЦРД
«Оселя талановитих»

М. В. Квасецька

М.В. Квасецька



Управління освіти Чернівецької міської ради
Дошкільний навчальний заклад № 30 Центр розвитку дитини «Дивосвіт»

58032, м. Чернівці, Бульвар Героїв Сталінграду, 7, тел. 4-14-07

№ 81-а від «27» 10 2015 р.

Довідка
про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Колтунович Тетяни Анатоліївни
на тему «Психологічні умови корекції професійного вигорання у
вихователів дитячих навчальних закладів»
на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук
зі спеціальності 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія

Результати дисертаційного дослідження Колтунович Тетяни Анатоліївни на тему «Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів» впроваджувалися протягом 2012-2015 років у роботу дошкільного навчального закладу № 30 ЦРД «Дивосвіт».

Зокрема, було враховано пропозиції та рекомендації, сформульовані Колтунович Т.А. щодо шляхів профілактики і корекції професійного вигорання вихователів дошкільних навчальних закладів.

Результати апробації авторської програми психокорекції «Як не згоріти в полум'ї професії», вказують на її ефективність. Запропоновані дисертанткою методи дозволяють своєчасно виявити та оцінити рівень професійного вигорання співробітників, а також надати своєчасну допомогу для його подолання.

Отримані дисертанткою результати актуальні, науково обґрунтовані та можуть бути використані у практичній діяльності вихователів і психологів дошкільних навчальних закладів.

Завідувач



I. O. Patraiboy
І. О. Патрабой



**ЧЕРНІВЕЦЬКА ОБЛАСНА РАДА
ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ ЧЕРНІВЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ**

58000, м. Чернівці, вул. І. Франка, 20 ; тел./ факс (0372) 52-73-36 E-mail: cv_ipo@ukr.net

30.11.2015 № 24-897

№

від

ДОВІДКА

**про впровадження результатів дисертаційної роботи
Колтунович Тетяни Анатоліївни**

на тему: «Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів
дитячих навчальних закладів»

на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук
за спеціальністю 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія
у навчальний процес

Основні наукові положення та результати дисертаційної роботи Колтунович Т.А. впроваджені в роботу постійно діючих курсів підвищення кваліфікації, які організовує Інститут післядипломної педагогічної освіти Чернівецької області. Теоретичні напрацювання та результати здійсненого дослідження стали матеріалами лекційних, практичних та тренінгових занять для слухачів курсів підвищення кваліфікації (психологів та вихователів ДНЗ). Адміністрація, вихователі і психологи ДНЗ, опрацювавши теоретичну інформацію, дослідивши та проаналізувавши реальну ситуацію у власних колективах, отримали можливість розробити рекомендації для покращення функціонування педагогічних колективів, підвищити продуктивність їх діяльності, зменшити наслідки професійного вигорання і таким чином гармонізувати психологічний клімат. Крім того, під час курсів підвищення кваліфікації для працівників дошкільних навчальних закладів було здійснено апробацію авторської програми Колтунович Т.А. «Як не згоріти в полум'ї професії» зокрема щодо вивчення особливостей, симптомів та детермінант виникнення професійного вигорання, проблеми профілактики та психологічної корекції професійного вигорання, проведення та проходження психологічної корекції професійного вигорання.

Практичне значення впровадженої програми полягає в тому, що отримані знання допомагають виявити і глибше зрозуміти детермінанти професійного вигорання, усвідомити особливості культури педагогічного колективу ДНЗ та причини професійного вигорання працівників. Отримані знання спонукають

покращити ефективність та збільшити продуктивність діяльності вихователів, а рекомендації забезпечують профілактику професійного вигорання.

Основні результати дисертаційного дослідження Колтунович Т.А. було обговорено на засіданні кафедри педагогіки, психології та теорії управління освітою ІІПОЧО (протокол №4 від 24 вересня 2015 р.). Результати апробації психокорекційної програми підтвердили її ефективність і доцільність впровадження у практику закладів післядипломної освіти.

Директор



Г.І.Білянin



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
 ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ, НАУКИ ТА МОЛОДІ
 МИКОЛАЇВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
**МИКОЛАЇВСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ
 ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ**
 54001 м. Миколаїв, вул. Адміральська, 4-а, тел./факс 37 85 89
<http://www.moippo.mk.ua>, e-mail: moippo@moippo.mk.ua

Від 01.12.2015 № 1282/16-22

на № _____ від _____

Довідка

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
 Колтунович Тетяни Анатоліївни
 на тему: «Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів
 дитячих навчальних закладів»
 на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук
 за спеціальністю 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія

Результати дисертаційного дослідження Колтунович Тетяни Анатоліївни на тему «Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів» було впроваджено у роботу Миколаївського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти.

Протягом 2013-2014 років співробітниками лабораторії практичної психології, соціальної роботи та інклюзивного навчання здійснено апробацію авторської програми Колтунович Т. А. «Як не згоріти в полум'ї професії», спрямованої на формування цілісної системи знань про особливості професійного вигорання; створення умов для зниження рівня сформованості професійного вигорання шляхом зміни значущості базових компонентів особистісної структури та зниження сили впливу детермінуючих його формування особистісних (психологічних) чинників, через серію психологічних занять з теми «Попередження професійного вигорання педагогів».

Теоретичні та практичні здобутки наукового дослідження дисертанта було використано під час підготовки та викладання лекційних дисциплін («Формування емоційної зрілості практичного психолога з дітьми ДНЗ», «Використання арт-терапевтичних технік для стабілізації емоційного та психічного стану педагогів», «Психологічна допомога вчителю у стресових станах», «Попередження емоційного вигорання працівників психологічної служби», «Копінг-технології зі стабілізації психічного стану людини», «Вплив мистецтва на подолання синдрому емоційного вигорання», «Тренінгові технології в роботі працівників психологічної служби» для слухачів курсів підвищення кваліфікації, та при проведенні тренінгу «Попередження емоційного вигорання».

педагогів» для учасників всеукраїнського конкурсу «Учитель року - 2013», «Учитель року - 2014» та супорттивного тренінгу «Психологічна допомога вчителю у стресових станах» для фіналістів обласного етапу всеукраїнського конкурсу «Учитель року - 2015») що дозволило окреслити специфіку появи та формування феномена професійного вигорання у вчителів, вихователів, психологів його основні симптоми, фази розвитку, з'ясувати причини виникнення, ознайомити з профілактичними та корекційними засобами.

Основні результати дисертаційного дослідження Колтунович Т.А. було обговорено на засіданні обласної експертної комісії щодо здійснення психологічного та соціологічного інструментарію на базі лабораторії практичної психології, соціальної роботи та інклюзивного навчання МОІППО (протокол № 4 від 15.05.2015) та на засіданні кафедри психології, педагогіки та менеджменту освіти МОІППО (протокол № 10 від 30.11.2015). Результати апробації психокорекційної програми підтвердили її ефективність і доцільність впровадження у практику закладів післядипломної освіти.

Директор МОІППО
к. пед. н., доц., професор
кафедри мовно-літературної
та художньо-естетичної освіти



Шуляр В. І.

ПВНЗ «КІРОВОГРАДСЬКИЙ ІНСТИТУТ
ДЕРЖАВНОГО ТА МУНІЦИПАЛЬНОГО
УПРАВЛІННЯ КЛАСИЧНОГО
ПРИВАТНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»

Україна, 25026, тел. (0522) 27-46-40
м. Кіровоград, факс. (0522) 34-99-01
вул. Колгоспна, 73 (096) 491-08-95
e-mail: kidmu_kpu2015@ukr.net (066) 650-07-87
www. Kidmu.com.ua



PRIVATE HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION
«KIROVOGRAD INSTITUTE OF STATE AND
MUNICIPAL GOVERNANCE UNDER
CLASSICAL PRIVATE UNIVERSITY»

73, Kolgospna St., tel. (0522) 27-46-40
25026, Kirovograd, fax. (0522) 34-99-01
UKRAINE (096) 491-08-95
e-mail: kidmu_kpu2015@ukr.net (066) 650-07-87
www. Kidmu.com.ua

01 грудня 2015 № *336*

На № _____ від _____ 20__

Довідка

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Колтунович Тетяни Анатоліївни на тему: «Психологічні умови корекції професійного
вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів»
на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук
за спеціальністю 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія

Результати, отримані в ході дисертаційного дослідження Т.А. Колтунович «Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів», впроваджувалися впродовж 2014-2015 років у навчально-виховний процес приватного вищого навчального закладу «Кіровоградський інститут державного та муніципального управління Класичного приватного університету», обговорювалися на науково-методичних семінарах, круглих столах, засіданнях кафедри соціальної роботи.

Окремі результати наукового дослідження були впроваджені у процес підготовки майбутніх фахівців ОР «бакалавр», напряму підготовки 6.130102 «Соціальна робота» при читанні лекцій і проведенні семінарських занять з дисциплін «Вступ до спеціальності», «Педагогічна психологія», у ході яких студенти мали змогу ознайомитись із специфічними характеристиками професійного вигорання у психологів і педагогів, з причинами та етапами його формування, з особливостями профілактики та корекції. Актуальні проблеми, озвучені дисертанткою, лягли в основу тематики курсових і магістерських робіт, індивідуальної науково-дослідної роботи студентів кафедри соціальної роботи.

Запропонована Т.А. Колтунович корекційна програма «Як не згоріти в полум'ї професії» була апробована під час практичних занять з дисциплін «Соціальна психологія» і «Вікова психологія».

Впровадження основних результатів дисертаційного дослідження Т. А. Колтунович «Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів» довело їх значущість та ефективність. Довідку про впровадження затверджено на засіданні кафедри соціальної роботи (протокол № 2 від «09» жовтня 2015 року).

Заступник директора з навчально-методичної та наукової роботи Кіровоградського інституту державного та муніципального управління Класичного приватного університету, кандидат юридичних наук, доцент



Г.Ю. Шаркова



012368

УКРАЇНА
 МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
 ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
 ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА

58012, м. Чернівці, вул. М. Коцюбинського, 2, тел. (0372) 584810, 584811, факс (0372) 552914, e-mail: rector@chnu.edu.ua

21.08.2016 № *17/15-8918*

На № _____

Довідка

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Колтунович Тетяни Анатоліївни
 на тему «**ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ КОРЕКЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО**
ВИГОРАННЯ У ВИХОВАТЕЛІВ ДИТЯЧИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ»
 на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук
 за спеціальністю 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія

Основні положення та результати дисертаційного дослідження Колтунович Тетяни Анатоліївни впродовж 2010-2015 років впроваджено у навчальний процес кафедри педагогіки та психології дошкільної освіти факультету педагогіки, психології та соціальної роботи Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича. Зокрема, зміст теоретичної підготовки майбутніх вихователів дошкільних закладів доповнено теоретико-методологічними узагальненнями щодо сутності, особливостей, детермінуючих чинників і симптомів професійного вигорання вихователів, практичними рекомендаціями щодо попередження та корекції цього феномена. Ці аспекти знайшли відображення у змісті таких навчальних дисциплін: «Вступ до спеціальності» (ознайомлення з синдромом професійного вигорання як можливою професійною деформацією у діяльності вихователя); «Педагогічна психологія» (формування знань про професійне вигорання як особистісну-професійну деформацію педагога, причини його виникнення, основні симптоми та наслідки); «Актуальні проблеми сучасної дошкільної освіти» (професійне вигорання та його шкідливий вплив на особистість вихователя, на вихованців та результати начально-виховних впливів, на взаємодію з колегами, адміністрацією навчального закладу тощо); «Психологічна служба в закладах освіти» (особливості та специфіка роботи практичного психолога в закладах освіти у напрямку профілактики та корекції професійного вигорання вихователів); «Акмеологія з основами психології кар'єри» (вплив професійного вигорання на професійне становлення вихователя, його професійну компетентність тощо).

Т.А. Колтунович було розроблено авторський курс «Психологія професійного вигорання фахівців освіти», у якому висвітлено історію становлення концепції вигорання, основні моделі вигорання, підходи до його трактування, характерні симптоми вигорання та чинники, що детермінують його появу, специфічні особливості вигорання педагогічних працівників, шляхи попередження, профілактики та корекції професійного вигорання.

У процесі проходження педагогічної та психологічної практики студентами 4-5 курсів впроваджено елементи авторської психокорекційної програми «Як не згоріти в полум'ї професії» у роботу дошкільних навчальних закладів м. Чернівців, що підтвердило ефективність і достовірність визначених та експериментально перевірених Т. А. Колтунович психологічних умов корекції професійного вигорання вихователів у практиці сучасних ДНЗ.

Апробація результатів дослідження також забезпечена виступами на науково-практичних конференціях «Розвиток особистості та професіоналізму фахівця в системі неперервної освіти в контексті викликів ХХІ століття» (м.Чернівці, 19-22 жовтня 2011 року), «Актуальні проблеми та перспективи підготовки фахівців дошкільної освіти в умовах інтеграції України в освітній Європейський простір» (м. Чернівці–м. Сучава, 2015 р.) з публікацією матеріалів у фаховому збірнику наукових праць «Науковий вісник Чернівецького університету». Основні положення наукового дослідження активно обговорювалися на засіданнях кафедри педагогіки та психології дошкільної освіти.

Остаточні результати щодо доцільності подальшого впровадження науково-методичних матеріалів Колтунович Тетяни Анатоліївни у навчально-виховний процес факультету педагогіки, психології та соціальної роботи Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича затверджені на засіданні кафедри педагогіки та психології дошкільної освіти (протокол № 6 від 17 лютого 2015 р.)

Перший проректор



Р.І. Петришин