

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

факультет здоров'я людини
кафедра психології та соціології

Кравець О. М.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
**ФОРМУВАННЯ АДАПТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ
ГУМАНІТАРНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЩОДО ПОДОЛАННЯ
ПРОФЕСІЙНИХ ДЕСТРУКЦІЙ**

2024

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет Здоров'я людини
Кафедра Психології та соціології

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до кваліфікаційної роботи

рівень вищої освіти другий (магістерський)
спеціальність 053 Психологія. Освітня програма «Психологія»

на тему «ФОРМУВАННЯ АДАПТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ
ПРАЦІВНИКІВ ГУМАНІТАРНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЩОДО ПОДОЛАННЯ
ПРОФЕСІЙНИХ ДЕСТРУКЦІЙ»

Виконала: здобувачка вищої освіти групи ПС-233зм

Кравець О. М.

Керівник: доцент кафедри психології
та соціології, к. психол. н., доц.

Бугайова Н. М.

Рецензент:

завідувачка кафедри психології та педагогіки
Хмельницького національного університету
МОН України
д. психол. н., проф.

Комар Т. В.

Завідувачка кафедри:

д. психол. н., проф.

Бохонкова Ю. О.

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет здоров'я людини

Кафедра Психології та соціології

Рівень вищої освіти Другий (магістерський)

спеціальність 053 Психологія. Освітня програма «Психологія»

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

**Завідувачка кафедри психології
та соціології д. психол. н.,
проф. Бохонкова Ю. О.**

«16» вересня 2024 року

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧЦІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Кравець Олені Миколаївні

1. Тема роботи: «Формування адаптивної поведінки працівників гуманітарних організацій щодо подолання професійних деструкцій».

Керівник роботи: Бугайова Н. М., к. психол. н., доц., доцент кафедри психології та соціології СХУ ім. В. Даля, затверджений наказом по університету від 16.09.2024 р. № 62/15.17.

2. Строк подання здобувачем роботи: 01.12.2024 р.

3. Вихідні дані до роботи: *обсяг роботи 91 сторінка (1,5 інтервал, 14 шрифт з дотриманням відповідного формату), список використаної літератури оформлюється згідно з бібліографічними нормами.*

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): *проаналізувати наукові джерела з зазначеної тематики; підібрати діагностичний інструментарій згідно проблеми дослідження; на основі проведеного констатувального експерименту розробити й апробувати програму соціально-психологічного тренінгу. Провести формувальний експеримент. Ефективність проведеного експерименту оцінити за допомогою математичних методів оцінки значущості відмінностей середніх величин.*

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслеників): *таблиці, рисунки (діаграми, гістограми, сегментограми).*

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1.	Бугайова Н. М. – к. психол. н., доц., доцент кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля	19.09.2024 р.	13.10.2024 р.
2.	Бугайова Н. М. – к. психол. н., доц., доцент кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля	14.10.2024 р.	20.10.2024 р.
3.	Бугайова Н. М. – к. психол. н., доц., доцент кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля	21.10.2024 р.	08.11.2024 р.

7. Дата видачі завдання: 16 вересня 2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів	Примітка
1	Визначення проблеми дослідження та розроблення плану кваліфікаційної роботи.	16.09.2024 р. – 18.09.2024 р.	
2	Аналіз літератури за проблемою. Робота над теоретичною частиною дослідження.	19.09.2024 р. – 17.10.2024 р.	
3	Обробка, графічне оформлення та психологічний аналіз результатів констатувального експерименту	18.10.2024 р. – 24.10.2024 р.	
4	Апробація та опис програми соціально-психологічного тренінгу.	25.10.2024 р. – 29.10.2024 р.	
5	Обробка, графічне оформлення та психологічний аналіз результатів формульовального експерименту та оцінка ефективності корекційних заходів за допомогою методів математичної статистики	30.10.2024 р. – 03.11.2024 р.	
6	Узагальнення наукових фактів, написання висновків за результатами проведення дослідження. Технічне оформлення роботи.	04.11.2024 р. – 01.12.2024 р.	
6	Представлення роботи на зовнішню рецензію	02.12.2024 р. – 12.12.2024 р.	
8	Перевірка роботи на академічний плагіат	13.12.2024 р. – 17.12.2024 р.	
9	Захист роботи	18-27.12.2024 р.	

Здобувачка вищої освіти:

Кравець О. М.

Керівник роботи:

к. психол. н., доц.

Бугайова Н. М.

РЕФЕРАТ

Текст – 91 с., рис. – 10, табл. – 24, літератури – 75 дж., додатків – 5.

В кваліфікаційній роботі представлено теоретично-методологічні основи вивчення проблеми формування адаптивної поведінки працівників гуманітарних організацій щодо подолання професійних диструкцій.

Визначено ступінь впливу професійного вигорання, стресу, втоми та надмірного навантаження на психічне здоров'я та оцінено різноманітні аспекти стресового впливу на працівників гуманітарної організації.

Проведено констатувальний експеримент і виявлено показники рівня стресу, особистісної тривожності, подолання труднощів, у різних галузях психічної діяльності, копінг-стратегій. Також за допомогою обраних методик оцінено ступень професійного “вигорання”.

На основі результатів констатувального експерименту розроблено й апробовано програму соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на зміцнення психологічного та психічного здоров'я працівників гуманітарної організації. Оцінено ефективність корекційних заходів за допомогою t-критерію Стюдента.

Ключові слова: ВИГОРАННЯ, ДЕСТРУКЦІЇ, КОНФЛІКТНА ПОВЕДІНКА, КОНФЛІКТ, СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ, СТРЕСОСТІЙКІСТЬ, СТРЕС, СТРАТЕГІЇ ПОВЕДІНКИ, ТРИВОЖНІСТЬ.

ABSTRACT

Kravets O. Formation of adaptive behavior of employees of humanitarian organizations to overcome professional destruction - Qualification work. - Kyiv, 2024.

The qualification work presents the theoretical and methodological foundations of studying the problem of forming adaptive behavior of humanitarian organization employees in overcoming professional disruptions.

The degree of influence of professional burnout, stress, fatigue and excessive load on mental health was determined and various aspects of the stress impact on humanitarian organization employees were assessed.

An ascertaining experiment was conducted and indicators of the level of stress, personal anxiety, overcoming difficulties, in various areas of mental activity, coping strategies were identified. Also, using the selected methods, the degree of professional “burnout” was assessed.

Based on the results of the ascertaining experiment, a program of social and psychological training aimed at strengthening the psychological and mental health of humanitarian organization employees was developed and tested. The effectiveness of corrective measures was assessed using Student's t-test.

Keywords: ANXIETY, BEHAVIOR, BURNOUT CONFLICT, BEHAVIOR, DEVELOPMENTS, MOTIVATION, CONFLICT, SOCIAL-PSYCHOLOGICAL TRAINING, STRESS RESILIENCE, STRESS, STRATEGIES.

ЗМІСТ

ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1. РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОБЛЕМИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ДЕСТРУКЦІЙ	12
1.1. Аналіз наукової літератури з проблеми вивчення професійних деструкцій	12
1.2. Професійні деструкції як порушення структури діяльності особистості	15
1.3. Соціально-психологічні особливості впливу професійних деструкцій на діяльність працівників гуманітарних організацій	24
Висновки до розділу 1	29
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ДЕСТРУКЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ ГУМАНІТАРНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ	31
2.1. Чинники виникнення професійних деструкцій у працівників гуманітарних організацій	31
2.2. Дослідження прояву професійних деструкцій у працівників гуманітарних організацій	36
2.3. Психологічний та статистичний аналіз результатів констатувального експерименту	40
Висновки до розділу 2	52
РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ АДАПТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ГУМАНІТАРНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЩОДО ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ДЕСТРУКЦІЙ	54
3.1. Програма соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на формування адаптивної поведінки працівників гуманітарних організацій	54
3.2. Психологічний та статистичний аналіз результатів формувального експерименту	71
3.3. Перевірка ефективності корекційних заходів за допомогою t-критерію Стьюдента	81
Висновки до розділу 3	89
ВИСНОВКИ	90
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	92
ДОДАТКИ	99

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Формування адаптивної поведінки працівників гуманітарних організацій щодо подолання професійних деструкцій є актуальним завданням у сучасному світі. Гуманітарні працівники, займаючись складними та непередбачуваними ситуаціями, зіштовхуються з ризиками виникнення професійного вигорання, стресу, втоми та надмірного навантаження. Для того щоб ефективно впоратися з цими викликами та забезпечити стійке функціонування гуманітарних організацій, важливо формувати у співробітників адаптивну поведінку.

Адаптивна поведінка у працівників гуманітарних організацій вимагає не лише знань і навичок у сфері гуманітарної діяльності, але й здатності ефективно реагувати на змінюючі умови та виклики. Одним із найважливіших аспектів адаптивної поведінки є вміння відповідати на стресові ситуації та негативний вплив робочого середовища без втрати продуктивності та ефективності.

Професійні деструкції, такі як вигорання, стрес, втома та втрата мотивації, можуть суттєво підірвати робочу ефективність та загрожувати якості надання гуманітарної допомоги.

Слід зазначити, що професійні деструкції можуть негативно впливати на якість виконаної роботи, здоров'я працівників та загальний клімат в колективі. Одним з ключових аспектів у подоланні таких проблем є розвиток комплексу психологічних, соціальних та професійних навичок, які допоможуть працівникам бути більш адаптивними та витривалими по відношенню до стресових ситуацій.

Дослідження показують, що ефективним способом формування адаптивної поведінки є підтримка керівництва та створення сприятливого середовища розвитку особистості. Важливо забезпечити працівників можливістю отримання психологічної допомоги, участі у тренінгах зі

стресоустійчивості та саморозвитку, а також підвищення професійних компетенцій.

Успішно впоратися з професійними деструкціями також можливо через впровадження системи підтримки та контролю робочого навантаження, регулярний моніторинг психологічного стану працівників та виявлення факторів, які сприяють стресовим ситуаціям. Крім того, важливо стимулювати саморефлексію та самоаналіз працівників для виявлення власних сильних та слабких сторін.

У подоланні професійних деструкцій ключову роль відіграє дієва комунікація та співпраця всередині колективу. Тільки шляхом взаємодії та підтримки одне одного працівники гуманітарних організацій зможуть уникнути негативних наслідків професійних деструкцій та досягти успіху в своїй діяльності.

Отже, формування адаптивної поведінки працівників гуманітарних організацій для подолання професійних деструкцій є комплексним процесом, який вимагає уваги до психологічного та професійного самовдосконалення, підтримки співробітників та створення сприятливого робочого середовища. Здійснення цих заходів буде сприяти покращенню якості роботи гуманітарних організацій та забезпечить стійкість їх функціонування у складних умовах.

Об’єкт дослідження – професійні деструкції працівників гуманітарних організацій.

Предмет дослідження - формування адаптивної поведінки працівників гуманітарних організацій щодо подолання професійних деструкцій.

Мета дослідження - теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості прояву професійних деструкцій у працівників гуманітарних організацій та формування адаптивної поведінки працівників гуманітарних організацій щодо подолання професійних деструкцій.

На підставі означеної мети було складено наступні **завдання дослідження**:

1. Проаналізувати наукову літературу з проблеми дослідження.

2. Дослідити особливості прояву професійних деструкцій у працівників гуманітарних організацій.
3. Зробити психологічний та статистичний аналіз результатів констатувального експерименту.
4. Розробити та впровадити соціально-психологічний тренінг, спрямований на формування адаптивної поведінки працівників гуманітарних організацій.
5. Провести психологічний та статистичний аналіз результатів формувального експерименту.
6. Перевірити ефективність корекційних заходів за допомогою t-критерію Стьюдента.

Теоретико - методологічну основу дослідження складають теорії та концепції: професійного становлення особистості (С. Миронець, Ю. Александров, Л. Карамушка); впливу професійної діяльності на формування особистості (Ю. Бохонкова, Н. Волянчук, М. Томчук, В. Тогобицька); професійних деструкцій особистості (Я. Мацегора, Н. Бібік, Н. Литовченко), теоретичний аналіз впливу впевненості у собі на психічне здоров'я та емоційне благополуччя (І. Сундукова); визначення концепцій життєстійкості особистості (С. Мадді та інші).

Методи (методики) дослідження:

- теоретичні – аналіз, синтез, узагальнення, систематизація наукової літератури;
- емпіричні – бесіда, спостереження, експеримент (констатувальний, формувальний), тестування (опитувальник «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса, Діагностика професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп'янової), «Дослідження особистісної тривожності» Дж. Тейлора, Шкала сприйняття стресу (PSS-10));
- методи математичної статистики – t-критерій Стьюдента.

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що:

- досліджено ключові фактори впливу на адаптивну поведінку працівників гуманітарних організацій;
- здійснено комплексний підхід до вивчення соціальних та організаційних чинники, які сприяють або заважають формуванню адаптивної поведінки в умовах професійних деструкцій;
- розроблено програму соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на формування адаптивної поведінки працівників гуманітарних організацій.

Теоретичне значення дослідження полягає в аналізі і систематизації різноманітних концепцій і теорій, що описують професійні деструкції серед працівників гуманітарних організацій, визначенні чинників виникнення професійних деструкцій у працівників гуманітарних організацій, розробці програми соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на підтримку працівників гуманітарних організацій.

Практичне значення дослідження. Результати дослідження можуть бути використані для розробки спеціалізованих програм і тренінгів зі стійкості до стресових ситуацій, управління емоціями, саморегуляції та інших навичок, необхідних для адаптивної поведінки в умовах професійних деструкцій. Розроблена програма тренінгу може використовуватися в психопрофілактичній та психокорекційній практиці діагностики професійних деструкцій працівників гуманітарних організацій з метою попередження та подолання професійно обумовлених деструкцій особистості.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОБЛЕМИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ДЕСТРУКЦІЙ

1.1 Аналіз наукової літератури з проблеми вивчення професійних деструкцій

У даний час поняття "деструкція", "деструктивність" відсутня у більшості словників, а якщо й зустрічаються, то їх трактування закінчується дослівним перекладом. У сучасному словнику іноземних слів під деструкцією (від латів. destructio) розуміється руйнування, порушення нормальної структури чогось [2].

Історія дослідження деструкцій особистості зародилася щодо девіантної поведінки в працях вітчизняних і зарубіжних соціологів (Р. Мертон, І.Данилюк) [61]. Р. Мертон визначає деструкцію як саморуйнування особистості, блокування особистісного зростання, деградацію [61]. Основними причинами деструктивних змін особистості вважаються особливості соціальних протиріч [61].

Основні концептуальні положення становлення та розвитку професійно обумовлених та особистісних деструкцій були описані в працях Я.В. Мацегори. На думку автора, професійне становлення особи відбувається за різноспрямованими змінами. Професійний розвиток це не тільки придбання, а й втрати, отже, становлення професійних якостей представлено як удосконаленням, так і руйнуванням (деструкцією) [28].

Я. Мацегора визначає професійну деструкцію як зміни, що склалися у структурі діяльності і в особистості, які негативно впливають на продуктивність праці і взаємодію з іншими учасниками трудового процесу, а також на розвиток самої особи. Автор стверджує, що особливостями прояви професійних деструкцій є глибокі зміни особистості, які виражаються в порушенні її цілісності, структури, появі раніше відсутніх негативних

якостей, змінюючих профіль особи. У професійній сфері автор також виділяє ряд змін: дезінтеграція професійного розвитку, розпад професійної свідомості, втрата раніше набутих трудових і професійних навичок, випадіння окремих ланок та операцій з професійної діяльності [28].

Серед різноманітності особливостей проявлення професійних деструкцій, Н. Волянук робить особливий акцент на відставанні і уповільненні професійного розвитку порівняно з віковими і соціальними нормами. Це наводить до зниження професійної мобільності, погіршення здібності пристосування до нових умов трудовий діяльності [8].

Аналізуючи особливості динаміки професійних та особистісних деструкцій, Н. Волянук визначає процес формування. На думку автора, несприятливі умови праці призводять до виникнення негативних змін у професійній діяльності і поведінці по мірі повторюваних ситуацій, регресивні зміни осідають в особистості, в професійному спілкуванні, приводячи до деструкцій. В результаті, з'являються негативні психічні стани, що невілюють позитивні якості. Загострення прикордонних станів особистості з часом, призводить до виникнення негативних психічних якостей, які змінюють особистий профіль професіонала та співвідношення професійно важливих якостей у ньому. При повторенні ситуацій негативні стани закріплюються та витісняють позитивні властивості. Таким чином, настає стійке наростання зміни особистісного профілю професіонала, що означає деструкцію особистості [8].

Як ми бачимо професійні деструкції, що виникають у процесі виконання професійної діяльності, негативно позначаються на продуктивності особистості, що призводить до виникнення професійно небажаних якостей, тим самим змінюючи професійну поведінку людини. Цей процес супроводжується психічною напруженістю, конфліктами, кризовими явищами, психологічним дискомфортом.

Аналіз теоретичних джерел показав, що у працях вітчизняних та зарубіжних вчених проблема класифікації видів професійних деструкцій є

недостатньо розробленою. Ґрунтуючись на вивченні наукової літератури, ми зробили висновок, що основними видами професійних деструкцій є професійні деформації, професійно обумовлені акцентуації, вивчена безпорадність, професійна відчуженість та стагнація.

Більш вивченим виглядом професійних деструкцій є професійні деформації [18]. Як показав аналіз психологічної літератури, терміни «деструкція» та «деформація» часто використовуються як синоніми, хоча, на наш погляд, вони несуть різне смислове навантаження.

Професійні деформації представлені перекосами розвитку особистості, огрубленням і перенесенням професійних звичок зовні, що ускладнює взаємодію людини з іншими людьми, часто роблячи таку поведінку неадекватною обстановці. Професійна деформація носить адаптивний характер, отже, який завжди шкідливий для особистості [11;14].

На думку А. Колосова та Н. Воляннюк, необхідно враховувати той факт, що в професійній діяльності відбувається пристосування організму до специфічним особливостям професії, здійснюється безперервна взаємодія зовнішніх умов та організму професіонала. При цьому спостерігається деформація як тіла, а й психіки працівника. Автори вважають, що деформацію необхідно розуміти як зміну стійкого характеру, як в організмі під час виконання професійної діяльності (викривлення хребта та короткозорість у конторських службовців, наприклад) [8].

Проблема вивчення особливостей впливу діяльності на особу відноситься до числа фундаментальних спрямованих психологічної науки.

Головним постулатом диференційно-діагностичного напрямку (Г. Боген, Г. Мюнстерберг, Ф. Парсонсон) є твердження про те, що рівень виникнення тимчасових негативних психічних станів, після чого негативні психічні якості витісняють позитивні, що призводить до зміни особистісного профілю професіонала, що і є деформацією [53].

Представники психодинамічного спрямування (Е. Бордін, А. Маслоу, У. Мозер, З. Фройд) стверджують, що механізм виникнення професійної

деформації має схожий характер з механізмом виникнення професійних деструкцій. Появу важких ситуацій у професійній діяльності ініціює відрив конфігурації, що накопичуються в особистості. [55].

Професійна деформація розглядалася З. Фройдом як форма задоволення дитячих інстинктивних потреб завдяки виникненню каналу в якусь професійну область лібідозної енергії [55]. Теоретично це постулюється, що потреби, незадоволені більш на ранніх стадіях розвитку індивіда, можуть призводити до появи домінуючих мотивів, що виявляються не тільки в способі життя, а й професійному ставленні. А. Маслоу запропонував концепцію професійного розвитку та виділив як центральне поняття - самоактуалізацію як прагнення людини вдосконалюватися, висловлювати, проявляти себе у значимій для себе справі. В його концепції вводиться положення про те, що потреби які точно задовольняються на більш ранніх стадіях розвитку індивіда, призводять до виникнення надалі домінуючих мотивів, проявляються в способі життя та професійній поведінці і дозволяють нивілювати професійні деструкції, якщо вони виникають [57].

У теорії розвитку (Е. Гінцберг, У. Джейд, Д. Сьюпер, Е. Шпангер) професійні деформації характеризуються як послідовність специфічних фаз, де розділовим критерієм є зміст та форма перекладу індивідуальних імпульсів у професійні бажання. Це призводить до перебудови особистісного профілю, що відображається у спілкуванні та поведінці [59;60].

1.2 Професійні деструкції як порушення структури діяльності особистості

Професійні деструкції по-різному виражаються у представників різних професій і мають свою класифікацію [34; 37; 39]:

1. Загальнопрофесійні деструкції характерні для працівників окремих професій. Дані особливості особистості та поведінки професіоналів

простежуються переважно у працівників зі стажем. Існують яскраві приклади загальнопрофесійних деформацій: в лікарів спостерігається синдром «жалібної втоми», що виражається в емоційній бездоганності, зокрема до страждань хворих; для працівників правоохоронних органів характерний синдром «асоціальної перцепції», коли будь-яка людина сприймається як потенційний порушник і т.д. Загальнопрофесійні деформації роблять працівників професії впізнаваними, схожими.

2. Спеціальні деструкції виникають в процесі професійної спеціалізації. Кожна професія об'єднує в себе спеціальності, які, своєю чергою, мають власний склад деформацій. Так, у слідчих спостерігається правова підозрілість, у оперативних працівників – агресивність, у адвокатів – професійна спритність, у прокурорів - обвинувачуваність.

3. Професійно-типологічні деструкції обумовлені індивідуально-психологічними особливостями особистості: темпераментом, характером, здібностями психологічної структури професійної діяльності. В результаті можуть виникнути комплекси: деструкції, що носять професійно та особистісно зумовлений характер: деструкції професійної спрямованості (спотворення мотивів діяльності, перебудова ціннісних орієнтацій, песимізм, негативне ставлення до нововведень); деструкції особистісних здібностей – комунікативних, організаторських, інтелектуальних (комплекс переваги, підвищений рівень домагань, нарцисизм); деструкції, зумовлені рисами характеру (авторитарність, владолюбство, домінантність). [57].

4. Індивідуалізовані деструкції виникають у результаті тісного поєднання особистості та професії в процесі багаторічного виконання професійної діяльності. Подібний процес приводить до виникненню надякостей у професійній поведінці (трудовий фанатизм, гіперактивність, професійний інтерес) [40].

Професійні деформації когнітивної сфери можуть бути результатом глибокої спеціалізації в який-небудь професійній сфері. Людина обмежує сферу своїх знань лише темами, які необхідні йому для виконання

професійних обов'язків, демонструючи повну непоінформованість в інших областях [42].

Професійна деформація особистісних особливостей виникає в результаті розвитку будь-якої однієї риси, необхідної для успішного виконання професійних завдань і що поширилася на непрофесійну сферу життя суб'єкта [44].

Спираючись на теоретичний аналіз, нами виділено і інтерпретовані наступні ознаки деструкції:

1. Негативна зміна, що виникла під впливом професійної діяльності. Дана ознака є основою у досліджуваному явищі. Розглядаючи її як чинник негативної зміни, можна зробити висновок, що її виникнення і подальший розвиток існує тільки під впливом професійної діяльності [47].

2. Динамічність явища. Підставою виділення даного критерію є той факт, що особистість зазнає змін не відразу, а в процесі впливу на її професійну діяльність. На початкових етапах деформації негативні наслідки запобігаються легко, на пізніших - процес запобігання не можливий. Виділення цього критерію дозволяє нам визначати явище, що вивчається як динамічний процес, який можна виявити та вивчити в динаміці [45].

3. Професійні стереотипи дій. Професійні стереотипи та установки представляють собою певний рівень досягнутої майстерності і проявляються у знаннях, автоматизованих вміннях і навичках [48]. Спрощені установки у професійній діяльності можуть призводити до того, що навіть просте та очевидне рішення не помічається. У момент, коли фахівець починає підходити до вирішення професійних завдань у спрощеному вигляді, вважаючи, що наявний рівень професійного досвіду може забезпечити успішність у діяльності – проявляється негативний вплив стереотипів. В результаті цього, утворюється інерційна ланка, що ускладнює засвоюваність нових підходів і методів професійної діяльності, так як потреба в них усвідомлюється недостатньо. Таким чином, закріплюється зайва ретельність у підходах,

спрощеність у поглядах на робочі проблеми, що призводить до зниження професійного рівня.

4. Негативні зміни цілісності особистості. Цей критерій тісно пов'язаний з порушеннями, які проявляються в мотиваційній, пізнавальній, емоційній сферах особистості, а також на рівні її характерологічних якостей.

Таким чином, наслідком усіх деструкцій є психічна напруга, конфлікти, кризові явища, зниження продуктивності професійної діяльності особистості, незадоволеність життям та соціальним оточенням (див. рис. 1.1).

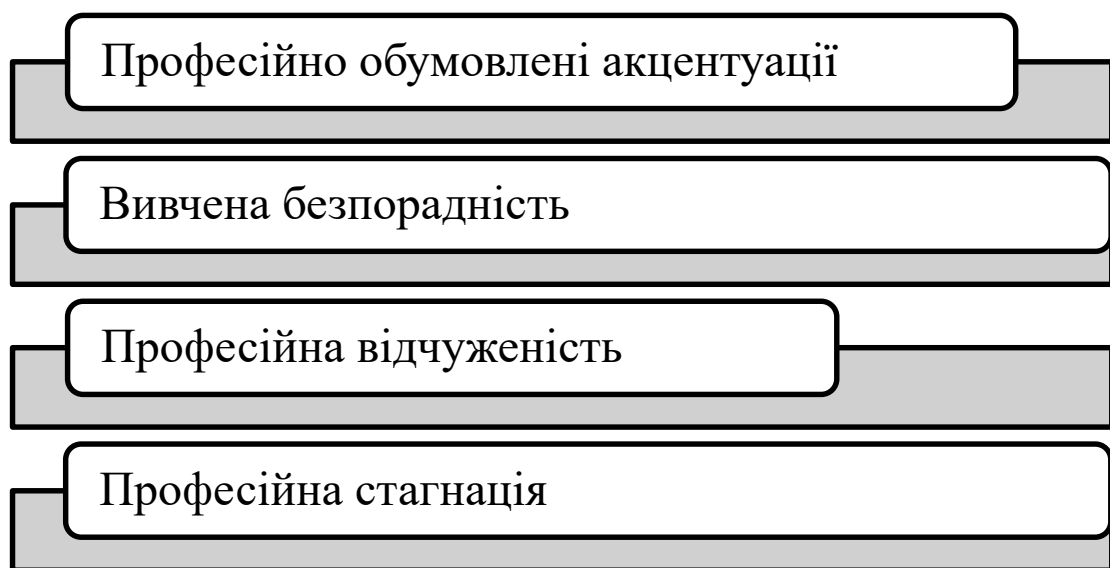


Рис. 1.1. Дефініції професійних деструкцій

Грунтуючись на аналізі психологічної літератури, можемо стверджувати, що ще одним видом професійних деструкцій є професійно обумовлені акцентуації. Особливості професійної праці часто актуалізують окремі сторони психіки особистості, в той час як інші виявляються незатребуваними, що призводить до зниження їх функціональності. На думку С. Миронець, виникають передумови формування кращих та неповноцінних якостей професіонала, які називають професійно зумовленими акцентуаціями особистості. Вони виявляються у персоналу із високою залученістю, які працюють тривалий час. Акцентуації характеру впливають на професійно значущі орієнтири: професіоналізм, характер взаємодії суб'єктів діяльності, планування, відбиваються на продуктивності результатів праці [29].

Зміни мотиваційної сфери у процесі діяльності породжують ще один вид професійної деструкції - вивчену безпорадність. Вивчено безпорадність представляє собою психічний феномен, пов'язаний з успіхом і невдачею. Вивчено безпорадність це звичка жити, не чинячи опору, не приймаючи відповідальності за себе. Така установка призводить до появи негативного ставлення до навколишнього світу, зниження контролю над тим, що відбувається. Вивчена безпорадність у професійній діяльності ініціює зниження її продуктивності, приводячи до катастрофі надій у сфері професійних досягнень [31].

Досвід особистості, заснований на тому, що дії не впливають на перебіг подій і не призводять до бажаного результату, посилює очікування невідконтрольованості результатів дій. В результаті цього виникає мотиваційний, когнітивний та емоційний дефіцит. Гальмування спроб втручання в ситуацію проявляється у мотиваційному дефіциті; когнітивний дефіцит проявляється у важкості навчання ефективної поведінки в ситуаціях, підконтрольних суб'єкту: емоційний – у пригніченому, депресивному стані через некорисність своїх дій. Прояв вивченої безпорадності визначається тим, наскільки «демотивуючою» виявляється атрибуція неуспіху, і в якій мірі вона переноситься на аналогічні ситуації. Найчастіше стан вивченої безпорадності виникає у людей, які пояснюють погані події внутрішніми причинами, а хороші – зовнішніми, нестійкими причинами. Вони схильні узагальнювати негативний життєвий та професійний досвід та зберігати симптоми безпорадності. Симптомами вивченої безпорадності є пасивність, сум, тривога, ворожість, когнітивний дефіцит, знижений апетит, зниження імунітету та самооцінки [30].

До професійних деструкцій також відноситься професійна відчуженість. Цей феномен визначають як професійну відчуженість, як втрату суб'єктом праці професійної ідентичності, пасивним до професійних обов'язків, неприйняття відповідальності за сенс професійної діяльності, заміщення

професійних цінностей і моралі цінностями та цілями позапрофесійного середовища. [34].

У професійній концепції людина узагальнює себе в багатьох подібних реальних зв'язках і відносинах, що реалізуються на всьому протязі її професіоналізації. Це узагальнення здійснюється в відповідно зі способом бачення людиною своєї професії та себе у ній [64].

Уявлення про себе як про суб'єкт професійної діяльності відбиває конкретні риси людини, співвіднесені з характеристиками предметно-професійної праці, статусно-посадовими позиціями на всьому протязі кар'єри.

Уявлення себе як особистості відбивають риси, співвіднесені з соціально-професійним оточенням, конкретними життєвими обставинами, самим собою [47].

Суб'єктно-діяльні та особистісні риси, складаючись у цілісну концепцію себе, можуть взаємопідсилювати, взаємозаперечувати один одного або диференціюватися в ізольовані підсистеми. Їх взаємодія в цілісний Я-концепції визначається конкретними життєвими обставинами, реальними відносинами людини, місцем професії у його життя і місцем самої людини у його професії [41].

Також існує поняття таке як професійне відчуження – це зворотний процес професійної ідентифікації, пов'язаний з відкиданням об'єктивної та суб'єктивної єдності з професійною групою, справою та зближенням професійних характеристик особистості [41].

На думку дослідників, наслідками відчуження виступають професійний маргіналізм, спотворення ціннісних норм особистості співробітників, усунення, замкнутість, рефлексивний догляд професіонала від професійної спільноти та справи, тобто втрата професійною ідентичності [50].

Особистісна позиція непричетності та неналежності до професії визначається як втрата професійної ідентичності, під впливом якої руйнуються соціально-значущі професійні структури та відносини. Професія стає засобом досягнення позапрофесійних цілей. Внаслідок цього людина

перестає ідентифікувати себе з виконанням професійної діяльності. Ознаками професійної відчуженості є: професійна агресія, цинізм, перебільшення власних професійних нагород, порушення відносин із колегами. Подібні риси роблять професіонала функціонально непридатним до виконання професійної діяльності [51].

Багаторічне виконання однієї і тієї ж професійної діяльності не може постійно супроводжуватися вдосконаленням ключових компетенцій та безперервним професійним розвитком особистості [57].

Неминучими є періоди стабілізації. На початкових стадіях ці періоди недовготривалі, на наступних - можуть продовжуватися достатньо довго: рік та більше. У цих випадках говорять про настання професійної стагнації особистості [51].

Концепція "стагнація" (ось лат. stagno – роблю нерухомим, зупиняю) трактується як зупинка, застій або поступове розкладання системи внаслідок відсутності факторів розвитку. Стагнацію можна розглядати не лише як професійно визначену кризу, а й як суб'єктивне почуття зупинки в особистісному та професійному розвитку. При високому рівні виконання професійної діяльності, що реалізується одними тими ж способами стереотипно і стабільно, проявляється професійна стагнація [49].

Не менш значущою проблемою є вивчення психологічних факторів виникнення професійних деструкцій. Психологічні детермінанти професійно обумовлених деструкцій кореняться в мотивах вибору професії. Ними можуть бути як усвідомлювані мотиви: соціальна значимість, імідж, творчий характер, та й неусвідомлені: прагнення влади, домінування, самоствердження.

Пусковим механізмом розвитку деструкцій стають невиправдані очікування на стадії входження в самостійне професійне життя. Тому саме невдачі, негативні емоції та розчарування ініціюють розвиток професійної дезадаптації і деструкції особистості, що може проявлятися в стереотипах професійної поведінки, психологічних бар'єрах при освоєнні нових технологій, професійних деформаціях, професійних акцентуаціях,

професійній стагнації. На виникнення професійних деструкцій впливають захисні механізми особистості: заперечення, раціоналізація, витіснення, проекція, ідентифікація, відчуження [51].

Таким чином, визначаючи основні фактори розвитку професійних деструкцій, необхідно зазначити, що головним фактором є сама професійна діяльність. У суспільстві зростає роль психологічних знань про професійну діяльність. Це безпосередньо пов'язано ні тільки з особливостями розвитку всіх сфер життя, а й зростанням небезпеки, складності багатьох видів праці, а також посиленням вимог до рівня функціональних резервів людини при виконанні професійної діяльності [11].

Серед безлічі видів діяльності людини, професійна діяльність займає особливе місце, оскільки утворює основну форму активності суб'єкта. Даний вид діяльності надає можливість не тільки задовольняти собою широкий спектр особистих потреб більшості людей, але і розкрити здібності, що самостверджуються. Заповнюючи більшу частину свідомого життя людини, професійна діяльність дає основу для розвитку особистості [2].

Вивчення професійної діяльності безпосередньо пов'язане з проблемами науки психології особистості. Людська діяльність є складним динамічним освітнім процесом. Вона пов'язана різноманітними відносинами з індивідуальними властивостями особистості. З одного боку, подібний зв'язок обумовлено особливостями психічного регулювання поведінки людини, структурою особистісних рис індивіда, а з іншого боку специфікою діяльності, її основних характеристик. Це створює систему особистісно-діяльнісних відносин достатньо динамічною, що проявляється у взаємному пристосуванні та адаптації компонентів діяльнісної та особистісної структур. Подібний процес супроводжується актуалізацією діялісно-значимих психічних компонентів особистості, формуванням структур найбільш адекватного особистісного відображення та забезпечення цілей, завдань та змісту діяльності, розвитком особистості [10; 13]. На думку М.В. Савчина, значення діяльності визначається тим, що особистість в ній не тільки проявляється, а й

формується. Цінні або небажані особистісні особливості складаються в залежності від того, в яку діяльність увімкнено людину [38].

На думку Б. Смирнової, Е. Долгополової, основним фактором розвитку особистості є провідна діяльність (навчально-професійна, професійно-розвивальна, професійна). Професійний розвиток людини виходить при його взаємодії зі світом професії [41].

Як зазначає С. Миронець, професійна діяльність - це складний багатоозначковий об'єкт, що представляє собою систему, інтегруючим або систематизуючим компонентом якої є суб'єкт праці [29; 31]. Професійна діяльність більш ніж будь-який інший вид діяльності людини залучає в себе всю особистість, яка є одночасно і продуктом, і регулятором діяльності. Людина може втілити в продукті своєї праці власне ставлення до світу, людей, суспільства, конкретних сфер людської активності [28].

У сучасній літературі професійна діяльність частіше всього визначається як вид трудової діяльності, чи вид праці. Тому, деякі автори

(М. Томчук) вважають, що обсяг поняття «професійна діяльність» значно ширший, ніж поняття «трудова діяльність», отже, професійну діяльність слід вважати однією з форм професійної активності людини [44; 45].

На думку авторів, в ході професійної діяльності, що протікає у певних соціально-економічних умовах, формується особистість людини. Крім цього, складається особливий професійний тип особистості з певними ціннісними орієнтаціями, нормами діяльності та спілкування, рисами характеру та іншими психологічними та соціальними особливостями [44]. Цей факт ще раз доводить нам, наскільки сильний вплив має професійна діяльність в розвитку особистості [57].

С. Миронець стверджує, що професійна діяльність людини століття здійснюється в системі об'єктно-суб'єктних відносин, соціальних зв'язків і взаємозв'язків, які утворюють людину як громадську істоту – особистість, суб'єкта та об'єкта історичного процесу. Діяльність відбувається тільки в

системі цих зв'язків і взаємозалежностей [30]. Автор зазначає, що особистість утворюється і розвивається за допомогою певних дій у суспільстві. Саме особистість, а не організм людини, не природний індивід, що розглядається у сфері біологічних законів, є носієм властивостей людини як суб'єкта [30].

Основною для багатьох вітчизняних дослідників стає проблема вивчення зміни особистості в процесі професійного самовизначення.

Великий внесок у розкриття сутності професійного самовизначення. ня вніс М. Корольчук Постійно підкреслюючи нерозривний зв'язок професіоного самовизначення з самореалізацією людини в інших сферах життя, він вважає, що сутністю професійного самовизначення є самостійне і усвідомлене перебування сенсів виконуваної роботи і всією життєдіяльності в конкретній культурно-історичній ситуації [19].

Дослідження проблеми впливу професійної діяльності на особистість, вибору професії, а також професійного розвитку людини при його взаємодії зі світом професії у працях зарубіжних учених дійшли висновку, що ці теорії зводяться до чотирьох основних напрямів: диференційно-діагностичного, психодинамічного, теорії рішень, теорії розвитку [11].

1.3. Соціально-психологічні особливості впливу професійних деструкцій на діяльність працівників гуманітарних організацій

Значні навантаження в умовах діяльності працівників гуманітарних організацій призводять до того, що заходи з професійно-психологічного відбору і періодичного контролю функціонального стану та працездатності працівників гуманітарних організацій, їхня психологічна підготовка і підтримка виявляються недостатніми для профілактики порушень психічної і психофізіологічної адаптації, і як наслідок знижується рівень працездатності, виникають збої у професійній діяльності, порушення здоров'я тощо [8].

Серед багатьох особливостей та труднощів гуманітарної діяльності,

часто виділяють її психічну напруженість. Тривалість дії стресу призводить до таких несприятливих наслідків, як зниження пожвавлення організму, поява почуття незадоволеності результатами власної діяльності, відмова від виконання професійних завдань у ситуаціях підвищених вимог, невдач і поразок. До цих відомих негативних явищ може додатися ще одне – поява та розвиток професійних деструкцій фахівця. Професійні деструкції працівників гуманітарних організацій – це негативні якості, що розвиваються в процесі виконання професійної діяльності особистісного профілю, що призводить до дезінтеграції професійного розвитку, зниження продуктивності праці та ефективності взаємодії з учасниками процесу гуманітарної місії [41].

Функціональні резерви працівників гуманітарних організацій здебільшого виявляються недостатніми для подолання численних надсильних стрес-факторів. У зв'язку з цим декомпенсація будь-якої вираженості, недостатня ефективність механізмів психічної і психофізіологічної адаптації учасників гуманітарної місії або пошуково-рятувальної операції виявляється не тільки під час самої операції, але й нерідко упродовж значного періоду часу після їх завершення [44].

Водночас вираженість таких деструкцій, їх якісна картина, спрямованість і динаміка станів перебувають у тісному взаємозв'язку з вихідними станами працівників гуманітарних організацій.

Загальні тенденції виникнення і розвитку порушень у працівників гуманітарних організацій підпорядковані закономірностям, описаним різними теоріями емоційного стресу і психічної адаптації [29].

Згідно з цими теоріями ймовірність розвитку і вираженість порушень психічної і психофізіологічної адаптації визначається сприйняттям загрози даними працівниками, що й зумовлює наявність та інтенсивність пережитого ними стресу. Це дозволяє зіставити середовищні впливи з функціональними резервами та ефективністю адаптивних механізмів. Відповідно до цієї закономірності у людини з великими вихідними адаптаційними можливостями, яка має необхідний досвід і підготовку у минулому,

спеціальний професійно-психологічний відбір, емоційний стрес і порушення адаптації можуть викликати тільки дуже сильні подразники [1; 2; 3].

Водночас зриви адаптації у відповідь на надсильні тривалі стресові фактори, як це здебільшого трапляється навіть у підготовлених і досвідчених працівників гуманітарних організацій, є адекватною, хоча і вкрай небажаною реакцією, що може проявлятися і в психічній сфері, і в порушеннях фізичного здоров'я [59].

Поряд зі згаданими надсильними стресовими подразниками, зумовленими насамперед небезпекою для життя і здоров'я постраждалих і самих працівників гуманітарних організацій, зусиллями з ліквідації цієї небезпеки, зниження початково високого рівня адаптаційних можливостей можуть служити також токсичні і радіаційні травми, теплові впливи, десинхронизація режимів праці і відпочинку та тощо [49].

Згідно з теорією психічної адаптації ознаками неефективності функціонування адаптаційних механізмів, підвищеної ймовірності або настання декомпенсації є виражені відхилення психологічних і психофізіологічних показників від середніх значень і, особливо, від кордонів інтервалу їх норми. Якщо такі відхилення розвиваються під впливом гострого або хронічного емоційного стресу, як правило, має місце загострення властивих людині особистісних рис, яке може зумовлювати неадекватні поведінкові реакції [30].

Так, наприклад, висока активність може переходити в безтурботність, неорганізованість обертатися поверхневим аналізом ситуації. Риси завзятості, наполегливості й цілеспрямованості трансформуються у дратівливість, образливість, напруженість у відносинах з оточенням і конфліктність, а ознаки нестандартності мислення — в неадекватність оцінок, інтересів, способів прийняття рішень. Іноді при цьому відбуваються і якісні зрушення, однак вони також закономірно впливають з особливостей вихідного стану фахівця [29].

Наприклад, закономірними є депресивні прояви в стані людини з рисами емоційної нестійкості, а в повсякденному житті виявляє підвищені активність

і настроїв. Зміни особистісних якостей, пов'язані з емоційним стресом (особливо з хронічним) часто поєднуються зі зниженням показників уваги, пам'яті, стабільності й точності рухових реакцій, порушеннями вегетативного регулювання (артеріальний тиск, пульс, дисфункції внутрішніх органів). Такі явища можуть посилюватися внаслідок травм, інтоксикацій та інших впливів, що зумовлюють негрубі органічні ураження центральної нервової системи (ЦНС) (їх залишкові явища) [31].

При проведенні гуманітарних місій навіть у добре підготовлених, досвідчених працівників гуманітарних організацій можуть виникати короточасні реакції, пов'язані зі сприйняттям катастрофи – загальмованість або, навпаки, збудження, сльози, слабкість, нудота, серцебиття та ін., що не варто сприймати як зрив. Ці явища досить добре коригуються психологічною підтримкою і допомогою, а при необхідності, – фармакологічними препаратами. Як правило, такі явища швидко проходять та не дезорганізують діяльність, тому не можуть бути підставою для їх усунення від участі в МГМ. В умовах тривалого виконання завдань під час МГМ може виникнути досить характерна динаміка стану їх учасників, пов'язана із хроніфікацією пережитого ними стресу [51].

При цьому почуття небезпеки і мотивація щодо надання допомоги спочатку можуть відігравати роль активних стимулів, але у зв'язку з виснаженням функціональних резервів і астенізацією відходять на другий план. Головними стають характеристики, що формують поведінку, спрямовану на збереження фізичних і душевних сил. Знижуються активність, настроїв і працездатність, підвищується рівень тривожності, напруженості та невпевненості в собі. Можуть виникати труднощі в ухваленні рішень, аналізі ситуації, у виокремленні головного із безлічі обставин ситуації.

Збільшується потреба в емоційному контакті з товаришами по службі, спілкуванні та психологічній (соціальній) підтримці. Виснаження функціональних резервів проявляється також в іпохондричних тенденціях, підвищеній увазі до стану свого здоров'я, прагненні максимально економити

зусилля, що може виглядати як прояв егоїзму. З'являються риси апатії і байдужості до значущих проблем, до того, що зазвичай викликає інтерес і позитивні емоції. Іноді виявляється виключно своєрідне мислення, що виявляється в незвичайності сприйняття, дивацтво, пустощів, неадекватності емоційних реакцій, суперечностей у логічності прийняття рішень. Мотиви поведінки стають більш егоїстичними [11; 80].

Одним з головних принципів стосунків з колегами стає прагнення уникнути соціальної напруженості, конфліктів, іноді навіть на шкоду загальній справі. Моральні критерії оцінки людей спрощуються. Потреба за будь-яких обставин знизити напругу і тривогу, розслабитися і відновити сили може призвести до зловживання алкоголем, зниження рівня дисципліни тощо. [19].

Така поведінка у початково високоорганізованих і дисциплінованих працівників гуманітарних організацій є ознакою крайньої перевтоми. Під час довготривалих місій або пошуково-рятувальних операціях однією з характерних ознак дезадаптації можна виокремити появу у фахівців психічних аномалій, кількість яких на початку мінімізується професійно-психологічним відбором і психофізіологічним контролем, стихійною селекцією таких осіб у зв'язку з різноманітними порушеннями професійної і соціальної адаптації [29; 79].

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Сучасний етап розвитку системи професійної діяльності характеризується глибокими та багатоплановими перетвореннями. З однієї сторони, через відкритість освіти зростають вимоги до якості професійної діяльності, з іншого – сучасні реалії нестабільності та глобальних катастрофічних викликів.

Подібні зміни висувають нові вимоги до особистості фахівця. Найбільш важливою стає здатність знаходити рішення соціально та професійно значущих проблем, а також бути суб'єктом свого професійного розвитку. При цьому, відзначається посилення психоемоційних навантажень і наростання стресових ситуацій у професійній діяльності, які, у свою чергу, викликають психологічний дискомфорт, що призводить до зниження адаптаційних здібностей [77].

Зрештою, всі ці фактори ініціюють деструктивні зміни особистості працівника. У зв'язку з цим, виникає необхідність визначити теоретико-методологічні основи та закономірності деструктивних тенденцій у професійному розвитку, розробити технології їх подолання [67].

У процесі освоєння професійної діяльності, особистість зазнає різні зміни, які носять, на жаль, не завжди позитивний характер, а навпаки – руйнують особистість, набуваючи форми професійних та особистісних деструкцій [52].

Теоретичний аналіз наукової літератури показав, що більшість авторів визначають професійну деструкцію, як зміни, що склалися у структурі як діяльності, так й особистості. Внаслідок цього, зміни структури професійної діяльності, зміни особистості професіонала, призводять до кардинальної перебудови особистісного профілю [50].

Професійні та особистісні деструкції негативно позначаються на продуктивності трудовий діяльності, наводять до виникненню професійно небажаних якостей, психологічного дискомфорту, конфліктам та кризовим

явищам. Основними видами професійних та особистісних деструкцій є: професійні деформації, професійні акцентуації, вивчена безпорадність, професійна відчуженість, стагнація [33].

Професійна деструкція - це руйнування або зміна складу психологічної структури особистості в процесі професійного праці. Виникнення та розвиток професійних деструкцій знижує продуктивність виконання діяльності, негативно впливає на мотивацію та професійно-педагогічну позицію. Працівник втрачає інтерес до своєї роботи, акцентує увагу на її негативних сторонах, бажає не виходити за рамки нормативно-схвалюваної діяльності. Попередження професійних деструкцій сприяє становленню професійно успішної особистості, що саморозвивається, забезпечуючи гуманізацію взаємодії, що в умовах здійснення своєї діяльності гуманітарними організаціями набуває першорядного значення [51].

Спираючись на теоретичний аналіз, нами виділено і інтерпретовані наступні ознаки професійної деформації:

1. Негативна зміна, що виникла під впливом професійної діяльності.
2. Динамічність явища. Підставою виділення даного критерію є той факт, що особистість зазнає змін не відразу, а в процесі впливу на її професійну діяльність.
3. Професійні стереотипи дій. Професійні стереотипи та установки, представляють собою певний рівень досягнутої майстерності і проявляються у знаннях, автоматизованих вміннях і навичках.
4. Негативні зміни цілісності особистості. Цей критерій тісно пов'язаний з порушеннями, які проявляються в мотиваційної, пізнавальної, емоційній сфері особистості, а також на рівні її характерологічних якостей [67].

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ДЕСТРУКЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ ГУМАНІТАРНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

2.1. Чинники виникнення професійних деструкцій у працівників гуманітарних організацій

На умови професійної діяльності об'єктивного характеру чинять вплив дві групи стрес-чинників підвищеної інтенсивності: зовнішні стрес-чинники та стрес-чинники власне самої професійної діяльності (див. рис. 2.1).



Рис. 2.1. Вплив стрес-чинників на прояв професійних деструкцій

До групи зовнішніх стрес-чинників належать фактори навколишнього середовища (шум, вібрація, різноманітні небезпечні випромінювання, температурні умови, кліматичні умови, зміна часового поясу, високогір'я, радіаційне випромінювання та ін.) [66].

До групи чинників професійної діяльності належать: гіподинамія, монотонія, невагомість, змішана діяльність, безперервна діяльність та ін. Серед цієї групи стрес-чинників здебільшого виділяються інформаційні фактори (дефіцит і перевантаження інформацією, наявність перешкод для

виконання основного виду діяльності, сенсорний голод, змінена аферентація та ін.) [39].

Вплив зовнішніх стрес-чинників та чинників професійної діяльності проявлятиметься:

- у кінцевому результаті діяльності (продукті);
- у стані та самопочутті фахівців, які задіяні в процесі;
- діяльності, включно з їхніми особистісними ознаками;
- у структурі професійної діяльності;
- у характері протиріч між виконуваними завданнями й умовами їх виконання (ці протиріччя можуть зумовити, наприклад, розробку пропозицій (рекомендацій) щодо покращення умов або гуманізації процесу діяльності фахівців) [19].

На умови професійної діяльності суб'єктивного характеру чинять вплив такі характеристики фахівця:

- загальний рівень інтелекту (інтелектуальна та когнітивна гнучкість, загальна обізнаність, практичне мислення, координація здібностей та ін.);
- рівень особистісної стабільності (надійність, резистентність до стресу, впевненість, відповідальність, комунікабельність, фрустраційна толерантність та ін.);
- відсутність напруги, тривожності й психопатологічних симптомів;
- психодинамічні властивості (нейротизм, екстраверсія, інтроверсія, тип вегетативної саморегуляції та ін.) [59].

Екстремальні ситуації часто супроводжуються стресом, коли у фахівця гуманітарної організації виникає гострий внутрішній конфлікт між жорсткими вимогами, що накладає на нього відповідальність та об'єктивна неможливість виконати їх. Стрес як стан психічної напруженості, викликаний труднощами, небезпеками, загалом мобілізує людину для їхнього подолання. Однак якщо стрес перевищує критичний рівень, то він перетворюється на дистрес, що

знижує результати праці, що підриває здоров'я людини. Розрізняють стреси професійні, особистісні, стреси відповідальності тощо [79].

До професійних стресів можна віднести входження у нове професійне середовище; ситуацію нововведень та конфліктів у цій сфері; ситуації зміни вимог до професії, внутрішніх криз; ситуації, пов'язані з професійним зростанням, з кар'єрою та ін. Так, ситуація нововведень та конфліктів у професійній сфері може сприяти появі у спеціаліста гуманітарної організації таких стресових проявів, як безпорадність, схильність конфліктів, емоційна напруженість, зниження працездатності, рівня самокритичності [78].

В останні роки проводилися дослідження чинників, які призводять до стресових ситуацій працівників гуманітарних організацій, які відчують сильне емоційне навантаження. Злагодження найважчих обставин, обмежені ресурси, вимогливі клієнти і зовнішні умови, що постійно змінюються — все це робить стрес професійним захворюванням працівника. Тому необхідність навчання прийомам зняття стресових навантажень отримує першорядне місце. Емоційно-мотиваційна втома - вид професійної деструкції, за якої з'являються суб'єктивні переживання втоми, мотиваційна та емоційна нестійкість. Це може привести до хронічної перевтоми [59].

Трудова втома розуміється як комплекс відповідних фізіологічних зрушень в організмі, викликаних процесом праці, що знижують працездатність і створюють конфлікт між зовнішніми вимогами роботи і можливостями людини, що знизилися, для подолання якого організм мобілізує внутрішні ресурси і переходить на більш високий рівень енергетичного функціонування [57].

Втома супроводжується дратівливістю, зниженням інтересу до роботи, мотиваційною та емоційною нестійкістю, невпевненістю та іншими явищами. Можлива поява неврозів та соматичних порушень психогенного характеру, можуть виникнути зміни особистості — епізодична конфліктність, млявість, підвищена емоційна лабільність. На стадії вираженої перевтоми все це набуває стійких рис - інтровертність, замкнутість, агресивність, тривожність,

депресивність, звуження кола значних мотивів [16; 78].

До несприятливих чинників професійної діяльності належать і стани психічної напруженості, спричинені конфліктами, труднощами у вирішенні складних соціальних проблем, що призводять до відчуттів дискомфорту, тривоги, фрустрації, песимістичних настроїв. Існують різні наукові підходи до визначенню сутності і видів психічної напруги. Деякі вчені розрізняють два види таких станів: напруга, що викликає позитивний, мобілізуючий ефект і напруженість, що характеризується зниженням стійкості психічних та рухових функцій до дезінтеграції особистості. Інші проводять різницю між емоційною напругою як нормальним станом і емоційною напруженістю як передпаталогічним станом [22; 70; 69].

Виділяються такі види психічної напруженості: перцептивна (що виникає, наприклад, у разі великих труднощів при сприйнятті необхідної інформації); інтелектуальна (при неможливості знайти адекватний спосіб вирішення чи вихід із критичної ситуації); емоційна (при виникненні емоцій, що дезорганізують діяльність); вольова (при нездатності людини виявити свідоме зусилля та опанувати ситуацію); мотиваційна (пов'язана з боротьбою мотивів, наприклад, виконати обов'язок або ухилитися від небезпеки та ризику) [14].

З урахуванням мотивації та емоцій людини були додатково виділені: операційна напруженість, характеризується нейтральним підходом до процесу діяльності, переважання процесуального мотиву, поглиненість справою, що оптимально впливає діяльність; емоційна напруженість, що виражається в інтенсивних емоційних переживаннях у ході діяльності, мотив самоствердження, відволікання від змісту діяльності, зниження її ефективності [11; 77].

На думку деяких дослідників, ознаками емоційної напруженості є порушення координації руху, і навіть психічні порушення — звуження обсягу пам'яті, зниження уваги, уповільнення реакції, неправильна оцінка ситуації. Хронічна емоційна напруженість сприяє появі негативних рис, частково

подібних до ознак, характерних для первертоми (інтравертність, агресивність, висока тривожність, незадоволеність собою, згортання міжособистісних контактів, неврози) [45].

У гуманітарній роботі діяльність людини характеризується збільшенням ролі когнітивної діяльності, зростанням значення функції уваги, активного спостереження і контролю, переробки інформації, що надходить, і прийняття рішення в умовах гострого дефіциту часу. Таким чином, їхня праця майже завжди пов'язана з розумово-емоційною напругою, яка може викликати розвиток нервової перенапруги [19].

Формуванню нервової перенапруги можуть сприяти такі особистісні особливості спеціаліста гуманітарної роботи: мотиваційні конфлікти і конфлікти інтимно-особистісного характеру, посилення значення суб'єктивного фактора в оцінці тих чи інших життєвих ситуацій, нерозуміння між близькими людьми, агресивність, нейротизм, хронічна тривожність [69].

До чинників соціально-виробничої природи нервової перенапруги відносяться: соціальні зміни, значні життєві проблеми (розлучення, смерть близьких тощо), тривала емоційна напруга, значне переважання інтелектуальної праці, постійне відчуття нестачі часу та хронічна втома, що супроводжується дратівливістю, нетерпінням, квапливістю в процесі роботи, хронічне порушення режиму праці та відпочинку, зниження інтересу до роботи, падіння особистого престижу, відсутність елементів творчості у роботі та надмірне трудове навантаження, екстремальні ситуації [39].

Емоційне виснаження виявляє себе, насамперед у почуттях безпорадності, безнадійності. Може виникати почуття «приглушеності», «притупленості» емоцій, коли людина не може емоційно відгукнутися на ситуації, які, здавалося б, повинні чіпати. Це відчуття вичерпаності емоційних ресурсів викликає почуття, що людина нічого не може дати іншим — ні емоційно, ні психологічно [15; 75].

Наступним несприятливим чинником у праці фахівця гуманітарної організації є професійні кризи, що неодноразово виявляються в протязі всієї

професійної діяльності, в тому числі і у високопрофесійних спеціалістів. Вони можуть виникати, наприклад, на початковому етапі професійної діяльності, при переході до суміжної спеціальності всередині професії; необхідності перекваліфікації. При кризі спостерігається зниження професійної самооцінки, може виявлятися відчуття вичерпаності своїх можливостей (синдром «кінцевої зупинки» за П. Пітером) [55].

Якщо людині невдається подолати кризовий стан, можуть виникнути особистісні деформації, що характеризуються згасанням позитивних установок, посиленням негативного ставлення до себе чи до інших.

2.2 Дослідження прояву професійних деструкцій у працівників гуманітарних організацій

Дослідження проводилось з працівниками гуманітарної організації відокремленого підрозділу HANDICAP INTERNATIONAL. Загальний обсяг вибірки склав 32 працівника (див. Додаток А).

Для проведення емпіричного дослідження було використано наступні діагностичні методики: Опитувальник «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса; Діагностика професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп’янової); «Дослідження особистісної тривожності» Дж. Тейлора; Шкала сприйнятого стресу (PSS-10). [66;67;68].

1. Опитувальник копінг-стратегій (WCQ) Р. Лазаруса, С. Фолкмана [65] Опитувальник копінг-стратегій (WCQ) Р. Лазаруса, С. Фолкмана включає 50 тверджень, кожне з яких відображає певний спосіб поведінки у важкій або проблемній ситуації (див. Додаток Б). Подолання труднощів можливе за допомогою 8 копінг-стратегій.

Копінг-тест демонструє, наскільки часто респондент використовує кожен з копінг-стратегій і наскільки ефективно відбувається їх використання. Оцінювання проводиться за субшкалами: конфронтація, дистанціювання,

самоконтроль, пошук соціальної підтримки, прийняття відповідальності, уникнення, планування вирішення проблеми, позитивна переоцінка. Досліджувані копінг-стратегії поділяються на наступні типи подолання: проблемно-сфокусоване подолання, коли взаємозв'язок людини з середовищем змінюється завдяки діям подолання; емоційно-сфокусоване подолання, коли змінюється лише спосіб інтерпретації того, що відбувається; уникнення, яке може комбінуватися як з проблемно-сфокусованим подоланням, так і з емоційно-сфокусованим подоланням.

Ключ до методики:

При обробці результатів підраховується сума балів, згідно із ключем підрахунку: «ніколи» – 1; «рідко» – 2; «іноді» – 3; «найчастіше» – 4; «дуже часто» – 5.

Обробка і інтерпретація результатів. Вираховується середнє значення наступних копінг-стратегій:

проблемно-орієнтовані стратегії, твердження: 1, 4, 20, 30, 38, 42, 45, 48;

емоційно-орієнтовані стратегії, твердження: 9, 11, 23, 31, 37, 43, 46, 49;

оцінювально-орієнтовані стратегії, твердження: 10, 17, 25, 28, 29, 32, 35, 50.

Чим вище значення, тим частіше обирається копінг-стратегія.

2. Методика "Діагностика професійного вигорання" (К. Маслач та С. Джексон) [69] містить 22 питання, які поділяються на три основні категорії (див. Додаток В):

- емоційне виснаження — це стан, коли емоційна напруга людини значно знижена, з'являється байдужість, а також відчуття емоційного перенавантаження [68];

- деперсоналізація — це зміна ставлення до інших людей, коли у відносинах з ними може виникати як надмірна залежність, так і зростання негативного ставлення, цинізму, або навіть ворожості до колег чи підлеглих;

- редукція особистих досягнень — це тенденція до зниження самооцінки, сумнівів у своїх професійних досягненнях, а також критичне ставлення до власної службової гідності та можливостей, зменшення обсягу

зобов'язань перед іншими людьми.

Опитувальник має три шкали: “емоційне виснаження” (9 тверджень), “деперсоналізація” (5 тверджень) і “редукція особистих досягнень” (8 тверджень).

Варіанти відповідей оцінюються так:

- “Ніколи” – 0 балів;
- “Дуже рідко” – 1 бал;
- “Інколи” – 3 бали;
- “Часто” – 4 бали;
- “Дуже часто” – 5 балів;
- “Кожний день” – 6 балів.

Ключ до опитувальника:

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опитувальника.

“Емоційне виснаження” – відповіді “так” на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54).

“Деперсоналізація” – відповіді “так” на запитання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30).

“Редукція особистих досягнень” – відповіді “так” на запитання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

Чим більша сума балів з кожної шкали окремо, тим більше в опитуваного виражені різні сторони “вигорання”. Про важкість “вигорання” свідчить сума балів усіх шкал.

3. Дослідження особистісної тривожності» Дж. Тейлора [72].

Дана методика дає змогу оцінювати вашу тривожність, тобто схильність переживати емоційні стани, які виникають при очікуванні неприємностей, прогнозуванні несприятливого перебігу подій тощо. Слід мати на увазі, що за певних умов реактивна тривожність (тобто, зумовлена конкретною ситуацією) може переходити в особистісну тривожність, стати стабільною характеристикою особистості, знижуючи її здатність протистояти негативним наслідкам стресу. У нашому випадку мова йде про виявлення саме

особистісної тривожності.

Ця методика складається з 60 тверджень, на які респондент повинен відповісти "так" або "ні". Тестування займає від 15 до 30 хвилин. (див. Додаток Г).

Оцінка результатів за опитувальником Тейлора здійснюється шляхом підрахунку кількості відповідей, які вказують на симптоми особистісної тривоги. Рівень тривожності визначається за допомогою суми трьох показників.

Рівень тривоги за результатами тесту можна оцінити наступним чином:

- 40-50 балів — дуже високий рівень тривоги;
- 25-40 балів — високий рівень тривоги;
- 15-25 балів — середній рівень (з тенденцією до високого);
- 5-15 балів — середній рівень (з тенденцією до низького);
- 0-5 балів — низький рівень тривоги.

Отримані результати можуть бути використані для психокорекційної роботи, спрямованої на покращення навчальної та професійної діяльності, а також міжособистісного спілкування.

4. Шкала сприйняття стресу (PSS-10) [73; 74] – популярний інструмент для вимірювання психологічного стресу. Це простий, ефективний, визнаний у світі опитувальник для оцінки сприйняття стресу і його потенційних наслідків. Розроблений у формі самозвіту для вимірювання ступеня, до якого ситуації в житті оцінюються як стресові. PSS визначає, наскільки непередбачуваним, неконтрольованим і перевантаженим респонденти вважають своє життя

Пункти оцінки мають загальний характер, а не фокусуються на конкретних подіях чи переживаннях, а отже, відносно вільні від змісту, специфічного для будь-якої підгрупи населення. Враховуючи просту мову, яка використовується в опитувальнику, PSS можна проводити для осіб віком від 14 років і старше. PSS можна використовувати для визначення того, чи є "оцінюваний" стрес етіологічним фактором (або фактором ризику)

поведінкових розладів або захворювань. Також опитувальник можна використовувати як вихідну змінну, вимірюючи пережитий людьми рівень стресу як функцію об'єктивних стресових подій, ресурсів подолання, особистісних факторів тощо. Може застосовуватися лікарями первинної ланки, а також психологом, психотерапевтом.

Шкала включає 10 запитань, де 1 – повністю не погоджуюсь, 5 – повністю погоджуюсь. Запитання 4,5,7 та 8 були перекодовані у зворотній послідовності. Діапазон балів : від 0 до 40, де бали 0-13 показник низького рівня стресу, 14-26 середнього та 27-40 – високого рівня сприйнятого стресу (див. Додаток Д).

2.3. Психологічний та статистичний аналіз результатів констатувального експерименту

У рамках дослідження учасникам було запропоновано пройти тестування. Для зручності опитування було проведено за допомогою Google Forms — одного з найбільш доступних інструментів для анкетування та опитувань від Google. Участь у дослідженні взяли 32 респонденти, з них 20 жінок та 12 чоловіків, віком від 30 до 60 років, які є працівниками відокремленого підрозділу Handicap International у містах Дніпро, Полтава та Харків.

Таблиця 2.1

Результати дослідження за методикою діагностики «Копінг-стратегії»

Р. Лазаруса

№	Проблемно-орієнтовані стратегії	Емоційно-орієнтовані стратегії	Оцінювально-орієнтовані стратегії
1.	11	17	16
2.	18	16	15

Продовж. табл. 2.1

3.	19	20	16
4.	20	16	15
5.	21	17	17
6.	17	15	22
7.	21	16	21
8.	17	20	22
9.	16	22	21
10.	22	18	21
11.	15	18	8
12.	22	15	19
13.	21	17	21
14.	14	22	16
15.	16	15	15
16.	9	11	8
17.	22	21	20
18.	17	16	15
19.	15	16	11
20.	21	23	8
21.	17	16	16
22.	21	20	15
23.	15	22	16
24.	8	12	21
25.	22	21	16
26.	16	15	21
27.	16	15	16
28.	22	16	8
29.	9	22	20
30.	11	16	15
31.	8	11	15
32.	21	16	22

Таблиця 2.2

**Зведена таблиця результатів дослідження за методикою діагностики
«Копінг-стратегії» Р. Лазаруса**

Рівень прояву	Проблемно-орієнтовані стратегії		Емоційно-орієнтовані стратегії		Оцінювально-орієнтовані стратегії	
	Кількість респондентів	%	Кількість респондентів	%	Кількість респондентів	%
Низький	4	12,5 %	12	37,5 %	5	15,6 %
Середній	14	43,75 %	12	37,5 %	12	37,5
Високий	14	43,75%	8	46,88 %	15	46,9

Результати тестування за методикою Р. Лазаруса показали, що 43,75 % респондентів мають високі бали за проблемно-орієнтованими стратегіями, що свідчить про схильність людини активно вирішувати проблеми.

43,75 % респондентів мають середні бали за проблемно-орієнтованими стратегіями, це може свідчити про те, що людина час від часу намагається вирішувати проблеми, але не завжди вдається до активного пошуку рішень.

12,5 % респондентів мають низькі бали за проблемно-орієнтованими стратегіями, які свідчать про уникнення активного вирішення проблем, пасивність або бездіяльність у складних ситуаціях. Людина може відчувати безсилля перед труднощами.

37,5 % респондентів мають високі бали за емоційно-орієнтованими стратегіями, що вказує на те, що людина більше уваги приділяє регуляції власних емоцій, ніж вирішенню проблеми як такої.

46,88 % респондентів мають середні бали за емоційно-орієнтованими стратегіями.

Середні бали вказують на помірну увагу до регуляції емоцій. Людина

може як контролювати свої емоції, так і піддаватись емоційному реагуванню залежно від ситуації.

37,5 % респондентів мають низькі бали за емоційно-орієнтованими стратегіями, це може вказувати на слабе використання механізмів емоційної регуляції, ігнорування власних емоцій або труднощі у їх контролі.

46,9 % респондентів мають високі бали за оцінювально-орієнтованими стратегіями, що свідчить про здатність людини переосмислювати ситуацію і змінювати своє ставлення до неї, щоб зменшити стрес.

37,5 % респондентів мають середні бали за оцінювально-орієнтованими стратегіями. Помірний рівень свідчить про здатність іноді переосмислювати ситуацію для зниження стресу, але без повної впевненості чи регулярності у цьому процесі.

15,6 % респондентів мають низькі бали за оцінювально-орієнтованими стратегіями. Цей показник свідчить про невміння або небажання переосмислювати ситуацію. Людина сприймає проблему як незмінну, що призводить до загального аналізу результатів опитування за методикою визначення копінг-стратегій Р. Лазаруса демонструє, що у респондентів спостерігається різноманітність стратегій подолання підвищеного рівня стресу та відсутності адаптації.

Після обробки відповідей респондентів, результати можна представити за допомогою гістограми (див. рис. 2.2).

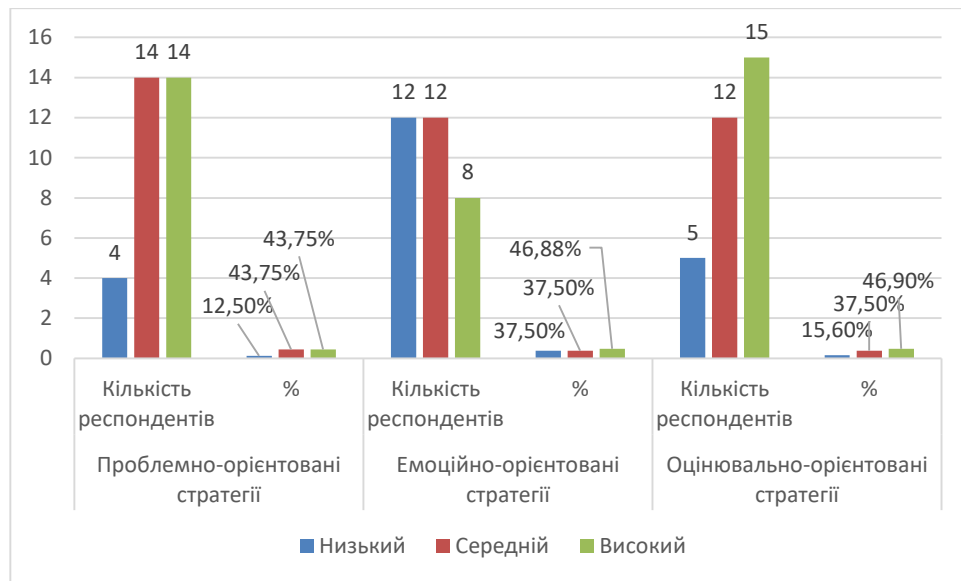


Рис. 2.2. Гістограма розподілу результатів дослідження рівня копінг-стратегій поведінки

Наступним етапом було використання методики психологічної діагностики професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп’янової) (див. табл. 2.3 – 2.4).

Таблица 2.3

Результати дослідження за методикою діагностики професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон)

№	Кількість балів	Рівень професійного «вигорання»
1.	78	середній
2.	92	високий
3.	100	високий
4.	86	середній
5.	94	високий
6.	97	високий
7.	100	високий
8.	91	високий
9.	92	високий
10.	91	високий
11.	93	високий
12.	95	високий

Продовж. табл. 2.3

13.	94	високий
14.	86	середній
15.	103	високий
16.	101	високий
17.	104	високий
18.	99	високий
19.	111	високий
20.	104	високий
21.	100	високий
22.	103	високий
23.	106	високий
24.	102	високий
25.	106	високий
26.	95	високий
27.	99	високий
28.	103	високий
29.	106	високий
30.	107	високий
31.	102	високий
32.	98	високий
Середнє	98,06	

Таблиця 2.4

Зведена таблиця результатів діагностики професійного “вигорання”

(К. Маслач, С. Джексон в адаптації)

Середній рівень		Високий рівень	
Кількість респондентів	%	Кількість респондентів	%
3	9,37 %	29	90,63%

Результати проведеної діагностики показали, що респонденти мають показники сформованості синдрому емоційного вигорання. «Емоційне виснаження» – при сформованому симптомі емоційного вигорання максимальна сума балів – 54, а показали в середньому показник вище за 40

балів. «Деперсоналізація» - при сформованому емоційному симптомі вигоряння максимальна сума балів – 30 балів. Респонденти показали більше 24 балів. «Редукція особистих досягнень» – при сформованому симптомі емоційного вигоряння максимальна сума балів – 48. У випробуваних цей показник вище – 33 бали.

Під час дослідження виявлено, що 29 респондентів має високий рівень “вигорання” - у 90,63 % працівників було виявлено критично високі результати та ще 9,37 % – мають середні результати.

Після обробки відповідей респондентів, результати можна представити за допомогою сегментограми (див. рис. 2.3).

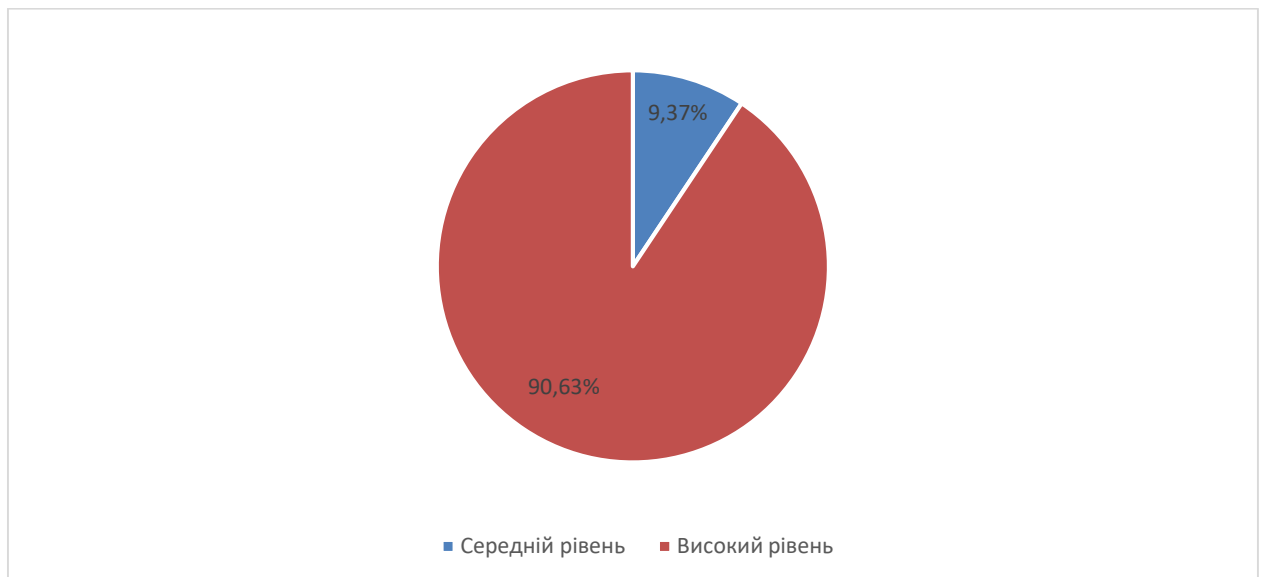


Рис. 2.3. Сегментограма результатів досліджування рівня професійного “вигорання”

Наступним етапом було використання методики психологічної діагностики «Дослідження особистісної тривожності» Дж. Тейлора (див. табл. 2.5 – 2.6).

Таблиця 2.5

Результати діагностики за методикою «Дослідження особистісної тривожності» Дж. Тейлора

№	Показник	Рівень тривожності
1.	35	Високий
2.	33	Високий
3.	25	Середній
4.	21	Середній
5.	25	Середній
6.	20	Середній
7.	35	Високий
8.	34	Високий
9.	31	Високий
10.	33	Високий
11.	22	Середній
12.	25	Середній
13.	28	Високий
14.	21	Середній
15.	29	Високий
16.	30	Високий
17.	31	Високий
18.	32	Високий
19.	38	Високий
20.	25	Середній
21.	20	Середній
22.	38	Високий
23.	29	Високий
24.	24	Середній
25.	33	Високий
26.	23	Середній
27.	21	Середній
28.	35	Високий
29.	36	Високий
30.	34	Високий
31.	22	Середній
32.	20	Середній

Таблиця 2.6

**Зведена таблиця результатів дослідження особистісної тривожності
Дж. Тейлора.**

Середній (з тенденцією до високого)		Високий рівень	
Кількість респондентів	%	Кількість респондентів	%
14	56,25 %	18	43,75%

Проведене дослідження респондентів з 32 осіб за допомогою методики «Шкала прояву тривожності Тейлор» (Manifest Anxiety Scale, MAS). Було отримано наступні результати: високий рівень тривоги – у 18 респондентів (56,25 %); середній рівень тривоги (з тенденцією до високого рівня) – у 14 респондентів (43,75%).

Після обробки відповідей респондентів, результати можна представити за допомогою сегментограми (див. рис. 2.4).

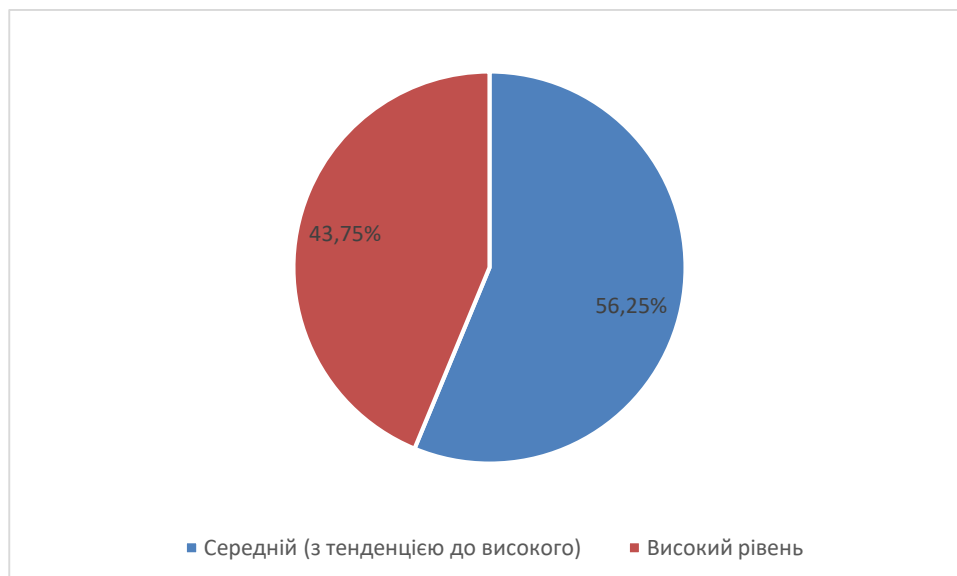


Рис. 2.4. Сегментограма розподілу результатів дослідження рівня особистісної тривожності

Наступним етапом було використання методики психологічної

діагностики «Шкала сприйняття стресу» (PSS-10) (див. табл. 2.7 – 2.8).

Таблиця 2.7

**Результати дослідження за методикою Шкала сприйняття стресу
(PSS-10)**

№	Показник	Рівень стресу
1.	34	Високий
2.	30	Високий
3.	25	Помірний
4.	21	Помірний
5.	30	Високий
6.	20	Помірний
7.	33	Високий
8.	27	Високий
9.	34	Високий
10.	21	Помірний
11.	32	Високий
12.	24	Помірний
13.	30	Високий
14.	27	Помірний
15.	21	Помірний
16.	26	Помірний
17.	27	Високий
18.	28	Високий
19.	33	Високий
20.	25	Помірний
21.	27	Високий
22.	28	Високий
23.	33	Високий
24.	30	Високий
25.	22	Помірний
26.	30	Високий
27.	29	Високий
28.	22	Помірний
29.	21	Помірний
30.	25	Помірний
31.	32	Високий
32.	30	Високий

Таблиця 2.8

**Зведена таблиця результатів дослідження за методикою «Шкала
сприйняття стресу» (PSS-10)**

Помірний рівень стресу		Високий рівень стресу	
Кількість респондентів	%	Кількість респондентів	%
12	37,5 %	20	62,5%

Було отримано наступні результати: високий рівень стресу – у 20 респондентів (62,5 %). Це свідчить про те, що більшість респондентів відчують значний рівень стресу, який може негативно вплинути на їхнє психічне благополуччя, здатність приймати рішення та взаємодіяти з оточуванням. Такий результат є тривожним сигналом, що вимагає уваги до питань емоційного здоров'я та можливого впровадження заходів для зниження стресових станів.

Середній рівень стресу – у 12 респондентів (37,5%). Це свідчить про те, що значна частина респондентів переживає стрес, але на помірному рівні, що може бути пов'язано з повсякденними викликами чи життєвими обставинами. Такий рівень стресу зараз не є критичним, однак за недостатньої належної підтримки чи ефективних стратегій подолання він може перерости у більший.

Після обробки відповідей респондентів, результати можна представити за допомогою сентограми (див. рис. 2.5).

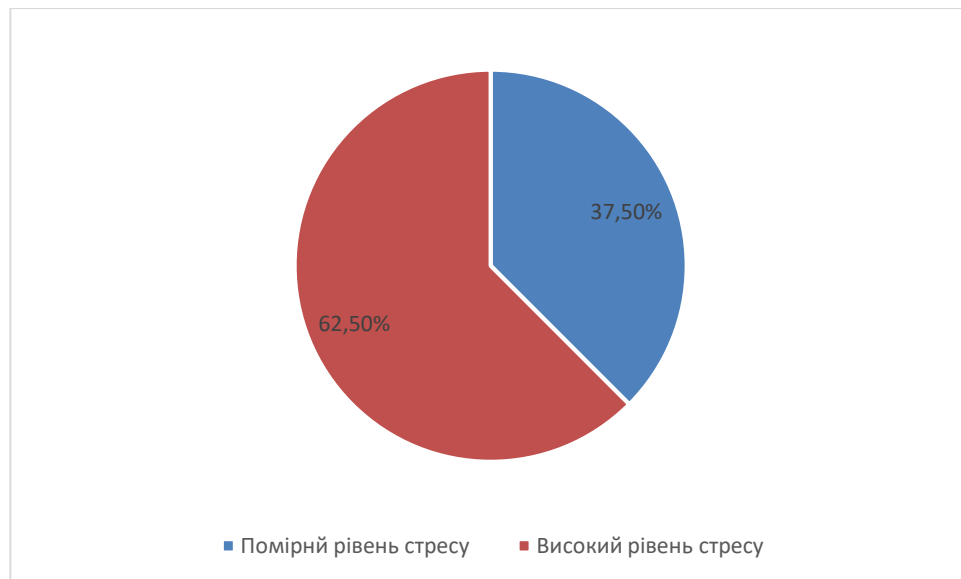


Рис. 2.5. Сегментограма розподілу результатів дослідження за методикою «Шкала сприйняття стресу» (PSS-10)

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Отже, у другому розділі було проведено опис обраних психодіагностичних методик для визначення копінг-механізмів, способів подолання труднощів у різних галузях психічної діяльності, копінг-стратегій, вивчення ступеня професійного “вигорання”, особистісної тривожності, сприйнятого стресу.

Описано етапи проведення констатувального експерименту. Також подано детальну характеристику респондентів дослідження.

Результати опитування свідчать про те, що респонденти використовують різноманітні копінг-стратегії, які впливають на їх здатність долати стрес. Найбільший відсоток респондентів демонструє активність у вирішенні проблем (проблемно-орієнтовані стратегії) та здатність переосмислювати ситуації (оцінювально-орієнтовані стратегії). Водночас у значної частини респондентів спостерігається слабка увага до емоційної регуляції, що може ускладнювати процес адаптації до стресових ситуацій.

Отримані результати дослідження показують значну поширеність синдрому емоційного вигорання серед працівників. Особливе занепокоєння викликає високий рівень емоційного виснаження та деперсоналізації, що може суттєво впливати на професійну діяльність, міжособистісні стосунки та загальний рівень якості життя працівників.

Результати вказують на необхідність розробки та впровадження заходів, спрямованих на профілактику і подолання синдрому емоційного вигорання, таких як організація тренінгів, психологічна підтримка, корекція умов праці та відновлення емоційних ресурсів працівників.

Більшість респондентів (понад 50%) перебувають у стані високої тривожності, що може негативно впливати на їх емоційний стан, соціальну взаємодію та ефективність у діяльності. Навіть у тих, хто демонструє середній рівень тривоги, спостерігається тенденція до підвищення тривожності.

Ці результати вказують на необхідність проведення заходів для зниження тривожності, таких як психотерапевтичні сесії, тренінги з управління стресом

або заняття, спрямовані на розвиток релаксаційних навичок та підвищення стресостійкості.

Показники рівня стресу, говорять про те, що більшість респондентів (майже дві третини) перебувають у стані високого стресу, що може негативно позначатися на їхньому фізичному і психологічному стані, а також на їхній ефективності та здатності до адаптації.

Такі результати вказують на необхідність впровадження заходів для зниження стресу серед респондентів, зокрема, організацію психологічних тренінгів, впровадження технік релаксації та навчання навичкам управління стресом.

РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ АДАПТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ГУМАНІТАРНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЩОДО ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ДЕСТРУКЦІЙ

3.1. Програма соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на формування адаптивної поведінки працівників гуманітарних організацій

Складовою частиною програми, спрямованої на формування адаптивної поведінки працівників гуманітарних організацій, є застосування соціально-психологічного тренінгу в умовах безпечних просторів для відновлення і навчання працівників. Цей ресурс містить заняття, які будуть використовуватися фасилітаторами для проведення занять з адаптації та подолання впливу негативних чинників, визначених у п.2.1:

- професійний стрес;
- емоційно-мотиваційна втома;
- трудова втома;
- стани психічної напруженості;
- емоційне виснаження;
- професійна криза.

ЗАНЯТТЯ 1-2. ОСНОВИ АДАПТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ

Мета та завдання: ознайомлення з програмою тренінгу, щодо розвитку навичок адаптації до змін та викликів у життя, погодження норм групової взаємодії, виявлення очікувань учасників

Час: 120 – 180 хвилин.

1.Вступ (10 хвилин).

Привітання з учасниками тренінгу та коротке пояснення мети заняття.

Вправа "Візитівка": учасники називають своє ім'я та завершують фразу:
"Для мене адаптація – це..." .

2.Правила роботи групи (10 хвилин)

Учасники разом із тренером формулюють правила: взаємоповага, активність, конфіденційність, правило «вільної» ноги та руки.

5. Введення в тему (15 хвилин) [87].

(Міні-лекція про адаптивну поведінку: визначення, ключові аспекти (гнучкість, самоусвідомлення, емоційна стійкість).

Мета: ознайомлення слухачів з основами адаптивної поведінки, її значенням для розвитку особистості та життєдіяльності людини.

Адаптивна поведінка – це невідома нитка, що з'являє людину з її середовищем. Вона показує здатність приймати наші виклики, реагувати на зміни та зберігати гармонію навіть у найскладніших умовах. Щоразу, коли ми вчимося нового, вирішуємо проблему чи просто пристосовуємося до незнайомої ситуації, ми виявляємо адаптивність – одне з найвищих

Уявимо світ без адаптивності. Кожна зміна або невдача перетворювалися на катастрофу. Людина залишилася б полоненою власних страхів і звичок, не в змозі рухатися вперед. Натомість завдяки адаптивній поведінці ми не тільки виживаємо, але й розвиваємося. Адаптивність – це основа нашої еволюції, що дозволяє знайти баланс між внутрішніми та зовнішніми потребами.

На практиці адаптивної поведінки проявляється у здатності знаходити гнучкі рішення у стресових ситуаціях, опановувати нові навички, співіснувати зі всіма людьми чи приймати зміни, які спочатку здавалися неприйнятними. Наприклад, коли ми стикаємося з новою роботою, зміною місця чи навіть технологічними інноваціями, наша адаптивність розвивається в ці зміни.

Важливо, що адаптивна поведінка не є чимось вродженим або незмінним. Вона розвивається через досвід, спостереження та саморефлексію. Багато хто сприймає її як навичку, яку можна вдосконалювати протягом всього життя. Вміння аналізувати біль, шукати нові можливості, використовувати допомогу або змінювати власні стратегії – усе це формує основу адаптивної поведінки.

Сучасний світ, наповнений невизначеністю та швидкими змінами, вимагає від нас дедалі більшої адаптивності. Ми стикаємося з новими викликами: від кліматичних змін до глобалізації та технологічного прогресу. У цих умовах наша здатність адаптуватися стає ключем до успіху та благополуччя.

Адаптивна поведінка – це не просто навичка, а стиль життя. Це бачити готовність у перешкодах можливостей, а у змінах – шанс на розвиток. Вона навчає нас бути гнучкими, але сильними, відкритими до нового, але вірними собі. І саме ця риса робить людину справжнім майстром у мистецтві жити.

4. Усвідомлення ресурсів (40 хвилин)

Мета: спрямований на допомогу учасникам у визначенні, оцінці та ефективному використанні власних ресурсів для досягнення особистих і професійних цілей.

Ресурси: аркуш паперу з намальованим деревом, та малюнок кола контролю.

Опис. Учасникам пропонується написати на листочках власні ресурси та зони контролю.

Вправа "Дерево адаптивності" (20 хвилин) [81].

Учасники малюють дерево:

Коріння — це джерело сили та натхнення

Стовбур — основа, яка тримає нас у балансі.

Гілки — наші можливості, які допомагають "рости".

Обговорення в групі.

5. Рефлексія: Мої ресурси (20 хвилин)

Запропонуйте учасникам подумати і написати на стікерах усе, що вони вважають своїми ресурсами. Це можуть бути як фізичні, так і емоційні,

Заохочуйте учасників писати не лише очевидні речі, але й інші менш важливі ресурси, наприклад, власний досвід, можливість просити про допомогу та т.і.

Стікери розміщуються на дошці, створюючи «Карту ресурсу».

6. Підсумок та обговорення (15 хвилин).

Групове обговорення: кожен з учасників групи, в тому числі і тренер, висловлюють свої враження від тренінгу.

ЗАНЯТТЯ 3. РОБОТА ЗІ СТРЕСОМ

Мета та завдання: ознайомлення з програмою тренінгу, щодо роботи зі стресом, погодження норм групової взаємодії, виявлення очікувань учасників.

Час: 120– 180 хвилин.

1. Вступ (10 хвилин).

Привітання з учасниками тренінгу та коротке пояснення мети заняття.

Врава на привітання «Асоціації про ім'я»

Завдання: учасникам пропонується підібрати два три слова, що характеризують їх як особистість.

2. Правила роботи групи (10 хвилин)

Учасники разом із тренером формулюють правила: взаємоповага, активність, конфіденційність, правило «вільної» ноги та руки.

3. Міні-лекція: Що таке стрес? (10 хвилин) [87].

Мета: Ознайомити слухачів з основним визначенням стресу як фізіологічної та психологічної реакції на зовнішні чи внутрішні подразники, які викликають напругу. Надати інформацію про стрес та його дію на психіку в екстремальних ситуаціях; формувати в учасників мотивацію до самовдосконалення; привернути увагу до внутрішнього стану; формувати практичні вміння саморегуляції.

Стрес – це слово, яке сьогодні ми чуємо повсюди: у розмовах друзів, у роботі, на сторінках книг чи в соціальних мережах. Але що ж воно означає насправді? Чому стрес настільки важливий у нашому житті і як він впливає на нас?

Ганс Сельє, батько сучасного вчення про стрес, назвав його "неспецифічною реакцією причин на будь-яку зміну". Іншими словами, стрес викликає щоразу, коли ми стикаємося з ситуацією, яка вимагає мобілізації наших внутрішніх сил – чи то емоційних, фізичних, чи інтелектуальних.

Зверніть увагу, що стрес не завжди є ворогом. Наприклад, перед важливою подією – виступом, змаганнями чи іспитом – легкий стрес може допомогти нам зібратися, сконцентрувати увагу і досягти мети. Такий вид стресу називають еустресом, або "позитивним стресом".

Проте зворотній бік медалі – це дистрес, той самий "негативний стрес", який визнає наші інші ресурси. Постійний тиск на роботу, міжособистісні конфлікти чи фінансові труднощі – усе це може призвести до фізичних, емоційних і психологічних розладів. Симптоми дистресу часто включають тривожність, роздратованість, безсонність, головний біль .

Але чому ж ми відчуваємо стрес? На фізіологічному рівні це пов'язано з древнім механізмом "бийся або тікай". Коли мозок сприймається як загрозову, він сигналізує про готовність до боротьби чи втечі. У крові викидають гормони адреналін та кортизол, які прискорюють серцебиття, підвищують артеріальний тиск і сприяють концентрації. У короткостроковій перспективі це корисно. Але коли стрес стає хронічним, ці механізми починають шкодити організовано

Важливо розуміти, що стрес є невід'ємною частиною нашого життя. Жодна людина не може уникнути труднощів чи викликів, але те, як ми реагуємо на них, розуміє наш добробут. Хтось здатен побачити у проблемах можливості для росту, а хтось – лише перешкоди. Саме тому ключем до здорового життя є розвиток навичок управління стресом.

Прості речі, такі як прогулянки на свіжому повітрі, фізична активність, медитація чи навіть просто розмова з іншим, можуть значно знизити рівень стресу.

Стрес – це як вогонь. У невеликих кількостях він освітлює дорогу, але якщо дозволити йому вийти з-під контролю, він може стати руйнівним. І саме ми обираємо, як впоратися з цим вогнем – приборкати його чи дозволити нас спалити.

4. Як розпізнати свій стрес? (25 хвилин)

Мета: Допомогти усвідомити ознаки стресу.

Ресурси: Учасники малюють фігуру людини (або надається заготовлена схема).

Вправа "Сигнали мого тіла" (10 хвилин):

Відзначають, де в тілі вони відчувають стрес (наприклад, напруга в плечах, головний біль).

Обговорення:

Що ці сигнали вам говорять?

Чи звертаєтесь ви до уваги на ці сигнали у повсякденному житті?

Вправа "Стрес-градусник" (15 хвилин)

Учасники оцінюють свій рівень стресу за шкалою від 1 до 10.

Групово дискусія про причини високого/низького показника .

5. Техніки подолання стресу (20 хвилин)

Мета: Навчити простих технік зниження стресу.

Дихальна справа "4-7-8" (5 хвилин): [82].

Вдих на 4 секунди, затримка дихання на 7 секунд, видих на 8 секунд.

Практика в спокійній атмосфері.

М'язова релаксація (5 хвилин): [45].

Зручно сісти.

Заплющити очі, зробити кілька глибоких вдихів і видихів, щоб алаштуватися на розслаблення.

Послідовна робота з м'язами:

Починаючи з м'язів ніг, напружте їх (наприклад, зігніть пальці ніг) на кілька секунд.

Розслабте їх і зосередьтеся на відчуттях полегшення.

Перейдіть до наступної групи: литкові м'язи, стегна, живіт, груди, руки, плечі, шия, обличчя.

Завершення:

Наприкінці зосередьтеся на загальному відчутті розслаблення в тілі.

Зробіть кілька повільних вдихів і відкрийте очі.

6. Підсумок та обговорення (15 хвилин).

Групове обговорення: кожен з учасників групи, в тому числі і тренер, висловлюють свої враження від тренінгу.

Яка техніка вам сподобалася найбільше?

Що нового ви побачили про себе?

ЗАНЯТТЯ 4-5. ЕМОЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ

Мета та завдання: ознайомлення з програмою тренінгу, щодо поняття емоційна компетентність, погодження норм групової взаємодії, виявлення очікувань учасників.

Час: 120– 180 хвилин.

1. Вступ (10 хвилин).

Привітання з учасниками тренінгу та коротке пояснення мети заняття.

Мета: створити у групі невимушену атмосферу спілкування, доброзичливості; сформувати позиції взаємодії, налаштувати на тему тренінгу.

Метод: творча праця, спільний малюнок.

Опис. Учасникам по черзі пропонується намалювати на фліпчарті кольоровими олівцями свій настрій та написати під малюнком своє ім'я. Обговорення.

Які думки виникають, коли дивитися на спільний малюнок?

Як впливає настрій на події, що відбуваються у житті?

Як вважаєте, чи можна навчитися управляти власним настроєм?

2. Правила роботи групи (10 хвилин)

Учасники разом із тренером формулюють правила: взаємоповага, активність, конфіденційність, правило «вільної» ноги та руки.

3. Самооцінка емоційної компетентності (25 хвилин)

Мета: самооцінка емоційної компетентності, розвиток самосвідомості, оволодіння навичками практичного самопізнання, підсилення мотивації самовдосконалення.

Метод: самодіагностика.

Ресурси: анкета самооцінки емоційної компетентності [84].

Кожний учасник отримує бланк самооцінки з переліком емоційних компетенцій.

Ведучий допомагає узагальнити результат.

Обговорення.

Рекомендації. Рекомендується провести діагностику емоційної компетентності на початку і наприкінці тренінгового курсу.

4. Чинники впливу на емоційну компетентність (25 хвилин)

Мета: визначення чинників, від яких залежить розвиток емоційної компетентності.

Метод: групування.

Опис. Ключовим поняттям тренінгу є емоційна компетентність/інтелект. Тому напишемо це слово посередині аркуша паперу. За допомогою мозкової атаки просимо учасників висловити свої думки, асоціації, образи стосовно нього. Ведучий за допомогою запитань активізує діяльність учасників та записує всі думки, висловлені ними, навколо центрального слова. Коли всі ідеї вичерпані, ведучий з'єднує лініями логічно пов'язані між собою поняття за допомогою кольорових фломастерів, утворивши «груна».

Наприкінці ведучий узагальнює результат спільної роботи, вказує на найважливіші внутрішні і зовнішні чинники впливу на емоційну компетентність.

5. Рефлексія «Тут і тепер». Порівняння з очікуваннями (20 хвилин)

Мета: ознайомити з суттю процесу рефлексії, підсумувати результати участі у занятті.

Запропонувати кожному учаснику описати свої переживання, почуття, думки, що виникають у процесі групової роботи. Можна запропонувати відповісти на такі запитання:

Як відчуваєтеся зараз?

Що нового дізналися під час заняття?

Що було найбільш важливим для вас?

6. Підсумок та обговорення (15 хвилин).

Групове обговорення: кожен з учасників групи, в тому числі і тренер, висловлюють свої враження від тренінгу.

ЗАНЯТТЯ 6-7. СВІТ ЕМОЦІЙ ТА ПОЧУТТІВ

Мета та завдання: «знайомство» зі світом емоцій та почуттів, розвиток емоційного самоусвідомлення та компетенцій: спостерігати за перебігом емоцій, тілесних відчуттів, думок; ідентифікувати (розпізнавати, називати), аналізувати власні емоції, почуття; розуміти причини їх виникнення.

Час: 120– 180 хвилин.

1. Вступ (10 хвилин).

Привітання з учасниками тренінгу та коротке пояснення мети заняття.

2. Привітання - Якщо я погода, то яка....(20 хвилин)

Попросити учасників описати найбільш відповідну до їхнього характеру погоду або назвати тваринку, з якою вони себе ідентифікують, і пояснити чому.

2. Правила роботи групи (10 хвилин)

Учасники разом із тренером формулюють правила: взаємоповага, активність, конфіденційність, правило «вільної» ноги та руки.

3. Словник емоцій і почуттів (30 хвилин)

Мета: збагачення учасників інформацією про почуття та емоції.

Метод: «мозковий штурм» або змагання між командами.

Ресурси: великі аркуші паперу для команд, фломастери, «Словник емоцій» .

Результатом спільної роботи групи є укладання словника емоцій та почуттів, який відображатиме емоційний досвід групи.

Обговорення. Зазвичай учасники називають більше негативних, ніж позитивних емоцій.

Коли так буде у вашій групі, запитайте про це.

Як пояснити той факт, що названо більше негативних, ніж позитивних емоцій і почуттів?

4. Ідентифікації емоції за тілесними реакціями, думками (30 хвилин)

Мета: усвідомлення тісного взаємозв'язку між думками, емоціями і тілесними проявами, підвищення рівня емоційного самоусвідомлення, ознайомлення з технікою ідентифікації емоцій.

Метод: тематична вправа.

Ресурси: фліпчарт, аркуш зі схематичним зображенням людського тіла; олівці синього, червоного, жовтого та чорного кольорів.

Опис. Організм людини є своєрідним архівом всієї її життєвої історії. Він наділений мудрістю і пам'ятає почуття, переживання, важливі події, причому з моменту народження. Подумаємо над тим, де і як в тілі відкладаються емоції?

Пропонуємо учасникам по черзі підійти до аркуша паперу із схематичним зображенням людського тіла і заштрихувати ділянки тіла на малюнку так: чорним кольором ті місця, які реагують на почуття страху (наприклад, холоне в шлунку – замальовуємо область живота);

синім кольором – місця, які реагують на смуток, жовтим – на радість, червоним – на злість.

Обговорення.

Які частини тіла найбільше реагують на страх, смуток, злість, радість?

Що відбувається, якщо ці емоції повторюються часто?

Де знаходиться радість, і як вона впливає на організм? (радість пронизує кожен клітинку, додає людині сил, наснаги, натхнення)

5. Цінність емоцій та почуттів (20 хвилин)

Мета: формування ставлення до емоцій і почуттів як до життєвих цінностей.

Обговорення. Що є цінним у переживанні позитивних/негативних емоцій?

Емоційний аналіз дня. Намалювати коло з кількома сегментами, в яких зазначити сфери діяльності, наприклад: сім'я, навчання, робота, хобі, спілкування з друзями тощо. Поряд з кожним сегментом написати емоції, які

переживали протягом дня на роботі, вдома, під час спілкування. Бажано використовувати словник емоцій для більш точного їх визначення. Які емоції протягом дня переважають?

6. Підсумок та обговорення (20 хвилин).

Групове обговорення: кожен з учасників групи, в тому числі і тренер, висловлюють свої враження від тренінгу.

Мета: підвести підсумки роботи заняття та отримати зворотній зв'язок від учасників.

Ресурси: великий аркуш паперу з намальованим зображенням групи людей, по 3 кольорових листочка на кожного учасника.

Опис. Учасникам пропонується написати на листочках різних кольорів відповіді на такі запитання:

Що корисного для вас було на занятті?

Які враження від роботи в групі?

Яка ідея народилася під час тренінгу?

Учасники зачитують і розміщують свої відповіді на великому аркуші паперу.

ЗАНЯТТЯ 8-9. РОЗВИТОК ВПЕВНЕНOSTІ У СОБІ

Мета та завдання: Сприяння розвитку самовпевненості та формування позитивного сприйняття своїх можливостей і досягнень. Допомогти учасникам усвідомити власний потенціал, подолати внутрішні бар'єри та розвинути навички самопідтримки.

Час: 120– 180 хвилин.

1. Вступ (20 хвилин).

Привітання та короткий огляд мети та цілей заняття.

Врава на привітання «Мене звати... Я люблю себе за те, що...» (3 хв.)

Учасники стоять по колу. Кожний по черзі говорить дві фрази: «Мене звати...» та «Я люблю себе за те, що...».

2. Правила роботи групи (10 хвилин)

Учасники разом із тренером формують правила: взаємоповага, активність, конфіденційність, правило «вільної» ноги та руки.

3. Міні - лекція «Психологічна рівновага і самооцінка»(15 хв.) [87].

Мета: ознайомлення з поняттям та ознаками психологічної рівноваги, пояснити значення позитивної самооцінки .

Психологічна рівновага і самооцінка – це дві важливі складові нашого внутрішнього світу, які тісно взаємопов'язані і якість розвитку нашого життя. Вони є основою емоційного комфорту та здатності адекватно реагувати на життєві труднощі. Коли ці складові в гармонії, людина відчуває себе впевненою, здатною долати виклики і знаходити сенс навіть у найскладніших ситуаціях. Однак, коли ці аспекти руйнуються, починається внутрішня боротьба, яка може призвести до стресу, тривоги та депресії. [85].

Психологічна рівновага – це стан внутрішньої гармонії, коли людина здатна впоратися з емоціями, не піддаючись імпульсивним реакціям і зовнішнім середовищем. Вона не боїться змін, готова до випробувань, але водночас має стійкість до стресу і здатність адаптуватися до нових ситуацій. Психологічна рівновага дозволяє людям зберігати навіть спокійно у складних ситуаціях, приймати раціональні рішення та знаходити вихід із проблеми, не втрачаючи себе. Це стан душі, в якому не домінують негативні емоції, і людина відчуває себе в центрі подій, а не їх жертвою.

Психологічну рівновагу можна порівняти з вмінням тримати рівновагу на каналі: важливість збереження стабільності, не переважати в один бік або інший, адаптуватися до змін, не втрачати внутрішній центр. Цей стан можливий тоді, коли людина має сильні внутрішні ресурси, добре використовує свої потреби і прагнення, а також володіє здоровими стратегіями справляння з труднощами.

З іншого боку, самооцінка — це виявлення людини про себе, яке формується на основі власних досягнень, думок і оцінок інших. Висока самооцінка конкуренти люди відчувають свою цінність, бути впевненою у своїх силах і здібностях. Людина з гарною самооцінкою здатна чітко

відстоювати свої кордони, не сумніваючись у власній гідності, навіть якщо стикається з критикою або відмовами. Однак важливо, щоб самооцінка була реалістичною і базувалася на власному досвіді, а не на зовнішніх оцінках чи порівняннях.

Самооцінка тісно пов'язана з психологічною рівністю, погана самооцінка здоров'я забезпечує людині внутрішню стабільність і дозволяє адекватно реагувати на життєву ситуацію. Людина з високою, але не завищеною самооцінкою використовує свої сильні та слабкі сторони, втратила свої недоліки та прагне до розвитку. Вона не шукає схвалення в кожній ситуації, але й не циклюється на невдачах, бо розуміється, що це частина процесу самовдосконалення.

Крім того, психологічна рівнова і самооцінка взаємно підтримують одну. Збалансована самооцінка дозволяє підтримувати спокій у стресових ситуаціях, а внутрішній рівень дає можливість зберегти позитивне ставлення до себе, навіть у моменти труднощів. Наприклад, коли людина переживає невдачу, здорова самооцінка дає їй силу не зменшувати свою цінність через один невдалий досвід. А психологічна рівнова інформація про спокій і розглядати проблему як можливість для навчання та росту.

Однак проблема виникає, коли між цими двома складовими відсутня гармонія. Якщо самооцінка занадто низька, людина може пережити відчуття безпорадності, що порушує її психологічну рівновагу. Вона може постійно сумніватися у своїх силах і важко переносити невдачі. З іншого боку, завищена самооцінка може призвести до ігнорування реальності, що теж виводить з психологічної рівноваги, викликаючи стрес і конфлікти.

Таким чином, психологічна рівнова і самооцінка — це два невід'ємні аспекти нашого внутрішнього благополуччя. Вони допомагають нам зберігати стабільність у світі, що постійно змінюється, залишаючись вірними собі. Гармонія між ними дозволяє зберегти здоровий баланс між особистими прагненнями та реальністю, що є основою для щасливого і повноцінного життя.

4. Робота в групах «За що я ціную себе та інших людей»(20 хв.)

Мета: сформувати почуття власної значимості та значимості оточуючих людей, виховання самоповаги та доброзичливості.

Метод:

Кожна група розділяє аркуш паперу на 2 колонки. У першій колонці записати твердження «За що я ціную себе», а в другій колонці записати «За що я ціную рідних та близьких людей». Потім спікери презентують свої напрацювання в групах.

Запитання для обговорення:

Які переважали емоції та почуття під час вправи

Чи легко було оцінювати себе? Інших?

В чому виникала розбіжності?

Чому самооцінка підвищується, коли люди роблять добрі справи для інших?

5. Вправа «Карта мого Я» (15хв.) [45].

Мета: розвиток власної ідентифікації та сприйняття самого себе.

Метод:

Учасникам пропонується обвести долоню і заповнити її характерними рисами, інтересами, почуттями: яким ти буваєш, коли злий, щасливий, сміливий, роздратований, веселий, здивований, сумний, що любиш, яким хочеш стати тощо. А потім передайте свій малюнок по колу, інші доповнять його думкою про вас.

Запитання для обговорення

Які емоції викликала у вас вправа?

Чи важко було заповнювати долоньку?

6. Вправа «Мої сильні і слабкі сторони» (15 хв.) [87].

Мета: визначення своїх сильних і слабких сторін, розвиток адекватної самооцінки.

Метод:

Пропонуємо учасникам скласти список своїх сильних і слабких сторін.

7. Підсумок та обговорення (15 хвилин).

Групове обговорення: кожен з учасників групи, в тому числі і тренер, висловлюють свої враження від тренінгу.

Запропонувати кожному учаснику описати свої переживання, почуття, думки, що виникають у процесі групової роботи. Можна запропонувати відповісти на такі запитання:

- Чи здійснилися ваші очікування?
- Які знання ви здобули?
- Як ці знання ви використаєте у своєму подальшому житті?
- Що ви взяли особисто для себе?
- Оцініть вашу особисту активність під час заняття?

ЗАНЯТТЯ 10 «АСЕРТИВНА ПОВЕДІНКА - ПРОФІЛАКТИКА КОНФЛІКТІВ»

Мета та завдання: навчання основ асертивної поведінки, Розвиток рівня асертивності, та вміння застосовувати особливості асертивної поведінки у процесі спілкування

Час: 120– 180 хвилин.

1. Вступ (10 хвилин).

Привітання та короткий огляд мети та цілей заняття.

Врава на привітання «Мене звати... Я люблю себе за те, що...» (3 хв.)

Учасники стоять по колу. Кожний по черзі говорить дві фрази: «Мене звати...» та «Я люблю себе за те, що...».

2. Правила роботи групи (10 хвилин)

Учасники разом із тренером формулюють правила: взаємоповага, активність, конфіденційність, правило «вільної» ноги та руки.

3. Теоретичний блок: що таке асертивність? (20 хв) [87].

Коротке введення: що таке асертивність і чому вона важлива для профілактики конфліктів, і чому асертивність є потужним інструментом для

створення гармонійних стосунків, запобігає конфліктам і сприяє ефективній комунікації.

Асертивність – це вміння бути впевненим у собі, відстоювати свої права, виражати думки та почуття відкрито, не порушуючи при цьому право і кордонів інших людей. Це одна із вихідних навичок, яка дозволяє людям ефективно взаємодіяти із зовнішнім світом, не залишаючись жертвою маніпуляції.

Уявимо трьох людей: перший повторюється, другий нав'язує свою волю, а третій вміє знайти золоту середину між власними бажаннями та інтересами інших. Цей третій – асертивна людина. Ваша відмінність виникає у впевненості в собі, але без агресії; у відкритості, але без нав'язування. Асертивність – це мистецтво сказати "так", коли хочеш погодитися, і "ні", коли це необхідно, без страху бути незрозумілим чи осудженим.

Ця якість не є природною. Вона розвивається через усвідомлення власних прав і цінностей, вивчення ефективних комунікаційних стратегій і практикує. Асертивна людина не дозволяє собою маніпулювати, але й не використовує маніпуляції щодо інших. Вона ясно висловлює свої думки, не намагаючись принизити чи об

Часто асертивність плутають із агресією або жорсткістю. Насправді це зовсім інше. Агресія будується на домінуванні, асертивність – на повазі. Вона вчить не лише говорити, але й слухати, розуміти потреби інших і знаходити компроміси, не жертвуючи при цьому.

Асертивність – це ключ до гармонійних відносин, ефективної роботи та внутрішньої стабільності. Вона продовжує уникати конфліктів, будувати чесні й відкриті взаємини, зберігати самоцінність і водночас поважати оточуючих.

4. Вправа та тренування асертивних навичок (25 хв)

Рольова гра 1: «Я-висловлювання»

Мета: навчитися виражати свої почуття і потреби без звинувачень та агресії.

Опис вправи:

Учасники розподіляються на пари. Один учасник грає роль «особи, яка порушує кордони», а інший — «асертивну людину».

Інструкція:

Використовуйте «я-повідомлення» для вираження своїх почуттів. Наприклад:

«Я почуваюся засмученим, коли мене не запитують перед прийняттям рішення.»

«Я хочу, щоб ми обговорювали питання щодо проекту разом, щоб прийняти найкраще рішення.»

Обговорення:

Після вправи - обговорення, де учасники ділитися враженнями, а тренер дає зворотний зв'язок.

5. Стратегії вирішення конфліктів через асертивність (30 хв)

Дискусія:

Як асертивність допомагає в конструктивному вирішенні конфліктів?

Стратегії вирішення конфліктів за допомогою асертивної поведінки.

Як асертивність впливає на емоційну інтелігенцію?

Практична вправа: «Конфлікт на робочому місці» (15 хв):

Розбір реальних ситуацій на робочих місцях, де учасники мають використати асертивні техніки для вирішення конфлікту.

6. Підсумок та обговорення (15 хвилин).

Групове обговорення: кожен з учасників групи, в тому числі і тренер, висловлюють свої враження від тренінгу.

Запитання для саморефлексії:

Які ситуації в моєму житті потребують більше асертивності?

Як я можу застосувати навички асертивної поведінки для зменшення конфліктів у своїх стосунках?

Групова рефлексія:

Які найцінніші уроки ви винесли з тренінгу?

Що для вас є найбільш важливим у асертивній поведінці?

3.2. Психологічний та статистичний аналіз результатів формувального експерименту

Для того, щоб оцінити динаміку у визначенні копінг-механізмів, способів подолання труднощів у різних галузях психічної діяльності, копінг-стратегій було використано опитувальник «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса. Результат розрахунку представлено нижче (див. табл. 3.1 – 3.2).

Таблиця 3.1

Результати дослідження за методикою опитувальник «Копінг-стратегії»

Р. Лазаруса (після корекції)

№	Проблемно-орієнтовані стратегії	Емоційно-орієнтовані стратегії	Оцінювально-орієнтовані стратегії
1.	15	19	21
2.	20	19	18
3.	21	22	19
4.	22	19	18
5.	21	19	20
6.	19	19	23
7.	23	19	22
8.	19	21	24
9.	19	23	22
10.	23	20	23
11.	18	20	18
12.	23	19	20
13.	22	19	22
14.	18	22	19
15.	18	16	18
16.	13	15	12
17.	24	22	22
18.	18	19	18
19.	16	17	18
20.	22	23	13
21.	19	20	19
22.	21	22	19
23.	19	22	19
24.	12	14	22
25.	22	21	19

Продовж. табл. 3.1

26.	19	18	21
27.	19	18	18
28.	22	19	12
29.	12	22	22
30.	15	19	18
31.	12	15	19
32.	21	19	22

Таблиця 3.2

**Зведена таблиця результатів дослідження за методикою опитувальник
«Копінг-стратегії» Р. Лазаруса (після корекції)**

Рівень прояву	Проблемно-орієнтовані стратегії		Емоційно-орієнтовані стратегії		Оцінювально-орієнтовані стратегії	
	Кількість респондентів	%	Кількість респондентів	%	Кількість респондентів	%
Низький	0	0	0	0	0	0
Середній	5	15,62 %	4	12,5 %	3	9,38%
Високий	27	84,38%	28	87,5%	29	90,62%

Аналіз динаміки використання проблемно-орієнтованих стратегій за методикою Р. Лазаруса показав такі результати:

Після тренінгу частка учасників із високим рівнем використання проблемно-орієнтованих стратегій зросла з 43,75% до 84,38%. Це свідчить про підвищення здатності вирішувати стресові ситуації конструктивно, орієнтуючись на вирішення проблеми, а не на уникнення чи емоційні реакції.

Частка учасників із середнім рівнем знизилася з 43,75% до 15,62%, що може свідчити про перехід значної частини цих респондентів до категорії з високим рівнем.

Частка учасників із високим рівнем використання емоційно-орієнтованих стратегій зросла з 37,5% до 87,5 %. Це свідчить про стабільну тенденцію до збереження або дещо кращого використання емоційного

реагування, спрямованого на підтримання внутрішнього комфорту в складних ситуаціях.

Середній рівень знизився з 46,88% до 12,5%, що може вказувати на перехід частини учасників до високого або низького рівнів. Це свідчить про зміну підходу до емоційної регуляції.

Частка учасників із високим рівнем оцінювально-орієнтованих стратегій зросла з 47,7% до 90,62 %. Це свідчить про значне покращення здатності аналізувати ситуації, зважувати можливі варіанти та приймати обґрунтовані рішення в умовах стресу.

Частка учасників із середнім рівнем скоротилася з 37,5% до 9,38%, що може вказувати на перехід більшості з цієї групи до категорії з високим рівнем. Це демонструє вдосконалення навичок оцінювання ситуацій. Це свідчить про те, що кількість учасників, які майже не використовували оцінювально-орієнтовані стратегії, знизилася.

Після обробки відповідей респондентів, результати можна представити за допомогою гістограми (див. рис. 3.1).

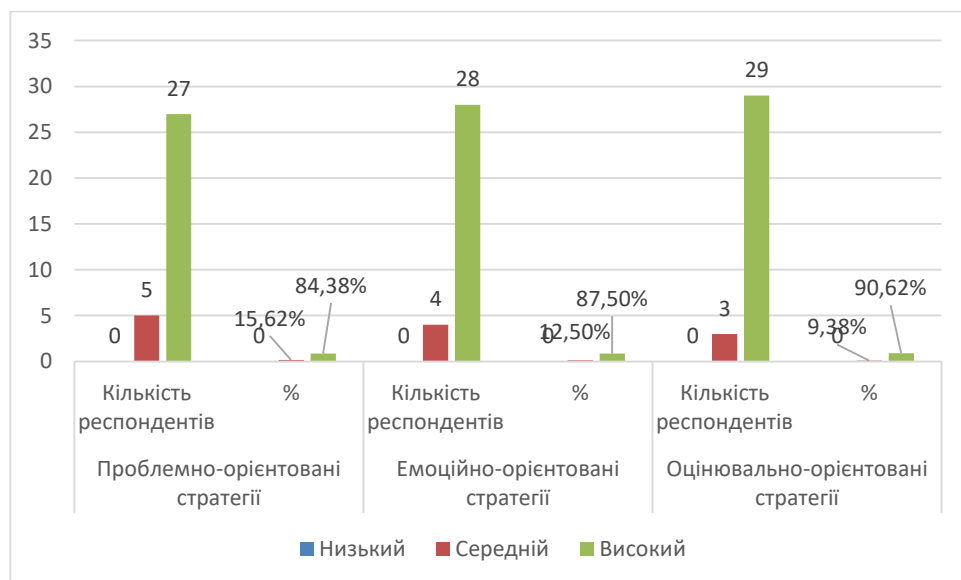


Рис. 3.1. Гістограма результатів оцінювання рівня копінг-стратегій (після корекції)

Результат повторного дослідження рівня копінг стратегій подання

підвищеного рівня стресу та відсутності адаптації, говорить про зниження кількості респондентів з низьким рівнем прояву цього компоненту та підвищення кількості опитаних середнім та високим рівнем прояву.

Для визначення ступеня професійного “вигорання” була проведена діагностика професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон. Результат розрахунку показників до та після тренінгу представлено нижче (див. табл. 3.3 – 3.4).

Таблиця 3.3

Результати дослідження за методикою «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон) (після корекції)

№	Кількість балів	Рівень професійного «вигорання»
1.	70	середній
2.	85	середній
3.	84	середній
4.	70	середній
5.	85	середній
6.	80	середній
7.	90	високий
8.	80	середній
9.	81	середній
10.	78	середній
11.	80	середній
12.	81	середній
13.	80	середній
14.	76	середній
15.	91	високий
16.	85	середній
17.	87	середній
18.	88	середній
19.	91	високий
20.	92	високий
21.	89	високий
22.	91	високий
23.	85	середній
24.	84	середній
25.	91	високий

Продовж. табл. 3.3

26.	82	середній
27.	89	високий
28.	91	високий
29.	85	середній
30.	89	високий
31.	91	високий
32.	88	середній
	84,65	середній

Таблиця 3.4

**Зведена таблиця результатів діагностики професійного вигорання
(К. Маслач, С. Джексон) (після корекції)**

Середній рівень		Високий рівень	
Кількість респондентів	%	Кількість респондентів	%
21	65,62 %	11	34,380%

Частка учасників із високим рівнем перцептивно-невербальної компетентності знизилася з 90,63% до 34,38%. Це може свідчити про зменшення надмірної залежності від неусвідомлених або автоматичних невербальних реакцій, що раніше могли бути пов'язані з професійним вигоранням. Частка учасників із середнім рівнем перцептивно-невербальної компетентності зросла з 9,37% до 65,62%. Це свідчить про покращення здатності інтерпретувати невербальні сигнали і застосовувати їх у взаємодії з оточенням, що може бути результатом тренінгу, який сприяє розвитку більш точного сприйняття невербальних сигналів.

Після обробки відповідей респондентів, результати можна представити за допомогою сегментограма(див. рис. 3.2).

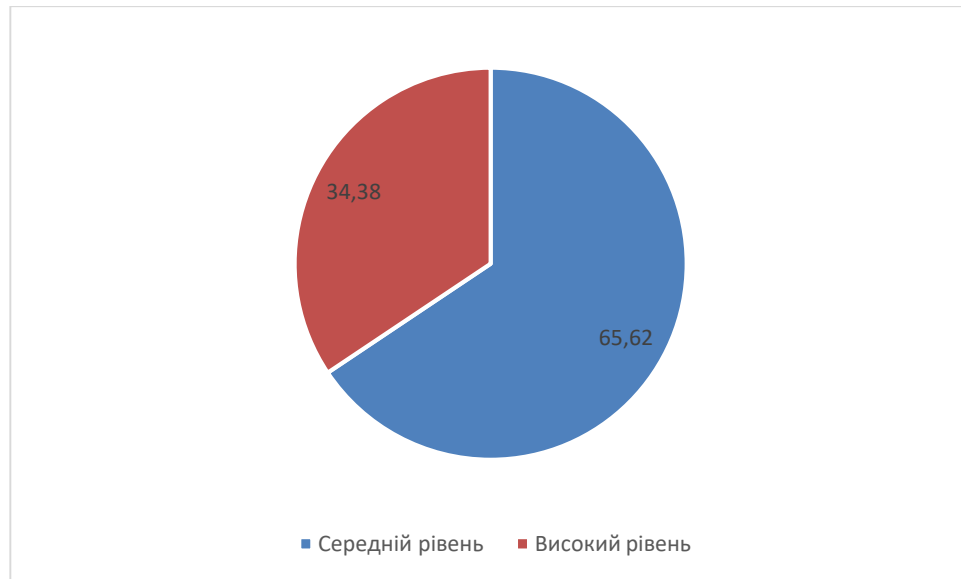


Рис. 3.2. Сегментограма розподілу результатів оцінювання рівня діагностики професійного вигорання (після корекції)

Як бачимо, зросли показники середнього рівня діагностики професійного «вигорання», натомість показник високого рівня професійного «вигорання», зменшився.

Для визначення особистісної тривожності, було проведено дослідження за «Шкалою прояву тривожності» Тейлора. Результат розрахунку показників представлено нижче (див. табл. 3.5 – 3.6).

Таблиця 3.5

Результати діагностики за методикою «Дослідження особистісної тривожності» Дж. Тейлора (після корекції)

№	Показник	Рівень тривожності
1.	25	Середній
2.	26	Середній
3.	23	Середній
4.	15	Середній
5.	20	Середній
6.	16	Середній
7.	25	Середній
8.	24	Середній
9.	27	Високий
10.	21	Середній

Продовж. табл. 3.5

11.	18	Середній
12.	21	Середній
13.	19	Середній
14.	19	Середній
15.	21	Середній
16.	25	Середній
17.	22	Середній
18.	27	Високий
19.	30	Високий
20.	19	Середній
21.	15	Середній
22.	21	Середній
23.	22	Середній
24.	20	Середній
25.	21	Середній
26.	18	Середній
27.	19	Середній
28.	21	Середній
29.	30	Високий
30.	27	Високий
31.	18	Середній
32.	18	Середній

Таблиця 3.6

Зведена таблиця результатів діагностики за методикою «Дослідження особистісної тривожності» Дж. Тейлора (після корекції)

Середній (з тенденцією до високого)		Високий рівень	
Кількість респондентів	%	Кількість респондентів	%
27	84,35 %	5	15,65%

Аналіз результатів дослідження за методикою «Дослідження особистісної тривожності» Дж. Тейлора показав такі зміни у рівнях перцептивно-невербальної компетентності:

Частка учасників із високим рівнем перцептивно-невербальної компетентності знизилася з 43,75 % до 15,65%. Це може вказувати на те, що учасники стали менш схильними до автоматичних або стереотипних невербальних реакцій, що свідчить про покращення усвідомленості та контролю над своїми поведінковими реакціями.

Частка учасників із середнім рівнем підвищилася з 56,25 % до 84,35%. Це свідчить про загальне покращення перцептивно-невербальної компетентності в групі, оскільки більше учасників почали ефективніше використовувати невербальні сигнали у своїй комунікації.

Після обробки відповідей респондентів, результати можна представити за допомогою сегментограма (див. рис. 3.3).



Рис. 3.3. Сегментограма розподілу результатів оцінювання рівня особистісної тривожності (після корекції)

Результат повторного дослідження рівня особистісної тривожності, говорить про зниження кількості респондентів з високим рівнем прояву цього компоненту та підвищення кількості опитаних з середнім рівнем прояву.

Для визначення рівня стресу, було проведено діагностику за «Шкалою сприйнятого стресу» (PSS-10). Результат розрахунку показників до та після тренінгу представлено нижче (див. табл. 3.7 – 3.8).

Таблиця 3.7

**Результати дослідження за методикою «Шкала сприйнятого стресу»
(PSS-10) (після корекції)**

№	Показник	Рівень стресу
1.	34	Високий
2.	30	Високий
3.	25	Помірний
4.	21	Помірний
5.	30	Високий
6.	20	Помірний
7.	27	Помірний
8.	27	Помірний
9.	34	Високий
10.	21	Помірний
11.	32	Високий
12.	24	Помірний
13.	26	Помірний
14.	25	Помірний
15.	21	Помірний
16.	26	Помірний
17.	24	Помірний
18.	28	Високий
19.	33	Високий
20.	25	Помірний
21.	24	Помірний
22.	28	Високий
23.	33	Високий
24.	30	Високий
25.	22	Помірний
26.	30	Високий
27.	26	Помірний
28.	22	Помірний
29.	21	Помірний
30.	25	Помірний
31.	32	Високий
32.	26	Помірний

Таблиця 3.8

**Зведена таблиця результатів дослідження за методикою «Шкала
сприйнятого стресу» (PSS-10) (після корекції)**

Помірний рівень стресу		Високий рівень стресу	
Кількість респондентів	%	Кількість респондентів	%
20	62,5 %	12	37,5%

Частка учасників із високим рівнем стресу знизилася з 62,5% до 37,5%. Це може свідчити про певне зменшення стресових реакцій або підвищення здатності до регуляції емоцій, що відображає покращення в управлінні стресовими ситуаціями після тренінгу.

Частка учасників із середнім рівнем зросла з 37,5% до 62,5%. Це свідчить про покращення загальної адаптації до стресових ситуацій, оскільки більше учасників зуміли знайти баланс і стати більш стійкими до стресу, не досягаючи крайнощів.

Після обробки відповідей респондентів, результати можна представити за допомогою сегментограма(див. рис. 3.4).

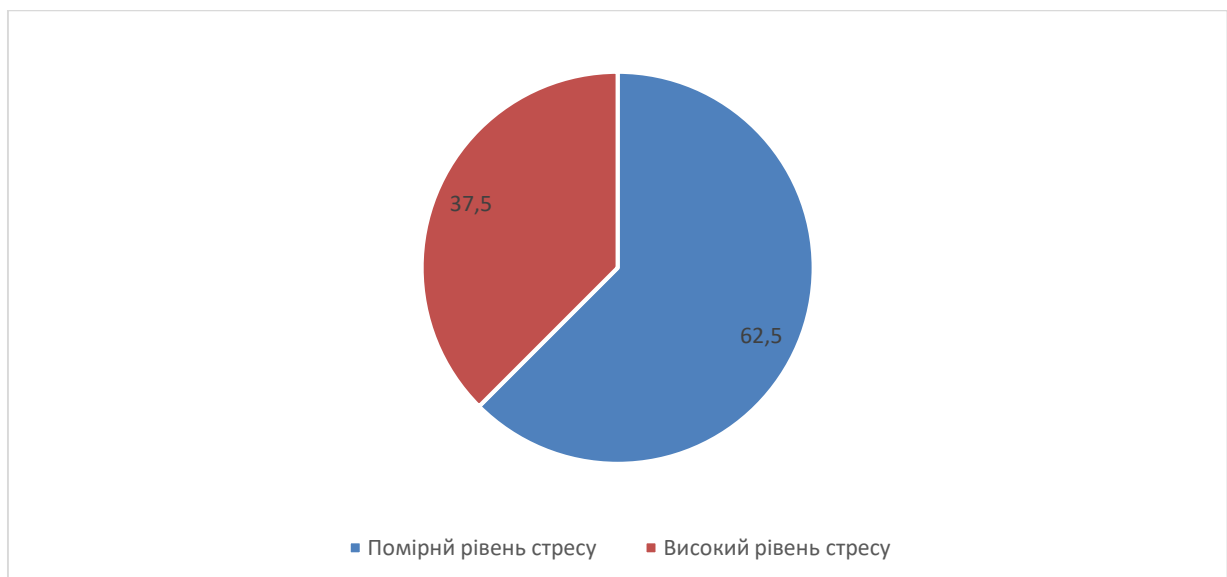


Рис. 3.4. Сегментограма розподілу результатів оцінювання сприйняття стресу (після корекції)

Результат повторного дослідження оцінювання сприйняття стресу, говорить про зниження кількості респондентів з високим рівнем прояву цього компоненту та підвищення кількості опитаних з помірним рівнем прояву.

3.3. Перевірка ефективності корекційних заходів за допомогою t-критерію Стьюдента

Для перевірки ефективності психокорекційної програми було проведено порівняння результатів двох вибірок (до психологічного тренінгу та після) з використанням t-критерію Стьюдента для залежних вибірок.

Для встановлення ефективності тренінгової програми було порівняно результати першого та другого тестування за опитувальником «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса за допомогою t-критерію Стьюдента для залежних вибірок.

Результат розрахунку представлено нижче (див. табл. 3.9 – 3.10).

Таблиця 3.9

**Результати емпіричного дослідження за методикою діагностики
опитувальник «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса**

№	Проблемно-орієнтовані стратегії			Емоційно-орієнтовані стратегії			Оцінювально-орієнтовані стратегії		
	к	ф	d	к	ф	d	к	ф	d
1.	11	15	-4	17	19	-2	16	1	-5
2.	18	20	-2	16	19	-3	15	8	-3
3.	19	21	-2	20	22	-2	16	9	-3
4.	20	22	-2	16	19	-3	15	8	-3

Продовж. табл. 3.9

5.	21	21	0	17	19	-2	17	0	-3
6.	17	19	-2	15	19	-4	22	3	-1
7.	21	23	-2	16	19	-3	21	2	-1
8.	17	19	-2	20	21	-1	22	4	-2
9.	16	19	-3	22	23	-1	21	2	-1
10.	22	23	-1	18	20	-2	21	3	-2
11.	15	18	-3	18	20	-2	8	8	-10
12.	22	23	-1	15	19	-4	19	0	-1
13.	21	22	-1	17	19	-2	21	2	-1
14.	14	18	-4	22	22	0	16	9	-3
15.	16	18	-2	15	16	-1	15	8	-3
16.	9	13	-4	11	15	-4	8	2	-4
17.	22	24	-2	21	22	-1	20	2	-2
18.	17	18	-1	16	19	-3	15	8	-3
19.	15	16	-1	16	17	-1	11	8	-7
20.	21	22	-1	23	23	0	8	3	-5
21.	17	19	-2	16	20	-4	16	9	-3
22.	21	21	0	20	22	-2	15	9	-4
23.	15	19	-4	22	22	0	16	9	-3
24.	8	12	-4	12	14	-2	21	2	-1

Продовж. табл. 3.9

25.	22	22	0	21	21	0	16	9	-3
26.	16	19	-3	15	18	-3	21	1	0
27.	16	19	-3	15	18	-3	16	8	-2
28.	22	22	0	16	19	-3	8	2	-4
29.	9	12	-3	22	22	0	20	2	-2
30.	11	15	-4	16	19	-3	15	8	-3
31.	8	12	-4	11	15	-4	15	19	-4
32.	21	21	0	16	19	-3	22	22	0

Таблиця 3.10

**Значущі відмінності між показниками за методикою опитувальник
«Копінг-стратегії» Р. Лазаруса**

Показники	Середнє арифметичне	Відхилення	Ступені свободи (df)	t емпіричне	t критичне	Рівень значущості
Проблемно-орієнтовані стратегії	- 2,09375	1,894153226	31	-8,605820029	2,04	0,001
Емоційно-орієнтовані стратегії	-2,125	1,725806452	31	-9,150353652	2,04	0,001
Оцінювально-орієнтовані стратегії	-2,875	3,983870968	31	-8,148172344	2,04	0,001

Аналізуючи отримані результати, можемо зробити висновок, що в результаті апробації тренінгової програми серед опитаних працівників майже всі показники мають певне значення, значущість процедури t емпіричне більше ніж t критичне при похибці 0,001 є підтвердження ефективності нашої

програми.

За методикою діагностики професійного “вигорання” було отримано наступні результати розрахунку представлено нижче (див. табл. 3.11 – 3.12).

Таблиця 3.11

Результати емпіричного дослідження за методикою діагностики професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон)

№	Констатувальний експеримент	Формувальний експеримент	d (різниця)
1.	78	70	8
2.	92	85	7
3.	100	84	16
4.	86	70	16
5.	94	85	9
6.	97	80	17
7.	100	90	10
8.	91	80	11
9.	92	81	11
10.	91	78	13
11.	93	80	13
12.	95	81	14
13.	94	80	14
14.	86	76	10
15.	103	91	12
16.	101	85	16
17.	104	87	17
18.	99	88	11
19.	111	91	20
20.	104	92	12
21.	100	89	11
22.	103	91	12
23.	106	85	21
24.	102	84	18
25.	106	91	15
26.	95	82	13
27.	99	89	10
28.	103	91	12
29.	106	85	21
30.	107	89	18
31.	102	91	11
32.	98	88	10

Таблиця 3.12

Значущі відмінності між показниками за методикою діагностики професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон в адаптації)

Показники	Середнє арифметичне	Відхилення	Ступені свободи (df)	t емпіричне	t критичне	Рівень значущості
Рівень професійного «вигорання»	13,40625	13,66834677	31	20,51276992	2,04	0,001

Таким чином за результатами ефективності програми було виявлено що проказник має певне значення, значущість процедури t емпіричне більше ніж t критичне при похибці 0,001 є підтвердження ефективності нашої програми.

За методикою «Дослідження особистісної тривоги» Дж.Тейлора результат розрахунку представлено нижче (див. табл. 3.13 – 3.14).

Таблиця 3.13

**Результати емпіричного дослідження за методикою діагностики
Дослідження особистісної тривожності» Дж. Тейлора**

№	Констатувальний експеримент	Формувальний експеримент	d (різниця)
1.	35	25	10
2.	33	26	7
3.	25	23	2
4.	21	15	6
5.	25	20	5
6.	20	16	4
7.	35	25	10
8.	34	24	10
9.	31	27	4
10.	33	21	12
11.	22	18	4
12.	25	21	4

Продовж. табл. 3.13

13.	28	19	9
14.	21	19	2
15.	29	21	8
16.	30	25	5
17.	31	22	9
18.	32	27	5
19.	38	30	8
20.	25	19	6
21.	20	15	5
22.	38	21	17
23.	29	22	7
24.	24	20	4
25.	33	21	12
26.	23	18	5
27.	21	19	2
28.	35	21	14
29.	36	30	6
30.	34	27	7
31.	22	18	4
32.	20	18	2

Таблиця 3.14

Значущі відмінності між показниками за методикою «Дослідження особистісної тривожності» Дж. Тейлора

Показники	Середнє арифметичне	Відхилення	Ступені свободи (df)	t емпіричне	t критичне	Рівень значущості
Рівень триво жності	6,71875	13,24092742	31	10,444899 56	2,04	0,001

Аналізуючи отримані результати, можемо зробити висновок, що проказник особистісної тривожності має певне значення, значущість процедури t емпіричне більше ніж t критичне при похибці 0,001 що говорить про ефективність корекційної роботи.

За методикою діагностики «Шкала сприйняття стресу» (PSS-10) результат розрахунку представлено нижче (див. табл. 3.15 – 3.16).

Таблиця 3.15

Результати емпіричного дослідження за методикою діагностики «Шкала сприйняття стресу» (PSS-10)

№	Констатувальний експеримент	Формувальний експеримент	d (різниця)
1.	34	34	0
2.	30	30	0
3.	25	25	0
4.	21	21	6
5.	30	30	0
6.	20	20	0
7.	33	27	0
8.	27	27	0
9.	34	34	0
10.	21	21	4
11.	32	32	2
12.	24	24	0
13.	30	26	0
14.	27	25	3
15.	21	21	0
16.	26	26	0
17.	27	24	0
18.	28	28	3
19.	33	33	0
20.	25	25	0
21.	27	24	0
22.	28	28	0
23.	33	33	0
24.	30	30	3
25.	22	22	0
26.	30	30	0
27.	29	26	0
28.	22	22	0

Продовж. табл. 3.15

29.	21	21	4
30.	25	25	0
31.	32	32	0
32.	30	26	0

Таблиця 3.16

**Значущі відмінності між показниками за методикою діагностики
«Шкала сприйняття стресу» (PSS-10)**

Показники	Середнє арифметичне	Відхилення	Ступені свободи (df)	t емпіричне	t критичне	Рівень значущості
Рівень стресу	0,78125	2,563508065	31	2,760245277	2,04	0,01

Проаналізувавши отримані результати за цією методикою, можемо зробити висновок, що відбулися значні зміни у показнику, значущість процедури t емпіричне більше ніж t критичне при похибці 0,01 є підтвердження ефективності нашої програми.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

Отже було розроблено програму соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на формування адаптивної поведінки працівників гуманітарних організацій

Складовою частиною програми, спрямованої на формування адаптивної поведінки працівників гуманітарних організацій, є застосування соціально-психологічного тренінгу в умовах безпечних просторів для відновлення і навчання працівників. Цей ресурс містить 10 занять, які будуть використовуватися фасилітаторами для проведення занять з адаптації та подолання впливу негативних чинників.

Після проведення тренінгу були проведені повторні тестування, результати після тренінгу показують, що у респондентів спостерігаються значні зміни, а саме:

- збільшилась кількість учасників із високим рівнем використання проблемно-орієнтованих стратегій;
- знизились показники професійного “вигорання”;
- підвищилася кількість респондентів у яких знизилися високі показники особистісної тривожності;
- зменшилася кількість респондентів, що мали високий рівень стресу.

Для порівняння результатів констатувального та формувального експериментів і для рішення питання про те, чи відрізняються середні значення статистично вірогідно один від одного, було використано t -критерій Стьюдента.

За результатами перевірки ефективності було з'ясовано, що майже за всіма показниками є статистично значущі зміни, саме тому можна зробити висновок про те, що впроваджена програма мала позитивний вплив.

ВИСНОВКИ

1. Професійні та особистісні деструкції негативно позначаються на продуктивності трудовий діяльності, призводять до виникнення професійно небажаних якостей, психологічного дискомфорту, конфліктам та кризовим явищам. Основними видами професійних та особистісних деструкцій є: професійні деформації, професійні акцентуації, вивчена безпорадність, професійна відчуженість, стагнація.

2. Для проведення емпіричного дослідження було використано наступні діагностичні методики: опитувальник «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса; «Діагностика професійного “вигорання”» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп'янової); «Дослідження особистісної тривожності» Дж. Тейлора; Шкала сприйнятого стресу (PSS-10). Емпіричне дослідження було проведене на базі офісу міжнародної гуманітарної організації серед працівників Handicap International. До вибірки респондентів увійшло 32 працівника.

3. Результати опитування свідчать про те, що респонденти використовують різноманітні копінг-стратегії, які впливають на їх здатність долати стрес. Найбільший відсоток респондентів демонструє активність у вирішенні проблем (проблемно-орієнтовані стратегії) та здатність переосмислювати ситуації (оцінювально-орієнтовані стратегії). Отримані результати дослідження показують значну поширеність синдрому емоційного вигорання серед працівників. Особливе занепокоєння викликає високий рівень емоційного виснаження та деперсоналізації, що може суттєво впливати на професійну діяльність, міжособистісні стосунки та загальний рівень якості життя працівників.

4. Було розроблено програму соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на формування адаптивної поведінки працівників гуманітарних організацій. Складовою частиною програми, спрямованої на формування адаптивної поведінки працівників гуманітарних організацій, є застосування соціально-психологічного тренінгу в умовах безпечних просторів для

відновлення і навчання працівників. Цей ресурс містить 10 занять, які будуть використовуватися фасилітаторами для проведення занять з адаптації та подолання впливу негативних чинників.

5. Було проведене повторне тестування за результатами впровадження соціально-психологічного тренінгу. У респондентів спостерігаються значні зміни, а саме: збільшилась кількість учасників із високим рівнем використання проблемно-орієнтованих стратегій; знизились показники професійного “вигорання”; підвищилася кількість респондентів, у яких знизилися високі показники особистісної тривожності; зменшилась кількість респондентів, що мали високий рівень стресу.

6. Для порівняння результатів констатувального та формувального експериментів і для рішення питання про те, чи відрізняються середні значення статистично вірогідно один від одного, було використано t -критерій Стьюдента. За результатами перевірки ефективності було з'ясовано, що майже за всіма показниками є зміни, саме тому можна зробити висновок про те, що впроваджена програма соціально-психологічного тренінгу мала позитивний вплив.

Таким чином, всі завдання кваліфікаційної роботи виконано, мету – досягнуто.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бібік Н. М. Компетентнісний підхід : рефлексивний аналіз застосування. *Компетентнісний підхід у сучасній освіті : світовий досвід та українські перспективи* / за заг. ред. О. В. Овчарук. Київ, 2004. С. 47–52.
2. Біла І. М. Психологія деструкцій. *Соціально-психологічні ресурси особистості в екстремальних умовах* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 28 квітня 2023 року. Київ – Львів – Торунь : Liha-Pres, 2023. 96 с.
3. Бондарчук О. І. Психологічна компетентність фахівця : зміст та основні підходи. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського*. Серія : Психологія / за ред. С. Д. Максименка, Н. О. Євдокимової. Миколаїв, 2012. Т. 2, вип. 8. С. 30–36.
4. Бохонкова Ю. О. Детермінанти становлення випереджальної стратегії поведінки особистості. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огнієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2012. Вип. 17. С. 46–55.
5. Бочелюк В. Й. Юридична психологія : навч. пос. Київ : Центр учб. л-ри, 2010. 336 с.
6. Бочелюк В. Й., Бочелюк В. В. Методика та організація наукових досліджень із психології : навч. посіб. Київ : Центр навч. літ., 2008. 360 с.
7. Винославська О. В. Психологія : навчальний посібник. Київ : ІНКООС, 2005. URL: http://ebk.net.ua/Book/psychology/vinoslavska_psihologiya
8. Волянчук Н. Ю., Ложкін Г. В., Колосов А. Б. Предиктори професійної деформації особистості в спорті. *Вісник післядипломної освіти*. Серія : Соціальні та поведінкові науки. 2020. Випуск 11(40). С. 48–63. URL: [https://doi.org/10.32405/2522-9931/2522-9958-2020-11\(40\)-48-63](https://doi.org/10.32405/2522-9931/2522-9958-2020-11(40)-48-63)

9. Галян О. І., Галян І. М. Експериментальна психологія : навчальний посібник. Київ : Академвидав. 2012. 400 с.
10. Гілберт Д. Спотикаючись об щастя. Позитивна психологія / пер. з англ. Л. Герасимчука. Харків : КСД, 2019. 272 с.
11. Головань М. С. Компетенція і компетентність : досвід теорії, теорія досвіду. *Вища освіта України*. 2008. № 3. С. 23-30.
12. Грейліх О. О., Смашна Л. П. Професійно важливі якості практичного психолога як предмет наукового дослідження. *Гуманітарний вісник*. 2012. № 25. С. 286-291.
13. Джонсон Девід В. Соціальна психологія : тренінг міжособистісного спілкування. Київ : Видавничий дім «КМ Академія». 2003. 288 с.
14. Дубравська Д. М. Основи психології : навчальний посібник. Львів : Світ, 2001. 280 с.
15. Дуткевич Т. В., Савицька О. В. Практична психологія : вступ до спеціальності. Київ : Центр учбової літератури. 2010. 256 с.
16. Журавльова Л. П. Психологія емпатії. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І.Франка. 2007. 328 с.
17. Зливков В. Л. Теорія та практика психологічних тренінгів. Ніжин : Видавець ПП Лисенко М.М., 2019. 209 с.
18. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2000. 332 с.
19. Кириленко Т. С. Психологія : емоційна сфера особистості : навчальний посібник. Київ : Либідь. 2007. 256 с.
20. Клименко В. В. Психофізіологічні механізми праксису людини : монографія. Київ : Слово, 2013. 640 с.
21. Корольчук К. Психологічний тренінг як засіб особистісного зростання. *Соціальна психологія*. 2008. №. 3. С. 76-83.
22. Коропецька О. М. Профорієнтація та профвідбір : монографія. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2009. 347 с.

23. Костюк Г. С. Роль професійного самовизначення у формуванні особистості. Професійна орієнтація учнів. Київ : Рад. школа, 1971. С. 17-26.
24. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2007. 432 с.
25. Кризова психологія : навч. посіб. / Ю. В. Александров, Л. О. Гонтаренко, С. М. Миронець та ін., за заг. ред. О. В. Тімченка. Харків : НУЦЗУ, КП «Міська друкарня», 2013. 383 с.
26. Лемак М. В., Петрище В. Ю. Психологу для роботи : діагностичні методики : збірник. Ужгород : Гаркуші, 2012. 616 с.
27. Литовченко Н. Ф. Професійно орієнтований тренінг самопізнання та саморегуляції : навч.–метод. матеріали для тренінгових занять студ.–психологів. Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя. 2005. 72 с.
28. Ложкін Г. В. Психологія конфлікту : теорія і сучасна практика : навч. посібник. Київ : Професіонал, 2007. 416 с.
29. Лук'янова Т. А. Психологічні тренінги : методи, техніки та вправи. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 153 с.
30. Максименко С. Д. Експериментальна психологія (дидактичний тезаурус) : навч. посібник. Київ : МАУП, 2002. 128 с.
31. Максименко С. Д. Загальна психологія. Київ : Ваютер, 1999. 528 с.
32. Мацегора Я. В. Проблема професійних деструкцій та деформацій працівників правоохоронних органів. *Вісник Національного університету оборони України*. 2013. № 2 (33). С. 247–252.
33. Миронець С. М. До проблеми професіографічного аналізу діяльності медиків-рятувальників. *Проблеми екстремальної та кризової психології* : зб. наук. праць. Вип. 12. (Ч. II.). Харків : НУЦЗУ, 2012. С. 3–11.
34. Миронець С. М. Формування психологічної сумісності фахівців міжнародних гуманітарних місій. *Проблеми екстремальної та кризової психології* : зб. наук. праць. Вип. 22. Харків : НУЦЗУ, 2017. С. 175–184.
35. Миронець С. М. Психологічне забезпечення міжнародних гуманітарних місій в контексті транскордонної безпеки. *Global Challenges of*

National Economies Development = Глобалізаційні виклики розвитку національних економік : матеріали. міжнар.наук.-практ. конф. (Київ, 19 жовт. 2016) Ч. 3. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2016. С. 1049–1058.

36. Наугольник Л. Б. Психологія стресу. Курс лекцій. Львів : Ліга-Прес, 2013. 128 с.

37. Овод Ю. Особливості професійної діяльності соціального працівника в системі соціального забезпечення. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету "Україна"*. 2013. №1. С. 167-170. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist_2013_1_40.

38. Олійник Л. М. Ресурсний підхід у психології: теорія та практика. Івано-Франківськ : Літера, 2021. 125 с.

39. Панок В. Г. Практична психологія : теоретико–методологічні засади розвитку. Чернівці : Технодрук. 2010. 486 с.

40. Пахомова Н. А. Мовленнєва комунікація у професійній діяльності. Київ : Либідь, 2019. 240 с.

41. Петрова О. С. Тренінги особистісного зростання : методичний посібник. Київ : Педагогічна преса, 2016. 145 с.

42. Посібник з сучасної психотерапії при надзвичайних ситуаціях та кризових станах з основами православної психотерапії (організаційні, психодинамічні, гендерні аспекти, духовне наставництво) : наук.-практ. видання / М. П. Бєро, Р. Краузе, Т. Д. Бахтєєва та ін. Донецьк, 2010. 360 с.

43. Приходько І. І. Засади психологічної безпеки персоналу екстремальних видів діяльності : моногр. Харків : Акад. ВВ МВС України, 2013. 370 с.

44. Психологія праці в звичайних та екстремальних умовах : навч. посіб. / М. С. Корольчук, В. М. Корольчук, С. М. Миронець та ін. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 652 с.

45. Психофізіологічне забезпечення бойових підрозділів в екстремальних умовах : метод. посіб / В. Є. Шевченко, Б. В. Кравченко, С. А. Галкін та ін.; за загальною редакцією М. С. Корольчука. Київ, 2001.

46. Савчин М. В. Методологеми психології : монографія. Київ : Академвидав, 2013.
47. Савчин М. В. Психологія конфліктів : Навчальний посібник. Львів : ЛНУ ім. Івана Франка, 2006
48. Сизикова В. Характеристика компонентів, показників і рівнів сформованості професіоналізму майбутніх соціальних працівників. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2018. № 1. С. 14 - 25.
49. Сергеєнкова О. П., Столярчук О. А., Коханова О. П., Пасєка О. В. Вікова психологія. Навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2012. 376 с.
50. Сіцінська М. В. Попередження професійної деформації державних службовців в Україні : соціально-психологічні аспекти : автореф. дис ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03. Київ, 2011. 20 с.
51. Смирнов Б. О., Долгополова Є. В. Психологія діяльності в екстремальних умовах. *Гуманітарний центр*. 2007. С. 276.
52. Тогобицька В. Д. Психокорекція професійних деструкцій працівників МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах». Харків, 2011. 23 с.
53. Тогобицька В. Д. Психологічні засади професійних деструкцій працівників МНС. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2010. Вип. 8. С. 378–383.
54. Томчук М. (до 60-річчя від дня народження). Фундатори української психології. *Психологія і суспільство*. 2010. № 4. С. 39–46.
55. Томчук М. Методологічні засади дослідження та формування психологічної готовності особистості до діяльності. *Психологія і суспільство*. Український теоретикометодологічний соціогуманітарний часопис. Тернопіль, 2010. № 4 (42). С. 41.
56. Темрук О. В. Соціальна психологія : практикум : Навч. посіб. Київ : Каравела, 2013. 280 с.

57. Філоненко М. М. Психологія спілкування . підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 224 с.
58. Федоренко В. А. Мовленнєва комунікація : теорія і практика. Харків : Основа, 2022. 230 с.
59. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2014. 250 с.
60. Фурман А. Принципи «чотирьох К» у контексті професійного методологування. *Вітакультурний млин* : методол. альманах. Київ, 2007. Модуль 5. С. 114–118.
61. Фурман. А. Типологічний підхід у системі професійного методологування. *Психологія і суспільство*. 2006. № 2. С. 78–92.
62. Харченко О. В. Ефективність професійної діяльності. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2010. Вип.8. С. 203 – 211.
63. Циба Н. В. Професійне самовизначення та феномен професійної деформації психологів. URL: irbisnbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?
64. Чала Ю. М. Психодіагностика : навчальний посібник .Харків : НТУ «ХП», 2018. 246 с.
65. Щедровицький Г. П. Методологічна організація системноструктурних досліджень і розробок. *Психологія і суспільство*. 2004. № 2. С. 30–49.
66. Buonomo I., Fatigante M., Fiorilli C. Teachers' Burnout Profile : Risk and Protective Factors. *Bentham Open*, 2017. № 10. Pp. 190–201. URL: <https://doi.org/10.2174/1874350101710010190>
67. Cedefop Learning while working : success stories on workplace learning in Europe. Luxembourg : Publications Office, 2011. URL: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3060_en.pdf
68. Chang ML. Toward a theoretical model to understand teacher emotions and teacher burnout in the context of student misbehavior : Appraisal, regulation and coping. *Motiv Emot* 201. 37(4). P. 799-817.

69. Fiorilli C, Pepe A, Buonomo I, Albanese O. At-risk teachers : The association between burnout levels and emotional appraisal processes. *The Open Psychol J.* 2017. № 10. P. 127-139.
70. Hiroto D. S. Locus of control and learned helplessness. *Journal of Experimental Psychology.* 1974. V. 102 (2). P. 187–193.
71. Maslach C, Leiter MP. Understanding the burnout experience : Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry.* 2016. 15(2). P. 103-111.
72. Maslow A. H. Toward a psychology of being. 3rd ed. J. Wiley & Sons, 1998. P. 27.
73. Parkman A. The Imposter Phenomenon in Higher Education : Incidence and Impact. URL: https://www.researchgate.net/publication/306254333_The_Imposter_Phenomenon_in_Higher_Education_Incidence_and_Impact#fullTextFileContent
74. Powell PI Accident prevention a practical framework Society for the prevention of Accidents. *Surrey.* 1972. Pp.14-19.
75. Volianiuk N., Lozhkin G., Simkova I. Fatores de deformação profissional da personalidade dos professores na escola superior da Ucrânia. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, Araraquara, 2022. v. 17, n. 2. P. 1578–1593. URL: <https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/17018>.

Додаток А
Таблиця А.1

Список респондентів

№	Імя	Вік	Стаж роботи
1.	Олена К.	52	1,5
2.	Анастасія П.	30	1
3.	Іван І.	33	1,2
4.	Дмитро Б.	35	2,2
5.	Михайло К.	52	1,8
6.	Станіслав С.	60	1,5
7.	Лідія О.	55	1
8.	Лілія С.	36	1,3
9.	Олена Л.	41	2
10.	Катерина О.	55	2,1
11.	Андрій К.	33	1,5
12.	Лаура В.	38	1,5
13.	Оксана М.	41	2,1
14.	Марія Ч.	52	1,8
15.	Дарина П.	56	1,4
16.	Інна М.	39	2,1
17.	Аліна Ю.	41	1
18.	Ігор Р.	44	1
19.	Рита Л.	38	2,1
20.	Христана В.	55	2
21.	Любов Л.	38	1,8
22.	Олена Ю.	47	2,2
23.	Павел Б.	44	1,7
24.	Георгій В.	45	1,5
25.	Дмитро Р.	38	1
26.	Олена П.	47	2
27.	Олена Ж.	44	2
28.	Андрій М.	47	1,5
29.	Анастасія А.	50	1
30.	Данило Л.	50	2
31.	Христина Н.	47	2,1
32.	Ян Ю.	33	1

Додаток Б
Таблиця Б.1

Опитувальник «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса

Опинившись у скрутній ситуації, я...	ніколи	рідко	іноді	часто
Зосереджувався на тому, що мені потрібно було робити далі – на наступному кроці.	0	1	2	3
Починав щось робити, знаючи, що це все одно не буде працювати: головне – робити хоч що-небудь.	0	1	2	3
Намагався схилити вищестоящих до того, щоб вони змінили свою думку.	0	1	2	3
Говорив з іншими, щоб більше дізнатися про ситуацію.	0	1	2	3
Критикував і картав себе.	0	1	2	3
Намагався не спалювати за собою мости, залишаючи все, як воно є.	0	1	2	3
Сподівався на диво.	0	1	2	3
Миритися з долею: буває, що мені не щастить.	0	1	2	3
Вів себе, як ніби нічого не сталося.	0	1	2	3
Намагався не показувати своїх почуттів.	0	1	2	3
Намагався побачити в ситуації і щось позитивне.	0	1	2	3
Спав більше звичайного.	0	1	2	3
Зганяв свою досаду на тих, хто спричинив на мене проблеми.	0	1	2	3
Шукав співчуття і розуміння у когось.	0	1	2	3
У мене виникла потреба виразити себе творчо.	0	1	2	3
Намагався забути все це.	0	1	2	3
Звертався за допомогою до фахівців.	0	1	2	3
Змінювався або ріс як особистість в позитивну сторону.	0	1	2	3

Продовження Додатку Б

Продовж. табл. Б.1

Вибачався або намагався все залагодити.	0	1	2	3
Складав план дій.	0	1	2	3
Намагався дати якийсь вихід своїм почуттям.	0	1	2	3
Розумів, що я сам викликав цю проблему.	0	1	2	3
Набирався досвіду в цій ситуації.	0	1	2	3
Говорив з кимось, хто міг конкретно допомогти в цій ситуації.	0	1	2	3
Намагався поліпшити своє самопочуття їжею, випивкою, курінням або ліками.	0	1	2	3
Ризикував відчайдушно.	0	1	2	3
Намагався діяти не занадто поспішно.	0	1	2	3
Знаходив нову віру в щось.	0	1	2	3
Знову відкривав для себе щось важливе.	0	1	2	3
Щось міняв так, щоб все налагоджувалось.	0	1	2	3
В цілому уникав спілкування з людьми.	0	1	2	3
Не допускав до себе, намагаючись про це особливо не замислюватися.	0	1	2	3
Питав поради у родича або друга, якого поважав.	0	1	2	3
Старався, щоб інші не знали, як погано йдуть справи.	0	1	2	3
Відмовлявся сприймати це дуже серйозно.	0	1	2	3
Говорив з кимось про те, що я відчуваю.	0	1	2	3

Продовження Додатку Б

Продовж. табл. Б.1

Стояв на своєму і боровся за те, що хотів.	0	1	2	3
Зганяв це на інших людях.	0	1	2	3
Користувався минулим досвідом – мені доводилося вже потрапляти в такі ситуації.	0	1	2	3
Знав, що треба робити, і подвоював свої зусилля, щоб все налагодити.	0	1	2	3
Відмовлявся вірити, що це справді сталося.	0	1	2	3
Я давав собі обіцянку, що наступного разу все буде по-іншому.	0	1	2	3
Знаходив пару інших способів вирішення проблеми.	0	1	2	3
Старався, щоб мої емоції не надто заважали мені в інших справах.	0	1	2	3
Щось змінював у собі.	0	1	2	3
Хотів, щоб все це швидше скінчилося.	0	1	2	3
Уявляв собі, фантазував, як все це могло б обернутися.	0	1	2	3
Молився.	0	1	2	3
Прокручував в голові, що мені сказати або зробити.	0	1	2	3
Думав про те, як би в даній ситуації діяла людина, якою я захоплююся, і намагався наслідувати йому.	0	1	2	3
Сума балів у кожному стовпчику				

Ключі до методики:

1. Проблемно-орієнтовані стратегії, твердження: 1, 4, 20, 30, 38, 42, 45, 48.
2. Емоційно-орієнтовані стратегії, твердження: 9, 11, 23, 31, 37, 43, 46, 49.
3. Оцінювально-орієнтовані стратегії, твердження: 10, 17, 25, 28, 29, 32, 35, 50.

Продовження Додатку Б

Підрахунок результатів:

1. Для кожної стратегії підрахуйте суму балів, нарахованих за відповідні твердження (від 0 до 3 балів за кожне).
2. Максимальний бал для кожного типу стратегії – 24 бали.
3. Чим вищий результат, тим частіше людина використовує відповідний тип копінг-стратегії.

Інтерпретація результатів:

- Високі бали за проблемно-орієнтовані стратегії: свідчать про схильність людини активно вирішувати проблеми.
- Високі бали за емоційно-орієнтовані стратегії: означають, що людина більше концентрується на регуляції своїх емоцій.
- Високі бали за оцінювально-орієнтовані стратегії: свідчать про здатність людини переосмислювати ситуацію і змінювати своє ставлення до неї, щоб зменшити стрес.

Додаток В

«Дослідження особистісної тривожності» Дж. Тейлора

Дж. Тейлор) Опитувальник Тейлора призначений для вимірювання проявів тривожності, який був опублікований в 1953р.

Дана методика складається з 50 тверджень, на які обстежуваний повинний відповісти «так» чи «ні».

Тестування продовжується 15-30 хв.

Інструкція обстежуваним

Необхідно дати відповідь на всі твердження, які містить опитувальник. Якщо вони відповідають Вашому уявленню про себе, напишіть «Так», у протилежному разі – «Ні».

Якщо Вам важко дати певну відповідь, напишіть «Не знаю». Працювати бажано швидко, не пропускати запитань, ніяких додаткових записів не робити.

Тестовий матеріал

1. Часто я працюю з великим напруженням.
2. Вночі мені важко заснути.
3. Для мене приємні несподівані зміни у звичних обставинах.
4. Мені часто сняться страшні сни.
5. Мені важко зосередитися на якомусь завданні чи роботі.
6. У мене дуже неспокійний і переривчастий сон.
7. Я хотів би бути таким щасливим, як, на мій погляд, інші.
8. Безперечно, мені не вистачає впевненості в собі.
9. Моє здоров'я дуже турбує мене.
10. Часто я відчуваю себе нікому не потрібним.
11. Я часто плачу, у мене «очі на мокрому місці».
12. Я помічаю, що мої руки починають тремтіти, коли я намагаюся зробити щось складне чи небезпечне.
13. Часом, коли я збентежений, у мене виникає сильна пітливість і це дуже турбує мене.

Продовження ДодаткуВ

14. Я часто ловлю себе на думці, що мене щось тривожить.
15. Нерідко я думаю про такі речі, про які не хотілося б говорити.
16. Навіть у холодні дні я легко пітнію.
17. У мене бувають періоди такого занепокоєння, Що я не можу всидіти на місці.
18. Життя для мене майже завжди пов'язане з надзвичайною напруженістю.
19. Я набагато чутливіший, ніж більшість людей.
20. Я легко бентежусь.
21. Моє місце серед оточуючих дуже мене турбує.
22. Мені дуже важко зосередитися на чомусь.
23. Майже весь час я відчуваю тривогу через когось або через щось.
24. Часто я стаю надто збудженим і мені важко заснути.
25. Мені доводилося відчувати страх навіть тоді, коли я точно знав, що мені нічого не загрожує.
26. Я схильний сприймати все дуже серйозно.
27. Мені часом здається, що переді мною постають такі труднощі, які я не здолаю.
28. Я майже завжди відчуваю невпевненість у собі.
29. Мене дуже тривожать можливі невдачі.
30. Чекання завжди нервує мене.
31. Часом мені здається, що я ні на що не здатний.
32. Бували періоди, коли через тривогу я не міг заснути.
33. Іноді я засмучуюся через дрібниці.
34. Я легко збудлива людина.
35. Я часто боюся, що ось-ось почервонію.
36. У мене не вистачить духу пережити всі майбутні труднощі.
37. Часом мені здається, що моя нервова система розхитана, і я ось-ось втрачу розум.
38. Найчастіше мої ноги і руки досить теплі.

Продовження ДодаткуВ

- 39. У мене рівний і добрий настрій.
- 40. Я майже завжди відчуваю себе зовсім щасливим.
- 41. Коли потрібно на щось довго чекати, я можу бути спокійним.
- 42. У мене рідко буває головний біль.
- 43. У мене не буває серцебиття під час очікування на щось нове або тяжке.
- 44. Мої нерви розхитані не більше ніж у інших людей.
- 45. Я впевнений у собі.
- 46. Порівняно з іншими людьми я вважаю себе сміливим.
- 47. Я сором'язливий не більше ніж інші.
- 48. Часто я спокійний і вивести мене з рівноваги нелегко.
- 49. Практично я ніколи не червонію.
- 50. Я можу спокійно спати після будь-яких неприємностей. Обробка результаті.

У твердженнях 1-37 підраховується кількість відповідей «Так», у твердженнях 38- 50 - кількість відповідей «Ні». Відповіді «Не знаю» підраховуються в усіх твердженнях і кількість їх ділиться на 2. Рівень тривожності визначається сумою цих трьох показників. До 15 балів - низький рівень. 16-20 балів - нижче середнього. 21-23 бали - середній. 24-27 балів - вище середнього. 28-50 балів - високий.

Додаток Г

Опитувальник Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)

Будь ласка, дайте щонайбільш правильну і чесну відповідь, вказавши, яка підходить саме Вам

1. Як часто останнього місяця Ви турбувалися через непередбачені події? *

Ніколи

Майже ніколи

Інколи

Доволі часто

Часто

2. Як часто за останній місяць Вам видавалося складним контролювати важливі в Вашому житті речі? *

Ніколи

Майже ніколи

Інколи

Доволі часто

Часто

3. Як часто за останній місяць Ви відчували нервову напругу чи стрес? *

Ніколи

Майже ніколи

Інколи

Доволі часто

Часто

4. Як часто за останній місяць Ви відчували впевненість у тому, що впораєтеся з вирішенням Ваших особистих проблем? *

Ніколи

Майже ніколи

Інколи

Доволі часто

Продовження Додатку Г

Часто

5. Як часто за останній місяць Ви відчували, що все йде так, як Ви цього хотіли? *

Ніколи

Майже ніколи

Інколи

Доволі часто

Часто

6. Як часто останнього місяця Ви думали, що не зможете впоратися з усім тим, що Вам було треба зробити? *

Ніколи

Майже ніколи

Інколи

Доволі часто

Часто

7. Як часто останнього місяця Ви могли дати собі раду з Вашою дратівливістю? *

Ніколи

Майже ніколи

Інколи

Доволі часто

Часто

8. Як часто останнього місяця Ви відчували, що володієте ситуацією? *

Ніколи

Майже ніколи

Інколи

Доволі часто

Часто

Продовження Додатку Г

9. Як часто останнього місяця Ви відчували роздратування через те, що події, які відбуваються, виходили з-під Вашого контролю? *

Ніколи

Майже ніколи

Інколи

Доволі часто

Часто

10. Як часто останнього місяця Вам здавалося, що труднощів нагромаджується стільки, що Ви не в змозі їх контролювати? *

Ніколи

Майже ніколи

Інколи

Доволі часто

Часто

Додаток Д

Опитувальник Діагностика професійного “вигорання” (К. Масlach, С.**Джексон в адаптації Н. Е. Водоп’янової)**

Інструкція. Дайте відповідь, будь ласка, як часто у Вас виникають почуття, перелічені нижче в опитувальнику. Для цього на бланку для питань відмітьте з кожного пункту варіант відповіді: “ніколи”; “дуже рідко”; “деколи”; “часто”; “дуже часто”; “кожний день”.

1. Я почуваю себе емоційно знищеним.
2. Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон.
3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).
6. Після роботи хочеться на деякий час усамотнитися від усіх і всього.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я упевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю.
10. Я помічаю, що моя робота дратує мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення.
13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Я думаю, що дуже багато працюю.
15. Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх підлеглих і друзів.
16. Мені хочеться усамотнитися і відпочити від усього.
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі.

Продовження Додатку Д

18. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення.

19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.

20. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі.

21. На роботі спокійно справляюсь з емоційними проблемами.

22. Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків.

Опрацювання даних

Опитувальник має три шкали: “емоційне виснаження” (9 тверджень), “деперсоналізація” (5 тверджень) і “редукція особистих досягнень” (8 тверджень).

Варіанти відповідей оцінюються так:

“Ніколи” – 0 балів;

“Дуже рідко” – 1 бал;

“Інколи” – 3 бали;

“Часто” – 4 бали;

“Дуже часто” – 5 балів;

“Кожний день” – 6 балів.

Ключ до опитувальника

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опитувальника.

“Емоційне виснаження” – відповіді “так” на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54).

“Деперсоналізація” – відповіді “так” на запитання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30).

“Редукція особистих досягнень” – відповіді “так” на запитання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

Чим більша сума балів з кожної шкали окремо, тим більше в опитуваного виражені різні сторони “вигорання”. Про важкість “вигорання” свідчить сума балів усіх шкал.