

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЛІНГВІСТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра психології і туризму

Кваліфікаційна робота бакалавра
на тему:
«Вплив емоційного вигорання викладача на педагогічну комунікацію
зі студентами»

Допущено до захисту

«___» травня 2023 року

Студентки (та) групи Пс 19-19
факультету туризму, бізнесу і
психології
освітньої програми
Практична психологія
за спеціальністю 053 Психологія
Мятедьської Поліни Олексіївни

Завідувач кафедри
психології і туризму
доктор психологічних наук,
\проф. Бондаренко Олександр
Федорович

Науковий керівник:
доцент, кандидат психол. наук,
Кучеровська Н.О.

Національна шкала _____

Кількість балів _____

Оцінка ЄКТС _____

MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
KYIV NATIONAL LINGUISTIC UNIVERSITY
The Department of Psychology and Tourism

Thesis of Bachelor in Psychology
on the topic:
«The impact of teacher’s burnout on pedagogical communication with students»

Approved for defense

«___» *may 2023*

Higher education student of the
group PS 19-19,
faculty of Tourism, Business
and Psychology,
educational program «Practical
psychology»,
specialty053 «Psychology»,
Miatelska Polina Oleksiyivna

Head of department
psychology and tourism
doctor of psychological
sciences, prof. Alexandr
BONDARENKO

Research adviser:
docent, candidate of psychology,
Natalia KUCHEROVSKA

National scale _____
Score _____
ECTS _____

ЗМІСТ

ВСТУП		3
РОЗДІЛ 1.	НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ «ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ»	5
1.1.	Поняття про стрес, професійний стрес, їх структура та взаємозв'язок	5
1.2.	Синдром «емоційного вигоряння», його структура, рівні та стадії	17
1.3.	Соціально-психологічні детермінанти виникнення синдрому «емоційного вигоряння» у педагогів	22
Висновки до першого розділу		32
РОЗДІЛ 2.	ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ «ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ» У ПЕДАГОГІВ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ЙОГО ВПЛИВУ НА КОМУНІКАЦІЮ ЗІ СТУДЕНТАМИ	34
2.1.	Загальні принципи і методика організації дослідження	34
2.2.	Аналіз результатів дослідження прояву синдрому «емоційного вигоряння» у педагогів та його впливу на комунікацію зі студентами	42
Висновки до другого розділу		48
ВИСНОВКИ		51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ		53
ДОДАТКИ		57
АНОТАЦІЯ		59

ВСТУП

Актуальність теми.

Психологічне вигоряння це одна з актуальних теоретичних та прикладних проблем сучасної психології. При нинішніх умовах життя до представників різних професій висувають високі вимоги, що у частих випадках може призводити до стресових ситуацій, невпевненості у собі, к появі тривожності та напруги, як в ділових, так і в сімейних відносинах. Через велику розповсюдженість, незворотність, негативний вплив на психофізичне здоров'я та ефективність діяльності спеціаліста обумовлюється практична необхідність розробки програм профілактики та корекції емоційного вигоряння працівників у соціальних сферах. Теоретична цінність даної проблеми пов'язана з вивченням суті феномену вигоряння, його структури, детермінант, динаміки, етапів та закономірностей розвитку.

Проблему емоційного вигоряння досліджували такі відомі вітчизняні та зарубіжні психологи, як А. Френберг, К. Маслач, С. Джексон, К. Кондо, Р. Кочюнас, В.В. Бойко, Т.В. Форманюк, М.В. Борисова, С.А. Наличаева, Хадарцева А.А., Токарева А.Р., Трефилова И.Л. та інші.

Метою дипломної роботи є виявлення впливу синдрому емоційного вигоряння викладачів на їх комунікацію зі студентами

Об'єктом дослідження виступає явище синдрому емоційного вигоряння

Предметом дослідження виступає вплив емоційного вигоряння викладача на комунікацію за студентами

Відповідно до мети було поставлено наступні **завдання**:

- 1) розкриття змісту феномену емоційного вигоряння з позицій класичних та сучасних зарубіжних та вітчизняних теоретичних підходів;
- 2) вивчення особливостей впливу синдрому емоційного вигоряння на якість педагогічної комунікації;
- 3) визначення та здійснення аналізу впливу емоційного вигоряння викладача на комунікацію зі студентами.

Для розв'язання поставлених завдань у дипломній роботі застосовувались такі **методи**:

1. Аналіз наукової літератури вітчизняних та зарубіжних дослідників згідно з темою дослідження.
2. Систематизація, порівняння, зіставлення здобутих фактів, узагальнення результатів дослідження.
3. Діагностичні методики: методика діагностики рівня емоційного вигоряння В.В. Бойко та методика визначення комунікативних та організаторських здібностей (КОС) В.В. Синяківського та Б.А. Федоришина. Для опитування студентів була зіставлена анкета на базі анкети «Викладач очима студентів» Тетяни Купрій.

РОЗДІЛ 1.

НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ «ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ»

1.1 Поняття про стрес, професійний стрес, їх структура та взаємозв'язок

На сьогоднішній день стрес є досить актуальною суспільною проблемою, що вивчається різними спеціалістами. Стресовий стан може відчути будь-яка людина незалежно від її статі, соціального положення чи віку. Стресові ситуації можуть впливати на всі сфери життя людини, у тому числі і на професійну сферу. Постійний стрес може негативно вплинути на здоров'я та ефективність роботи працівника, а також призвести до зниження продуктивності та якості роботи, погіршення міжособистісних відносин, втрати мотивації, виснаження і вигоряння.

У 1972 р. Всесвітня організація охорони здоров'я прийняла таке визначення: стрес – це неспецифічна (тобто одна і та сама на різні подразники) реакція організму на будь-яку висунуту до нього вимогу [1, 17].

Спершу, поняття стресу виникло у фізіології, для того щоб дати визначення неспецифічним реакціям організму («Загальний адаптаційний синдром») у відповідь на негативний вплив [2]. Г. Сельє розглядає стрес як стан небезпеки для фізіологічної та психологічної рівноваги організму, який виникає в результаті взаємодії людини з навколишнім середовищем та викликає різні адаптаційні реакції організму [2]. Фактори внутрішнього або зовнішнього середовища, що викликають стрес називаються стресорами. Стресори поділяються на три групи [2]:

1. Середовищні (хімічні, біологічні, фізичні), ці стресори включають фізичні фактори, такі як холод, спека, шум, голод, біль та незручність. Вони можуть викликати фізичну напругу в організмі людини і погіршити її самопочуття.

2. Соціальні - ці стресори включають різні соціальні фактори, такі як конфлікти в родині, дискримінація, соціальна ізоляція та недостатня підтримка від суспільства. Вони можуть викликати соціальну напругу в людини та погіршити її відносини з іншими людьми.

3. Психоемоційні - ці стресори включають різні психологічні

фактори, такі як перевантаження роботою, проблеми зі стосунками, страх, тривога та депресія. Вони можуть викликати емоційну напругу в людини та погіршити її психічне здоров'я.

За ступенем впливу стресорів на організм та викликаних ними змін Г.Сельє запропонував розрізнити два типи стресового стану [2]:

1.Еустрес - це форма позитивного стресу, внаслідок якого підвищується функціональний резерв організму та відбувається успішна адаптація до стресової ситуації [2;3]. Наприклад, еустрес може виникати при виконанні цікавого завдання, спортивних змаганнях або подорожах. Цей вид стресу не завдає шкоди організму і може сприяти підвищенню працездатності, збільшенню мотивації та енергії.

Для того щоб стрес прийняв характер еустрес, необхідна наявність певних умов. Чинниками, властивими для переходу від стресу до еустресу є [1, 15]: узгодження дій індивіда зі сторони соціального середовища, наявність достатніх ресурсів для подолання стресу, позитивний емоційний фон, досвід вирішення подібних проблем в минулому та позитивне передбачення майбутнього.

Еустрес може бути спричинений наявністю нових викликів та можливостей, які стимулюють розвиток та самовдосконалення індивіда. Також, під час еустресу в організмі відбуваються процеси, які підвищують імунітет та знижують ризик розвитку деяких захворювань.

У той самий же час при відсутності цих умов або ж при значній силі негативного впливу на організм, початковий стрес переходить в його шкідливу форму – дистрес.

2.Дистрес - це форма негативного стресу, при якому мобілізуються і витрачаються всі резерви адаптації. При дистресі людина не в змозі повністю адаптуватися до стресових ситуацій та спричинених ними наслідків. Дистрес може виникати при будь-якому виді стресу, який спричиняє негативні емоції, тривожність та викликає пошкодження різних систем організму. При тривалій дії дистресу на організм можуть виникати різноманітні проблеми зі здоров'ям, наприклад, порушення сну, зниження імунної системи, серцево-судинні захворювання та інші [3]. Дистрес може виникати в будь-якому віці та статі, і

на різних етапах життя людини. Наприклад, у дітей дистрес може викликати невдача в навчанні, незгоди з друзями, конфлікти в родині тощо. У дорослих дистрес може бути спричинений фінансовими проблемами, проблемами на роботі, невдачами в особистому житті, і т.д. Наслідки дистресу можуть бути різними, в залежності від індивідуальних особливостей людини та того, як довго вона перебувала під впливом стресу.

Чинниками, властивими для переходу до дистресу є [1, 15]: емоційно-когнітивні чинники: недостатньо потрібної інформації, негативний прогноз ситуації, відчуття безпорадності перед проблемою, що виникла, і т.д., переважаюча сила стресу над адаптаційними можливостями організму, велика тривалість стресового впливу, що призводить до виснаження адаптаційного ресурсу.

Для уникнення ускладнень на фоні стресу та дистресу організм людини використовує «Загальний адаптаційний синдром», захисна роль якого полягає в формуванні неспецифічної резистентності організму до патогенних агентів незалежно від їх природи [2]. При адаптаційному синдромі відбувається стимуляція гіпофізом кори наднирників, прискорюється метаболізм, зменшуються розміри селезінки, лімфатичних вузлів та утворюються виразки у шлунково-кишковому тракті що свідчить про наявність стресу [2;3]. Синдром називається загальним через те, що він виникає як реакція всього організму, адаптаційним, тому що його розвиток у більшості випадків сприяє одужанню [2].

Відповідно до концепції Сельє, у розвитку адаптаційного синдрому розрізняють три етапи [1, 19;3]:

1. Фаза тривоги. На цій фазі організм сприймає стресорний подразник і реагує на нього. Організм мобілізується для зустрічі із загрозою. Відбуваються біологічні реакції, які обумовлюють боротьбу або втечу. Відбувається активація наднирників та відповідне вивільнення гормонів стресу, таких як адреналін та норадреналін, що сприяють підвищенню кров'яного тиску, швидкості серцевого ритму та дихання. Опір організму спочатку знижується («фаза шоку»), а потім включаються захисні механізми («фаза протишоку»).

2. Фаза опору (резистентності, стійкості, адаптації). На цій фазі організм продовжує протидіяти стресорному подразнику, або справлятися з ним, якщо загроза продовжує діяти і її не можна уникнути. Фізіологічні реакції перевищують норму, і це робить тіло вразливим для інших стресорів. Наприклад, коли ви захворіли, то гостріше реагуєте на неприємності. Відбувається збільшення рівня кортизолу, що забезпечує необхідну енергію для подальшої реакції на стрес. Врешті-решт тіло адаптується до стресу і повертається до нормального, стану. За рахунок напруги систем, що функціонують, досягається пристосування організму до нових умов. Однак, при наявності хронічного стресу, організм намагатиметься компенсувати і продовжуватиме стадію опору. Якщо організм занадто довго зазнає стресу і залишається в стадії опору, це може призвести до стадії виснаження.

3. Фаза виснаження: на цій фазі організм стає неспроможним протидіяти стресорному подразнику. Відбувається виснаження ресурсів організму, підвищення ризику захворювань та відновлення. Ознаками стадії виснаження можуть бути тривога та депресія. Стадія виснаження також характеризується порушенням імунної системи, що ускладнює боротьбу з інфекцією. Ті самі реакції, які дозволяють опиратися короткочасним стресорам, – підсилення енергії напруження м'язів, недопускання ознак болю, припинення травлення, підвищення тиску крові – за тривалої дії шкідливі. Виявляється неспроможність захисних механізмів і наростає порушення погодженості життєвих функцій.

Пізніше термін «стрес» почали використовувати ще й для того, щоб описати стан людини в екстремальних умовах на фізіологічному, біохімічному, поведінковому та психологічному рівнях. Підходи до визначення поняття стресу варіюються в залежності від того, який аспект процесу стресу акцентується в процесі визначення. Так, Річард Лазарус визначив стрес як взаємодію між людиною та середовищем, в якій людина сприймає занадто багато вимог щодо неї і не має достатньо ресурсів для їхнього виконання [1, 18]. Він визначив стрес як взаємодію між людиною та середовищем, в якій людина сприймає занадто багато вимог щодо неї і не має достатньо ресурсів для їхнього виконання.

Згідно з теорією Лазаруса, стрес може бути викликаний різними факторами, такими як негативні життєві події, конфлікти відносин, фізичне перевантаження, соціальний тиск тощо. Крім того, стрес може бути спричинений і позитивними подіями, такими як народження дитини, весілля або перемога в змаганні, але у таких випадках стрес виникає через зміну звичного ритму життя та потребу адаптуватися до нових умов.

Модель Річарда Лазаруса є "двоступеневою моделлю оцінки стресу". Ця модель включає два етапи оцінки стресу - перший етап оцінки загрози або вимоги, а другий етап оцінки ресурсів для подолання цієї загрози або вимоги.

1. Перший етап оцінки стресу полягає в сприйнятті ситуації як загрозової або вимогливої. Цей етап визначається тим, як людина сприймає ситуацію, а не самою ситуацією. Якщо людина сприймає ситуацію як загрозову або вимогливу, вона може відчувати стрес.
2. Другий етап оцінки стресу полягає в оцінці ресурсів, якими людина володіє для подолання цієї загрози або вимоги. Якщо людина має достатньо ресурсів, щоб впоратися зі стресом, вона може успішно подолати його. Але якщо людина не має достатньо ресурсів, щоб впоратися зі стресом, вона може відчувати додатковий стрес.

Основний підхід Лазаруса до керування стресом полягає в тому, щоб знизити загрози або збільшити ресурси, якими людина володіє, щоб впоратися зі стресом. Для цього можуть бути використані різні стратегії, такі як зміна способу сприйняття ситуації, збільшення соціальної підтримки, здійснення фізичних вправ або релаксаційних технік, зміна життєвого стилю та інші.

З точки зору біхевіористського напрямку, Роберт Сапольски пояснює стрес як "реакцію на будь-який стимул, що спричиняє зміну в гомеостазі, від гормональних рівнів до поведінки" [4]. Факторами, що порушують гомеостаз можуть виступати: фізичний дискомфорт, психологічний тиск, соціальний стрес або будь-які інші чинники, які викликають реакцію організму на зміну умов.

Стрес впливає на наші гормональні рівні, зокрема на кількість глюкокортикоїдів, які виробляються наднирниками. Ці гормони допомагають організму пристосовуватися до стресу шляхом підвищення рівня цукру в крові

та підтримки кров'яного тиску. Однак, якщо стрес триває довше, ніж це необхідно, може відбутися надмірна продукція глюкокортикоїдів, що може привести до різноманітних проблем зі здоров'ям, таких як депресія, зниження імунітету та інші.

Стрес також може впливати на поведінку людини або тварини, змінюючи їхні звички та пристрасті. Наприклад, відчуття стресу може привести до вживання алкоголю або наркотиків, щоб зняти напругу, або до переїдання, щоб заспокоїтися. Такі звички можуть мати негативний вплив на здоров'я і загальний стан організму. Роберт Сапольски пропонує модель трьох рівнів стресу, яку він називає "моделлю тривіального, серйозного та катастрофічного стресу". Ця модель описує три рівні стресу, які можуть виникати в житті людини або тварини і впливати на їхнє фізичне та психічне здоров'я.

Перший рівень стресу - це тривіальний стрес, який виникає від повсякденних ситуацій, таких як трафік, черги в магазинах або невеликі неприємності на роботі. Цей рівень стресу зазвичай невеликий і короткочасний, і організм може легко впоратися з ним.

Другий рівень стресу - це серйозний стрес, який виникає від більш складних життєвих ситуацій, таких як розрив відносин, втрата роботи або серйозні проблеми зі здоров'ям. Цей рівень стресу може бути тривалим і вимагати більшої мобілізації організму для подолання його наслідків.

Третій рівень стресу - це катастрофічний стрес, який виникає від кризових ситуацій, таких як природні катастрофи, терористичні акти або війни. Цей рівень стресу є найбільш інтенсивним і може викликати серйозні наслідки для здоров'я та добробуту людини або тварини.

Модель трьох рівнів стресу Сапольскі вказує на те, що реакція на стрес залежить від його інтенсивності та тривалості.

Сучасними дослідниками поняття стресу використовують у трьох значеннях [1, 18]:

1. Стрес визначається як будь-які зовнішні стимули чи події, які викликають у людини напругу чи збудження. Наразі в цьому значенні частіше вживаються терміни «стресор», «стрес-фактор».

2. Стрес розуміється як суб'єктивна реакція людини, яка відображає внутрішній психічний стан напруги та збудження; або може інтерпретуватися як емоції, захисні реакції і процеси подолання (coping processes), що відбуваються у самій людині.

3. Поняття стресу розуміють під фізичною реакцією організму на шкідливий вплив. Саме в цьому сенсі Г. Сельє вживав цей термін.

Є багато видів стресу: хронічний, фізіологічний, психологічний та інші. В трудовій діяльності людини виділяють три види стресу [5]:

1. Робочий стрес, що виникає через пов'язані з роботою умови праці, місце діяльності та кількість часу витраченого на роботу. До нього призводять: довга робоча зміна, неефективне розташування робочого місця, ризик уражень від машин та інших небезпечних матеріалів, фізичні напруження, які пов'язані з підніманням важких предметів, а також психологічний стрес, пов'язаний із взаєминами на роботі.

2. Професійний стрес - виникає через обставини, що пов'язані з професією людини, чи типом її діяльності. Професійний стрес може виникати через виконання завдань, з якими людина раніше не стикалася, інтеракції зі складними або нетерплячими клієнтами або колегами, а також несумісність вимог робочого місця з працівником. Професійний стрес супроводжується або фізичним напруженням, як у випадку робітників, що працюють на виробництві, або психологічним напруженням, що характерне для професій "Людина-людина". Цей тип стресу може викликати зниження продуктивності роботи, погіршення стану здоров'я та збільшення ризику конфліктів на робочому місці.

3. Організаційний стрес, котрий виникає через негативний вплив особливостей компанії на працівника, таких як неправильна організація робочих процесів, недостатній рівень підтримки та співпраці зі співробітниками, конфлікти з начальством або невідповідність цінностей працівника та компанії. Через організаційний стрес настає виснаження, втрачається мотивація та знижується рівень задоволення, що отримується від роботи.

В даний час професійний стрес виділений в окрему рубрику в

Міжнародній класифікації хвороб (МКХ-10). Професійний стрес – це багатовимірний феномен, що виражається у психічних і фізичних реакціях на напружені ситуації в трудовій діяльності людини [1, 152].

Фактори, що спричиняють професійний стрес залежать як від зовнішнього впливу на індивіда, так і від його внутрішніх сенсів, цілей діяльності, оцінки ситуації. Світогляд, установки, стереотипи сприйняття, потреби, мотиви та цілі – все це може впливати на появу стресу у людини. Кім Белла виділяє такі основні групи стресорів, що пов'язані з професійною діяльністю людини [6]:

Фізичні стресори: в них входять довготривала робота в стоячому або сидячому положенні, що може призвести до болю в ногах, спині та шиї; шум і вібрація від машин та обладнання, що може призвести до втрати слуху та інших проблем зі здоров'ям; висока або низька температура, що може спричинити гіпертермію або гіпотермію, які можуть призвести до втрати свідомості та інших проблем зі здоров'ям; фізичне перенапруження, таке як піднімання важких вантажів, що може призвести до травм та інших проблем зі здоров'ям; хімічні речовини, які можуть випаровуватися з обладнання або використовуватися в процесі роботи, такі як кислоти, луги, розчинники та інші, що можуть призвести до отруєння та інших проблем зі здоров'ям; недостатня освітленість або надмірна яскравість світла, що може призвести до проблем зі зором та іншими проблемами зі здоров'ям;

Фізіологічні стресори включають: змінний графік, відсутність режимів зайнятості та відпочинку, неправильний режим харчування – здатні викликати у людини сильний стрес; фізична напруга: наприклад, робота з важкими об'єктами або повторювані рухи можуть спричинити фізичну напругу та втому; психологічне напруження: робота з високої відповідальністю, де потрібно приймати важливі рішення, відповідати за життя та здоров'я людей, може спричинити психологічне напруження; недостатня кількість сну: не вистачає часу на сон, нездорові звички відпочинку, включаючи використання мобільних пристроїв, можуть призвести до недостатнього відпочинку та погіршення здоров'я; недостатній рух: сидячий спосіб життя, довга робота за комп'ютером, можуть призвести до затвердіння м'язів, погіршення кровообігу

та загальної фізичної форми; нестача часу на перекуси: недостатній прийом їжі або перекусів може призвести до голоду, погіршення настрою, падіння рівня енергії та зниження ефективності роботи.

Соціально-психологічні стресори: конфлікти з колегами або керівництвом: непорозуміння, конфлікти та негативна взаємодія з колегами або керівництвом можуть створювати значні рівні стресу для працівників; тиск від керівництва: вимоги та очікування керівництва можуть бути високими та надмірними, що може призвести до перевантаження та стресу. негативні взаємини з клієнтами або пацієнтами: працівники, які мають стикаються зі злими, агресивними або вимогливими клієнтами або пацієнтами можуть відчувати стрес.

Структурно-організаційні стресори: розподіл робочого навантаження та терміни виконання робіт: працівники можуть відчувати стрес, якщо вони не можуть встигнути виконати свої завдання вчасно або коли робоче навантаження надто велике; низька компенсація та несправедливі умови праці: працівники можуть відчувати стрес, якщо їх заробітна плата низька або якщо вони відчувають, що вони не отримують відповідної компенсації за свою роботу. низька підтримка керівництва: працівники можуть відчувати стрес, якщо їхній керівник не надає достатньої підтримки, не дає чітких інструкцій, не надає зворотного зв'язку, не визнає їхні досягнення; незадовільна організація робочого часу: працівники можуть відчувати стрес, якщо розклад роботи незадовільний, наприклад, коли вони змушені працювати довше за норму, пропускати обідні перерви або працювати у нічний час;

Надмірно сильний та довгий вплив стресових факторів у професійній діяльності може стати причиною появи стану емоційного вигорання, хронічної втоми, розвитку психосоматичних захворювань та залежностей [7].

Між всіма група стресорів існує певна взаємодія. Наприклад, низький рівень самооцінки може спричинити збільшення рівня стресу від вимог до роботи, а надмірна кількість роботи може спричинити погіршення стану здоров'я та психологічних проблем.

Додатково, індивідуальні особливості можуть впливати на сприйняття та реакцію на стресори, тож одна й та ж сама ситуація може спричинити різний

рівень стресу для різних осіб. Такі особистісні чинники, як низький рівень самооцінки або наявність попередніх психічних захворювань, можуть підвищувати вразливість до стресу, а робочі фактори можуть стати причиною погіршення цих проблем.

Деякі фактори можуть взаємодіяти між собою та посилювати вплив один на одного. Наприклад, надмірна кількість роботи та недостатня підтримка від колег та керівництва можуть взаємодіяти та підвищувати ризик стресу. З іншого боку, підтримка від колег та керівництва може зменшувати вплив надмірної кількості роботи на рівень стресу.

Крім того, взаємодія факторів може бути контекстуальною та залежати від конкретних умов та обставин. Наприклад, вимоги до роботи можуть бути менш стресовими для працівника, якщо він має відповідні навички та підтримку з боку колег та керівництва. Стресорна взаємодія може проявлятися і в підвищенні вразливості до інших факторів стресу, на сприйняття особистістю стресу та його впливів, а також зміну його уявлень про навколишній світ.

Існувати може також взаємозв'язок між особистісним та професійним стресом робітника. Дослідження показують, що рівень особистісного стресу може впливати на сприйняття професійного стресу, а професійний стрес може збільшувати ризик розвитку особистісного стресу. Лазарус та Фолкманн в своїх дослідженнях про стрес та копінг-стратегії вказували на важливість особистісного досвіду у сприйнятті професійного стресу [27]. Особисті проблеми, такі як проблеми у взаєминах із близькими людьми, можуть збільшувати вразливість до стресу на роботі. Професійний стрес, з іншого боку, може впливати на здатність працівників ефективно вирішувати особистісні проблеми та збільшувати вірогідність розвитку психологічних проблем, таких як депресія, тривожність тощо.

Деякі дослідження також показують, що індивідуальні риси та рівень стресостійкості можуть впливати на взаємодію між професійним та особистісним стресом. Наприклад, люди з високим рівнем стресостійкості можуть бути менш вразливими до професійного стресу, тоді як люди з низьким рівнем стресостійкості можуть бути більш вразливими до обох типів

стресу [27].

Аналізуючи роботи дослідників феномену професійного стресу, можна виділити усього три типи моделей цього явища [8]:

1. У фізіологічному підході до моделей професійного стресу, поняття професійного стресу розглядається у якості фізіологічної відповіді на небезпечний зовнішній вплив.

2. Другий підхід називається інженерним та трактує стрес, як незалежну змінну - екзогенну причину порушення здоров'я.

3. Третім типом моделей є моделі психологічного підходу. В рамках цього підходу професійний стрес розглядається як взаємодія людини та робочого середовища. Особливе місце тут займаються перцептивні та когнітивні процеси, що спрямовані на визначення виду індивідуального реагування.

Найбільш відомою моделлю професійного стресу є Мічиганська модель, що була створена в Інституті соціальних досліджень Мічиганського університету в США [8]. Модель передбачає, що стрес на роботі виникає з трьох джерел:

1. Стресори в робочому середовищі (наприклад, низька зарплата, недостатній рівень автономії, надмірна вимогливість керівництва і т.д.).

2. Індивідуальні фактори (наприклад, особистість, досвід, ставлення до роботи і т.д.).

3. Результати стресу на роботі (наприклад, зниження ефективності роботи, погіршення здоров'я і т.д.).

Мічиганська модель висуває гіпотезу, що люди можуть краще впоратися зі стресом на роботі, якщо вони мають більше контролю над своєю роботою, підтримку від колег та керівництва, можливості для самореалізації і зміну відношення до стресу [9, ст 265].

Інша відома модель професійного стресу, розроблена J. E. Me. Drath, відома як модель стресу Drath. Ця модель описує різні етапи, які працівники проходять через процес досвіду стресу на роботі.

Згідно з цією моделлю, перший етап - це "знайомство зі стресом", коли людина стикається з новою ситуацією, що викликає стрес. Наступний етап -

"реакція на стрес", коли відбувається фізіологічна та психологічна реакція на стресор. У третьому етапі - "адаптація до стресу" - людина починає пристосовуватися до стресу і знаходити способи, як управляти ним. Останній етап - "навчання та зрілість" - полягає в тому, що працівник набуває досвіду управління стресом та може використовувати ці знання для досягнення кращих результатів на роботі. Ця модель наголошує на тому, що стрес є необхідним елементом професійного життя і може впливати на продуктивність та ефективність працівника [9, 265].

В основі транзактної моделі до професійного стресу лежать погляди Річарда Лазаруса та його транзактна модель професійного стресу, згідно з якою стрес є результатом взаємодії між людиною і її оточенням. Ця взаємодія відбувається через оцінку стресора людиною і її здатність впоратися з цим стресом. Оцінка, яку робить людина, включає оцінку стресора (його значення та тяжкості), а також оцінку своїх здібностей та ресурсів для впорядкування зі стресом. Реакції на стрес можуть бути різними в залежності від того, як людина оцінює стресор та свої можливості впорядкування зі стресом. Таким чином, люди можуть реагувати на однакові стресори по-різному, що пояснюється індивідуальними різницями в сприйнятті та оцінці стресу [1, 18].

Транзактна модель професійного стресу Кокса - це підхід до розуміння стресу на роботі, який був розроблений Річардом Коксом у 1970-х роках. Згідно з цією моделлю, стрес виникає, коли людина сприймає загрозу або виклик для своєї фізичної або психологічної благополучності, або коли у неї є відчуття, що вона не може впоратися з вимогами, що їй ставлять. Кокс виділив три типи транзакцій, які відіграють роль у виникненні стресу:

1. Транзакції особистісного рівня - це сприйняття ситуації людиною, відповідно до її власних цінностей, переконань і досвіду. Якщо ситуація сприймається як загрозна, то це може призвести до стресу.

2. Транзакції рівня роботи - це сприйняття робочої ситуації, відповідно до вимог, які ставляться до працівника. Якщо вимоги здаються надто високими або незрозумілими, це може спричинити стрес.

3. Транзакції рівня організації - це сприйняття організаційних проблем, таких як недостатнє фінансування, недостатній рівень підтримки керівництва

або невідповідна організаційна культура. Ці проблеми можуть викликати стрес у працівників [11].

Таким чином, несприятливі чинники професійної діяльності призводять до погіршення психофізіологічного та психічного станів працівника та можуть спричинити стійкі негативні зміни особистості в цілому, що призведе до деформації особистості. Ступінь цього впливу залежить від вихідних особливостей особи працівника. Ситуація ж відіграє роль пускового механізму, що актуалізує неадекватність системи оцінок, що вже була наявною.

Таким чином, стрес у свої довготривалій формі впливає на всі сфери життя людини, у тому числі і на професійну. Якщо особистість знаходиться регулярно в стані професійного стресу, це може вплинути на її психологічне та фізичне здоров'я. Зокрема, людина може стати більш роздратованою, неспокійною та нервовною. Це може привести до зниження продуктивності роботи, а також до конфліктів з колегами та керівництвом. Крім того, професійний стрес може викликати почуття безсилля та нездатності до виконання своїх обов'язків. Це може призвести до зниження самооцінки, депресії та тривожності. У свою чергу, це може впливати на якість життя людини за межами робочого місця. Таким чином, через затяжний професійний стрес у працівника може як наслідок виникнути синдром емоційного вигоряння.

1.2 Синдром «емоційного вигоряння», його структура, рівні та стадії

Синдром вигоряння відноситься до феноменів особистісної деформації та являє собою спектр психологічних переживань, пов'язаних зі стресами у професійній діяльності. Проблематику синдрому емоційного вигоряння активно досліджували як вітчизняні, так і зарубіжні психологи, такі як А. Френберг, К. Маслач, С. Джексон, К. Кондо, Р. Кочюнас, В.В. Бойко, Т.В. Форманюк, Р. Сапольскі, Р. Лазарус та інші.

Визначення емоційного вигоряння у психологічній літературі зустрічаються різні. Вперше термін емоційного вигоряння був введений А. Френбергом для характеристики психологічного стану здорових людей, що

тісно спілкувалися у емоційно-насиченій атмосфері з хворими при наданні професійної допомоги [1, 178]. К. Маслач і С. Джексон пояснюють вигоряння як синдром фізичного та емоційного виснаження, що включає розвиток низької самооцінки, негативного відношення до роботи, втрату розуміння та співчуття до клієнтів чи пацієнтів. Також вони зазначали, що вигоряння включає в себе три компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію, редукцію персональних досягнень [12]. К. Кондо визначив вигоряння як стан дезадаптованості до робочого місця через великі робочі навантаження та неадекватні міжособистісні відносини [12]. За В.В. Бойко емоційне вигоряння є утвореним особистістю захисним механізмом психологічного захисту у формі повного чи часткового виключення емоцій у відповідь на певні психотравмуючі впливи. Також, він зазначає, що емоційне вигоряння є формою професійної деформації особистості та виділяє групи зовнішніх та внутрішніх факторів, що провокують вигоряння [13]. Т.В. Форманюк пояснює вигоряння як специфічний вид професійного захворювання представників професій, що відносяться до типу «людина – людина» за Є.А. Клімовим. (вчителі, психологи, психіатри і т.д.) [12].

У вивченні чинників емоційного вигоряння виділяють три найпоширеніші підходи [14]:

1. Інтерперсональний, у межах якого основною детермінантою вигоряння вважається міжособистісна взаємодія на рівні «професіонал-суб'єкт діяльності»; Детермінантою вигоряння у цьому підході є взаємодія з колегами, керівництвом, пацієнтами, клієнтами, учнями та іншими людьми, з якими працює професіонал. Особливої уваги приділяється взаємодії з вимогливими, конфліктними, незадоволеними, агресивними і несприйнятливими до допомоги людьми.

Інтерперсональний підхід передбачає аналіз взаємодії між професіоналом і оточуючими людьми, виявлення факторів, які викликають негативні емоції, а також пошук способів покращення комунікативної взаємодії. При цьому основна увага приділяється вмінню відчувати емоції і розуміти їх в інших людей, а також здатності керувати власними емоціями у складних ситуаціях.

2.Індивідуальний, де основною детермінантою вигорання розглядаються особливості емоційної та мотиваційної сфер особистості; Такий підхід до вивчення емоційного вигорання передбачає аналіз особистісних особливостей професіонала. Головним фактором вигорання є психологічні характеристики особистості, зокрема, емоційна та мотиваційна сфери.

При дослідженні індивідуальних факторів емоційного вигорання враховуються такі параметри, як стиль реагування на стрес, наявність і розвиток психологічних ресурсів, рівень самореалізації, ступінь розуміння власних потреб та можливостей, а також ставлення до роботи та професійного самовизначення.

Задля профілактики емоційного вигорання в індивідуальному підході важливо допомогти професіоналу зберігати та розвивати власні психологічні ресурси, підвищувати рівень самовизначення, підтримувати внутрішню мотивацію, розвивати позитивні ставлення до роботи та професійного самовизначення.

3.Організаційний, у межах якого причиною вигорання визначаються чинники професійного середовища (особливості організаційної структури, режим діяльності, стиль керівництва та ін.) Основною детермінантою вигорання в організаційному підході є ті фактори, які зумовлюють перевантаження, неадекватне розподіл робочого часу, обсягу роботи та відповідальності, а також відсутність соціальної підтримки, низький рівень оплати праці та відсутність можливості професійного розвитку.

Організаційний підхід передбачає виявлення негативних факторів середовища, що впливають на емоційне вигорання професіонала та пошук способів їх усунення, а також формування позитивного соціального клімату, підтримки професійного розвитку та збереження здоров'я працівників.

За В.В. Бойко є низка зовнішніх та внутрішніх факторів, що провокують емоційне вигорання [13]. До групи зовнішніх факторів на думку В.В.Бойко входять умови матеріального середовища, соціально-психологічні умови праці та зміст праці. Такими зовнішніми факторами є хронічна напружена психоемоційна діяльність, дестабілізуюча організація діяльності, завищена

відповідальність за виконувани функції та операції, неблагополучна психологічна атмосфера професійної діяльності через конфлікти з колегами або керівником, психологічно важкий контингент, з яким має справу професіонал у сфері спілкування. В групу внутрішніх факторів В.В. Бойко відносить схильність до емоціональної ригідності, інтенсивну інтеріоризацію (сприйняття та переживання) обставин професійної діяльності, слабку мотивацію емоційної віддачі у професійній діяльності та моральні дефекти і дезорієнтацію особистості.

Емоційне вигоряння - динамічний процес і виникає поетапно, у повній відповідності до механізму розвитку стресу. Спираючись на етапи стресу Г.Сельє, В.В. Бойко створив тривимірну модель синдрому емоційного вигоряння, структурними компонентами якого є стадії напруження, резистенція та виснаження. Кожна із них супроводжується чотирма симптомами, завдяки яким можна дослідити специфіку прояву синдрому [14]. Розглянемо зазначені компоненти та їхні симптоми:

1. Напруження утворюється внаслідок хронічної психоемоційної атмосфери, нестабільних загострених обставин, підвищеної відповідальності та незадовільної взаємодії з оточуючими, є однією з перших ознак емоційного вигоряння. Напруження має динамічний характер, що зумовлюється постійністю або посиленням таких негативних чинників як переживання психотравмуючих обставин, незадоволеністю собою та власною діяльністю, відчуттям безвихідності, підвищеним рівнем тривожності.

2. Резистенція проявляється в намірах працівника певною мірою відгородитися від неприємних вражень та зовнішніх впливів. Симптомами резистенції є: неадекватне вибіркове емоційне реагування, що проявляється в втраті контролю над настроєм, його впливом на комунікацію з іншими; емоційно-моральна дезорієнтація у вигляді байдужості у стосунках; розширення сфери економії емоцій, а саме емоційна замкнутість, відчуження, бажання припинити будь-які стосунки; редукція професійних обов'язків.

3. Виснаження виражається у втраті всіх психічних ресурсів, зниженні емоційного тону, ослабленні нервової системи. Настає через довготривалий опір стресовим факторам та як результат емоційний захист у формі вигоряння

стає невід'ємним атрибутом особи. Симптомами виснаження є: емоційне відчуження, включаючи повне виключення емоцій зі сфери професійної діяльності; розвиток емоційної нечуттєвості, або емоційний дефіцит; деперсоналізація, що проявляється у порушенні стосунків та розвитку цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків; а також психосоматичні та психовегетативні порушення, як розлади сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, загострення хронічних хвороб.

В моделі К.Маслач та С.Джексона вигоряння розглядається як вигоряння розглядається як відгук на професійні стреси міжособистісних комунікацій, які включають три елементи, такі як: емоційне вигоряння, деперсоналізація та зниження особистих досягнень [5].

Елемент емоційного вигоряння виражається у відчутті емоційної перенапруги та спустошеності. При цьому є вичерпані особистісні емоційні ресурси, тому людина починає відчувати, що не здатна віддаватись роботі як раніше. З'являється емоційна притупленість, а у деяких важких проявах можливі емоційні зриви.

Другим елементом є деперсоналізація. В розумінні К.Маслач це тенденція до розвитку негативного та цинічного підходу до реципієнтів. Контакти людини стають знеособленими та формальними. Зароджуються негативні установки, які на самому початку мають прихованим характером і виражатися у внутрішньому стримуваному роздратування, яке у майбутньому виривається назовні у вигляді спалахів роздратування чи конфліктних ситуацій.

Останнім компонентом стало редукування особистих досягнень. Воно виражається як зниження почуття компетентності у своїй праці, невдоволення собою, зниження значення власного вкладу у роботу, негативне самосприйняття у професійному плані. Людина зазначає у себе негативні почуття чи прояви, звинувачує себе, через це знижується як професійна, і особиста самооцінка, виникає відчуття власної неспроможності, байдужість до роботи.

Отже, аналізуючи вітчизняні та зарубіжні літературні джерела можна

виділити три головні атрибути явища емоційного вигоряння:

1. Емоційне вигоряння є захисною реакцією на стресові впливи.
2. Умовами виникнення емоційного вигоряння є інтенсивне спілкування, а його результатами емоційна десенсибілізація та неможливість співчувати іншим.
3. Вигоряння характерне для соціальних професій, де суб'єкт діяльності постійно виявляється залученим у проблеми партнера, який відчуває емоційне неблагополуччя.

1.3 Соціально-психологічні детермінанти виникнення синдрому «емоційного вигоряння» у педагогів

Синдром емоційного вигоряння є особливо характерним для представників комунікативних професій: лікарі, медичний персонал, вчителі, психологи, представники різних сервісних професій, керівники-менеджери. Педагогічна діяльність відноситься до найбільш емоційно та інтелектуально-напруженої роботи. Перенапруження процесів психологічної адаптації веде до порушення психічного та фізичного здоров'я педагогів. При цьому переважають психосоматичні захворювання, що виявляються емоційною ригідністю, професійним вигорянням, підвищеною тривожністю та гнівливістю, високим рівнем фрустрації та професійними деформаціями.

Професійне вигоряння педагогів є станом емоційного, фізичного та розумового виснаження зі зниженням стійкості до стресу; крайнім ступенем втоми; деморалізацією, втратою інтересу до роботи, людям, цинізмом, черствістю та байдужістю. Потім знижується самооцінка, розвивається депресія, втрачається інтерес до професійної діяльності. До синдрому професійного емоційного вигоряння ведуть тривалий стрес та психічні навантаження. При цьому спостерігаються класичні три фази стресу (напруги, резистенції та виснаження). Сприяють цьому – дисбаланс між інтелектуальними та емоційними навантаженнями, витратами на них та матеріальною (моральною) винагородою, рольові конфлікти, низький рівень підтримки та визнання соціального значення роботи педагога....

Професійне вигоряння педагогів є серйозною проблемою, яка має велике

значення не лише для освітньої галузі, але і для всього суспільства. Цей стан може призвести до погіршення якості навчання, негативного впливу на взаємини між педагогами та студентами, а також до втрати кваліфікованих фахівців у галузі освіти. У таких педагогів спостерігається менш розвинена потреба у плануванні, низький рівень досягнення цілей, висока імпульсивність, не розвинена здатність помічати власні помилки та реагувати на них, погіршення якості та ефективності професійної діяльності на тлі збільшення обсягу роботи, або погіршення психофізіологічного стану [15]. С.А. Наличаєва зазначає рівень вигоряння пов'язаний із особливостями прояву самоактуалізації у структурі особистості. Синдром вигоряння педагогів пов'язаний із особливостями прояву самоактуалізації: чим сильніше вигоряння, тим нижчий рівень самоактуалізації, та навпаки [16].

Стан емоційного напруження негативно впливає особистість педагога. І.А. Кураповою було виявлено, що рівень духовності та моральність особистості, система її цінностей та смислів надають регулюючий вплив ступені вираженості емоційного вигоряння педагогів. Такі духовно-моральні цінності як самоповага, самоприйняття, цілісність, спонтанність, інтернальність дозволяють отримувати справжнє від роботи, вибудовувати відносини співпраці з колегами, адміністрацією, адекватно сприймати робочу ситуацію, сприяють самореалізації. Педагоги, що реалізувалися як суб'єкти педагогічної діяльності (з переважним позитивним ставленням до роботи), з доброзичливим та врівноваженим ставленням до студентів, найменше схильні до емоційного вигоряння [18]. Емоційне напруження викладача може мати негативний вплив на його особистісні якості, що може вплинути на професійну поведінку та відносини зі студентами, колегами та керівництвом.

В першу чергу, емоційне напруження може призвести до зменшення терплячості педагога. Коли педагоги перебувають у стані емоційного напруження, вони можуть втратити терпіння зі студентами та стати надмірно строгими. Таке ставлення педагога може привести до невдач у навчанні, оскільки студенти не будуть відчувати підтримки викладача та не будуть мотивовані до вивчення нових знань.

Крім того, емоційне напруження може призвести до зменшення емпатії

педагога, що може призвести до меншої спроможності розуміти потреби та переживання студентів або студентів. Викладачі можуть перестати бути уважними до проблем студентів та не помічати їхніх емоційних потреб, що може призвести до втрати довіри у взаємовідносинах.

Стан емоційного напруження може призвести до втрати уміння самоконтролю педагога, що може призвести до негативної поведінки відносно студентів або неприйнятних рішень. Викладачі, які не можуть контролювати свої емоції, можуть допустити поведінку, яка не повинна бути прийнятною в класі, чи в аудиторії наприклад, кричати на студентів або використовувати нецензурну лексику. Це може порушити довіру і поважання студентів до викладача, а також вплинути на їхній успіх в навчанні.

Окрім цього, можуть постраждати комунікативні здібності педагога. Це може мати прояв у агресії та іронії у спілкуванні з оточуючими, а також призвести до виникнення конфліктів.

Професійна діяльність людини визначається складним мотиваційним комплексом, який є динамічною системою. Професійна мотивація є психологічним явищем, що складається зі сукупності внутрішніх та зовнішніх факторів, що визначають напрямок та інтенсивність поведінки особи у професійній сфері. Ці фактори забезпечують початок і підтримку поведінки, спрямованої на досягнення професійних цілей, та включають в себе внутрішні мотиваційні стимули, такі як потреби в самореалізації та компетентності, а також зовнішні впливи, наприклад, стимулювання з боку оточення чи зовнішніх обставин [25].

Мотиви діяльності викладача можна класифікувати на внутрішні та зовнішні. Е. Десі стверджує, що внутрішня мотивація залежить від потреб самодетермінації та компетентності, які є одними з основних психологічних потреб людини. У той же час, зовнішня мотивація залежить від впливу зовнішніх факторів, спрямованих на контроль чи регулювання поведінки людини. Незважаючи на те, що людина може відчувати свою компетентність та ефективність у такому стані, відсутня внутрішня мотивація веде до відсутності можливості отримання задоволення від праці [24]. У професійній мотивації людей існує кілька визначних груп факторів, які мають важливий

вплив на їхню продуктивність на роботі [26].

Перша група факторів пов'язана з самореалізацією та самоактуалізацією. Люди відчувають мотивацію, коли вони мають можливість розвиватися та досягати своїх потенційних можливостей на роботі. Друга група факторів пов'язана з визнанням та похвалою. Люди відчувають мотивацію, коли вони отримують визнання за свою працю та досягнення, а також коли їх похваляють та надають позитивний фідбек. Третя група факторів стосується заробітної плати та інших матеріальних стимулів, які можуть включати бонуси, премії та інші матеріальні винагороди. Четверта група факторів пов'язана з командним духом та співпрацею. Люди відчувають мотивацію, коли вони можуть працювати в команді та співпрацювати з іншими співробітниками, що дозволяє досягати кращих результатів. П'ята група факторів стосується можливості впливу на процеси та прийняття рішень. Люди відчувають мотивацію, коли вони мають можливість впливати на процеси роботи та брати участь у прийнятті важливих рішень. Шоста група факторів пов'язана з можливістю розвитку кар'єри та зростання. Люди відчувають мотивацію, коли вони мають можливість розвиватися та просуватися по кар'єрній драбині на роботі.

Таким чином, синдром емоційного вигорання впливає не лише на особистісні якості викладача, а й на його мотивацію до діяльності. Відомо, що внутрішня мотивація викладача визначається його внутрішніми потребами, цінностями та переконаннями. Він відчуває внутрішнє бажання досягти успіху і задоволення від своєї професійної діяльності. Однак, вигорання може призвести до зниження мотивації викладача і його внутрішнього бажання працювати із задоволенням. Вигорання може вплинути на мотивацію викладача в декількох напрямках:

Одним з важливих аспектів за яким вигорання впливає на мотивацію викладача, полягає в тому, що воно може викликати почуття втоми та безсилля. Викладач може відчувати, що немає енергії та ресурсів для підготовки до занять, розробки матеріалів та проведення уроків. Це може призвести до зниження мотивації та ефективності роботи, оскільки викладач може не бути достатньо зосередженим та залученим до своїх завдань.

Крім того, вигорання може призвести до зниження ефективності викладацької діяльності. Викладач може почувати, що його робота не має значення, що він не може досягти поставлених цілей та задовольнити потреби своїх студентів. Таким чином, рівень внутрішньої мотивації може знизитися, що призведе до збільшення ймовірності, що викладач буде зосереджуватися на власних потребах та бажаннях, замість того, щоб віддавати перевагу потребам, які виникають у професійній діяльності, нехтуючи ними.

Вигорання може також вплинути на наявність інтересу до професії викладача, як такої. Виникає почуття неможливості досягнення успіху, а також професійних цілей, що може призвести до відчуття розчарування та втрати мотива досягнення нових висот та майбутньому розвитку. Більш того, це призводить до збільшення ризику втрати педагогом інтересу до своєї професії.

Зі збільшенням стажу роботи та віку педагога, зростанням навчального навантаження, неминуче відбувається накопичення втоми, наростання тривожних переживань та зниження настрою. Це призводить до емоційної та інтелектуальної виснаженості, зниженої працездатності та депресивних переживань. Емоційні навантаження у педагогічній діяльності є регулярними через конфліктні ситуації, постійній необхідності вибору способів та прийомів навчання, виховання тощо. Таким чином, постійна психічна напруженість педагогів багато в чому зумовлена особливостями професійної діяльності. [20] Згідно з В.Е. Орлом, емоційне вигорання сильно впливає на особистість та мотивацію людини. Автор зазначає взаємозв'язок стажу та віку з емоційним вигоранням [23]. За дослідженнями, між стажем викладача та його віком з емоційним вигоранням існує певний взаємозв'язок. Особливо він помітний в галузях, де висока відповідальність і стрес, наприклад, в медицині або освіті. Викладачі з більшим стажем мають більшу вірогідність відчувати емоційне вигорання. Вік також може впливати на ризик емоційного вигорання, особливо якщо викладачі не отримують достатньої підтримки від своїх колег або адміністрації. Зростаючий вік може також збільшувати вірогідність фізичних і психологічних проблем, які можуть спричинити емоційне вигорання. Проте, слід зазначити, що взаємозв'язок між стажем викладача та його віком з емоційним вигоранням є складним та залежить від багатьох

факторів. Індивідуальні риси особистості, стиль роботи, рівень стресу та підтримки від колег та адміністрації також мають вплив на ризик емоційного вигоряння. Т.Н. Рогінська виділила список психологічних факторів, що викликають педагогічну кризу [23]:

1. невміння спілкуватися, беземоційність;
2. нездатність до емпатії, висловити власні почуття та емоції;
3. наявність внутрішньої тривоги (страх багатої дитячої кількості, страх не справитись і т.д.);
4. прагнення замінити / забути проблему у діяльності;
5. відсутність бажання самореалізуватись за допомогою особистісних ресурсів.

Згідно з О.В. Кузнецовою, існує залежність емоційного вигоряння від статі. Відповідно до робіт В.Є. Орла і Т.В. Форманюк, жінки більш схильні до емоційного вигоряння. Вони вказували на більшу вразливість жінок до цього стану. Жінки частіше піддаються ризику виникнення психічних захворювань та стресу. Ситуація ускладнюється кількома причинами: завантаженість на роботі та домашніми справами, незадоволеність недостатньою увагою до членів родини. Жінки частіше працюють в професіях, які пов'язані з емоційними вимогами, такими як медична сфера, освіта, соціальна робота, що також може сприяти емоційному вигорянню. Крім того, до педагога як професіонала та особистості пред'являються високі вимоги, що також відображається на знищенні меж між роботою та особистим життям [23]. Іншими причинами можуть бути те, що, жінки можуть стикатися зі стереотипним ставленням на роботі, особливо якщо вони займають вищі посади в чоловічо-домінованому середовищі. Це може призводити до високого рівня стресу та тривоги.

Фізіологічні особливості також можуть впливати на емоційне вигоряння, оскільки жінки можуть бути більш вразливі через вагітність.

Деякі жінки можуть відчувати відмову або самотність на роботі, особливо якщо вони працюють в чоловічо-домінованому середовищі або не отримують достатньої підтримки від колег або керівництва. Крім того, недостатня підтримка може ставити жінок у складні ситуації, що може

призводити до емоційного вигорання.

Є.С. Старченкова та Н.Є. Водоп'янова проводили дослідження залежності емоційного вигорання від стажу роботи [23]. Автори дійшли висновку, що як початківці, так і педагоги з великим стажем роботи, піддаються процесу емоційного вигорання, але з різних причин: через необхідність адаптуватися до професійної діяльності, колективу, вимог до професії та умов праці; педагоги з великим досвідом - через тривалість стресів, які виникають у процесі роботи.

Крім того, вчені відзначили, що сімейний стан впливає на педагогів по-різному: має позитивний вплив на чоловіків-педагогів і негативний на жінок-педагогів.

Люди з довгим стажем роботи можуть бути більш схильні до емоційного вигорання, оскільки вони можуть бути більш вимогливі до себе, мати вищі очікування та меншу толерантність до невдач. Однак, з іншого боку, досвідчені працівники можуть мати більш глибоке розуміння своїх професійних обов'язків та більш розвинені навички управління стресом, що може знижувати їх ризик емоційного вигорання. Крім того, важливим фактором є те, наскільки люди чуються в своїй роботі та наскільки вони мають можливість виявляти свої таланти та креативність. Якщо працівник відчуває, що його робота не має значення або що він не має контролю над своїм робочим процесом, то це може призвести до емоційного вигорання, незалежно від стажу роботи.

За думкою Н.А. Амінова, люди, які свідомо вибрали педагогічну діяльність; мають слабку нервову систему; володіють соціальною спрямованістю інтелекту; мають соціальну орієнтацію на спільну діяльність - піддаються ризику емоційного вигорання [23].

М.В. Борисова зазначає, що психічна напруженість педагогічної праці обумовлюється її специфікою, а саме, особливостями трьох основних структурних компонентів: педагогічної діяльності, педагогічного спілкування та особистості педагога [17].

М.В. Борисовою встановлено такі особливості педагогічної діяльності, що впливають на підвищений рівень нервово-психічної напруги [17]:

завищена соціальна відповідальність за результати своїх дій; інформаційні перевантаження мозку у поєднанні з дефіцитом часу на засвоєння і переробку інформації, що безперервно надходить; невизначеність педагогічних ситуацій, що виникають; необхідність швидкого прийняття рішень та їх реалізації при дефіциті інформації про те, що трапилося; повсякденна рутинна, що виражається у стандартності, повторюваності елементів, високої технологічності праці педагога; рольова конфліктність; соціальна оцінка - необхідність бути об'єктом спостереження та оцінювання як з боку студентів, так і з боку адміністрації, а також представників вищих інстанцій; організаційні проблеми, що включають такі недоліки в організації діяльності педагога, як невідповідний науковій організації праці, режим трудової діяльності, надмірна перевантаженість викладачів; відстроченість та відносність результатів діяльності. Також виходячи з досліджень Хадарцева А.А., Токарева А.Р., Трефилова И.Л. до причин розвитку професійного стресу педагогів вони додають: «залежність фінансового забезпечення від кількості публікацій, статей», небезпека скорочення педагогічного навантаження, вимоги до викладацького складу, що постійно змінюються, невідповідне ставлення студентів до навчання, дефіцит часу при підготовці до занять [15].

М.В. Борисовою було також визначено стресогенні особливості педагогічного спілкування [17]. До них відносяться психологічний клімат; необхідність здійснення частих і тривалих контактів з людьми; взаємодія з різними соціальними групами (студенти, їхні батьки, колеги, представники адміністрації); специфіка "об'єкта" праці, що проявляється у його власній активності. До такого роду особливостей слід також віднести недостатній рівень навичок, що дозволяють справлятися зі стресом, необхідних для того, щоб впоратися зовнішніми та внутрішніми вимогами у професії. У дослідженні Е.А. Туренко було виявлено, що недостатнє використання стратегій «здорового» активного копінгу, які спрямовані на конструктивне перетворення ситуації, і переважання пасивних, непрямих та асоціальних стратегій призводить до того, що професійний стрес у педагогів набуває характеру хронічного, а в діях і вчинках більшою мірою проявляються асоціальна поведінка, що передбачає порушення моральних норм у ситуаціях

міжособистісного спілкування, та агресивну поведінку. За словами авторки це є можливим механізмом формування таких професійних деформацій особистості педагогів, як авторитарність, індиферентність, педагогічна агресія [19].

Виявлено особливості особистості, що зумовлюють емоційне неблагополуччя педагогів [17]: неузгодженість мотивів особистості та діяльності викладача; неузгодженість між індивідуально-типологічними особливостями особистостями та характером педагогічної діяльності.

Згідно з В.Е. Орлом, емоційне вигорання сильно впливає на особистість та мотивацію людини. Автор зазначає взаємозв'язок стажу та віку з емоційним вигоранням.

У педагогічній діяльності представлені основні психотравмуючі фактори, що детермінують виникнення вигорання. М.В. Борисова виділяє такі групи детермінант емоційного вигорання [17]:

Індивідуально-психологічні детермінанти до яких входять високий рівень емоційної збудливості (нейротизму), неузгодженість у ціннісно мотиваційній сфері та несформованість системи усвідомленої саморегуляції. До цього виду детермінант авторка також відносить невміння контролювати власний емоційний стан, нерозвиненість навичок моделювання, потрібних задля досягнення мети, програмування своїх дій.

Соціально-психологічні детермінанти до яких входять негативний соціально-психологічний клімат та недоліки організаційної діяльності. До факторів, сприяють появі та розвитку вигорання, можна віднести також незадоволеність взаємовідносинами всередині колективу, рівнем автономності у діяльності, стимулюванням праці, перспективами професійного зростання та характером включення в управління.

Організаційні та соціальні детермінанти взаємодіють між собою і можуть посилювати взаємно негативний вплив на вигорання викладачів. Наприклад, недостатня підтримка від адміністрації може зробити викладача менш ефективним у взаємодії зі студентами та колегами, що може призвести до зниження рівня задоволення роботою та збільшення стресу. У свою чергу, взаємодія зі студентами та колегами також може впливати на рівень стресу та

емоційного стану викладача, що може погіршувати його відносини з адміністрацією та загострювати ситуацію щодо підтримки від неї [17].

Значення соціальних та організаційних детермінантів у вигорянні викладачів може бути різним для різних осіб та організацій. Наприклад, для викладачів, які працюють в університетах, особливо важливою є підтримка та визнання їхніх наукових досліджень та публікацій, що може зменшити рівень вигоряння. У той же час, для викладачів шкіл, більш важливими можуть бути взаємини зі студентами та підтримка з боку колег.

Соціальні та організаційні детермінанти взаємодіють між собою, ускладнюючи ситуацію з вигорянням викладачів. Наприклад, відчуття суспільної невдачі чи несправедливості можуть призвести до відчуття невпевненості у викладача та підвищення рівня стресу, що в свою чергу може вплинути на якість його взаємодії зі студентами та колегами. Необхідно пам'ятати, що взаємозв'язок між соціальними та організаційними детермінантами вигоряння викладачів може бути складним та взаємно залежним.

Отже, психічне вигоряння педагогів перш за все обумовлюється індивідуально-особистісними особливостями. Властивості ціннісно-сміслової, емоційно-мотиваційної та морально-духовної сфер особистості можуть детермінувати як резистентність педагогів до вигоряння, так і сприяти його розвитку.

Важливу роль також відіграють зовнішні фактори, що представляють собою соціально-педагогічне середовище. Вони включають організаційні особливості навчального закладу, престиж професії, ставлення з боку студентів, сім'ї, держави, які в даний час для багатьох педагогів є дезадаптаційними.

Взаємозв'язок між організаційними та соціальними детермінантами вигоряння викладачів полягає у тому, що негативні фактори одного типу можуть підсилювати вплив негативних факторів іншого типу. У той же час, позитивні фактори обох типів можуть зменшувати стрес та втому у викладачів та допомагати запобігти вигорянню.

Висновки до першого розділу

Аналіз зарубіжної та вітчизняної літератури показав історію виникнення вчення про стрес. У дослідженнях про стрес Г. Сельє, було встановлено, що організм реагує на зовнішні впливи, включаючи патологічні, за допомогою неспецифічної, загальної адаптаційної реакції. Спочатку ця реакція називалась "загальним адаптаційним синдромом", а потім була перейменована на "стрес". Г. Сельє виділив три стадії стресу: стадію тривоги, стадію резистентності та стадію виснаження. Існують три групи визначень поняття "стрес": перша група ототожнює терміни "стресор" та "стрес-фактор", друга група інтерпретує стрес як емоції, оборонні реакції та процеси подолання, а третя група вважає стрес фізичною реакцією організму на вимогу або шкідливий вплив. Г. Сельє ввів терміни "еустрес" та "дистрес" для позначення хорошого та поганого стресу відповідно.

Професійний стрес представляє собою багатовимірний феномен, що виражається у психічних та фізичних реакціях на напружені ситуації у професійній діяльності людини. Стресори представляють собою внутрішні та зовнішні фактори. У трудовій діяльності це можуть бути: організаційні особливості, професійні вимоги, рольові характеристики, індивідуальні особливості та очікування, фізичні параметри навколишнього середовища та ін. Синдром емоційного вигорання є наслідком хронічного професійного стресу.

За допомогою теоретико-методологічного аналізу можна зробити висновок, що більшість дослідників вважають синдром емоційного вигорання процесом, що змінюється з часом та має різні фази або стадії. Особа, яка стикається зі симптомами емоційного вигорання, старається зберегти емоційну дистанцію у взаєминах з іншими людьми, щоб уникнути виснаження. У той же час, виникає негативне ставлення до своїх професійних досягнень. Отже, у сучасних дослідженнях синдром емоційного вигорання визначається як механізм психологічного захисту, що включає у себе повне або часткове припинення відчуттів від емоційних переживань відповідно до психотравмуючих ситуацій.

Детермінантами, що сприяють виникненню та динаміці психічного вигоряння, є несформованість у педагогів умінь та навичок саморегуляції, незадовільний соціально-психологічний клімат колективу та недоліки в організації педагогічної діяльності. У емоційного вигоряння є дві основних психологічних детермінанти: індивідуально-психологічні та соціально-психологічні фактори. Ведучу роль у формуванні синдрому емоційного вигоряння відіграють індивідуально-психологічні особливості, зокрема, неузгодженість у ціннісній сфері та високий рівень нейротизму.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ «ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ» У ПЕДАГОГІВ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ЙОГО ВПЛИВУ НА КОМУНІКАЦІЮ ЗІ СТУДЕНТАМИ

2.1 Загальні принципи і методика організації дослідження

Однією з найважливіших складових роботи педагога є спілкування, яке часто супроводжується емоційним виснаженням та поступовою втратою фізичних, когнітивних та емоційних ресурсів. Це може негативно впливати на виконання посадових обов'язків педагогів. Зважаючи на нестандартність педагогічних ситуацій, відповідальність та складність професійної праці викладача, існує ризик розвитку "емоційного вигорання". Тому важливо досліджувати цей синдром з метою запобігання негативному впливу на відносини з оточуючими.

Методами дослідження вигорання можуть виступати такі методи як:

1. Анкетування, що передбачає заповнення опитувальників або анкет професійними працівниками з різних галузей. Анкета може містити питання про симптоми вигорання, стресові фактори на робочому місці, відносини з колегами та керівництвом і т.д.
2. Інтерв'ю. Метод інтерв'ю полягає в бесіді з працівниками з метою з'ясування їх думок переживань та досвіду в роботі. Інтерв'ю можна проводити як індивідуально, так і з групою.
3. Аналіз показників роботи. Дослідження можуть проводити з метою аналізу робочого навантаження, обсягів роботи, взаємовідносин з колегами та керівництвом. Для цього можуть використовуватися різні методики, такі як методи описової статистики, методи математичного моделювання та інші.
4. Нейрофізіологічні дослідження, які полягають в вимірюванні показників функціонування нервової системи, таких як електроенцефалограма (EEG), електрокардіограма (ECG), електроміографія (EMG) та інші.
5. Діагностика психічного стану. Цей метод передбачає застосування тестів та інших методів діагностики психічного стану групою.

В даному дослідженні були використані такі методи, як метод анкетування та метод тестів. Для дослідження вигорання існує різноманітна кількість тестів, які відрізняються один від одного в залежності від об'єкту дослідження та цілей дослідження. Серед зарубіжних методик популярними є такі методики:

1. Опитувальник вигорання К.Маслач (МВІ/ПВ). Це найбільш відомий і широко використовуваний тест для вимірювання вигорання. МВІ включає три шкали: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зменшення професійної компетентності. Вона дозволяє оцінити рівень вигорання у професійних працівників, таких як лікарі, медсестри, вчителі та інші.

2. Методика "Copenhagen Burnout Inventory" (СВІ). Це ще одна тестова методика, що використовується для вимірювання вигорання. СВІ включає три шкали: фізичне виснаження, психічне виснаження та особисте вигорання. Вона дозволяє оцінити рівень вигорання у різних професіях, включаючи соціальну роботу, медицину, освіту та інші.

3. Методика "Oldenburg Burnout Inventory" (ОЛВІ). Це ще одна тестова методика для вимірювання вигорання, яка включає дві шкали: емоційне виснаження та ціннісне вигорання. ОЛВІ дозволяє оцінити рівень вигорання у професійних працівників, таких як вчителі, менеджери та інші.

4. Методика "Job Content Questionnaire" (ЖСЖ). Ця методика включає шкали, що оцінюють різні аспекти роботи, такі як навантаження, автономія, соціальна підтримка та інші. ЖСЖ може допомогти визначити фактори, що призводять до вигорання у професійних працівників.

Українські науковці також розробляють тестові методики для дослідження вигорання. Ось кілька прикладів:

1. Методика "Шкала професійного вигорання" (ШПВ). Ця методика була розроблена українськими науковцями Л.Г. Зязюном, І.В. Малиною та О.В. Соколовою для вимірювання вигорання у професійних працівників. ШПВ включає три шкали: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зменшення професійної компетентності.

2. Методика "Шкала вигорання серед педагогів" (ШВСП). Ця методика також розроблена українськими науковцями і призначена для вимірювання

вигорання у педагогів. ШВСП включає дві шкали: емоційне виснаження та деперсоналізацію. Авторами методики є .А. Коломієць, Л.І. Шутак, Л.В. Лабінська та О.О. Лисенко.

3.Методика "Шкала внутрішньої мотивації працівника" (ШВМП) була розроблена О.М. Кільчицькою у 2013 році. Ця методика дозволяє визначити рівень внутрішньої мотивації працівників, яка є важливим фактором у запобіганні вигоранню. ШВМП складається з шести шкал, які оцінюють різні аспекти мотивації, такі як самодостатність, інтелектуальне задоволення від роботи, взаємодія з колегами та інші.

4.Методика діагностики вигорання В.В. Бойко - ця методика була розроблена В.В. Бойко у 2009 році та дозволяє визначити рівень вигорання у працівників соціальної сфери. Основна ідея методики полягає в оцінці трьох складових вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження особистої досягненості.

У даному дослідженні була використана методика діагностики вигорання В.В. Бойко.

Вигорання може суттєво впливати на роботу педагога, як на його комунікативні та організаційні здібності, так і на його стан емоційного та фізичного здоров'я. Особливо це стосується ситуацій, коли педагог повинен працювати зі студентами або колегами в умовах великої напруги і стресу. Таким чином, вигорання може погіршити комунікативні здібності педагога, оскільки він може стати менш ефективним у спілкуванні зі студентами та колегами. Педагог може стати менш терплячим, більш конфліктним, а також менш здатним виявляти співчуття та розуміння. Більш того, синдром емоційного вигорання може погіршити організаційні здібності педагога, оскільки він може стати менш ефективним у плануванні та керуванні своїми завданнями та обов'язками. Педагог може стати менш організованим, більш незграбним у керуванні часом та управлінні завданнями, а також може мати проблеми зі збереженням спритності прийняття рішень. Тому важливим аспектом дослідження в даній ситуації стали комунікативні та організаційні здібності викладачів.

Для дослідження комунікативних та організаційних здібностей

викладачів існує широкий спектр методів. Деякі з них орієнтовані на самооцінку викладачів, тоді як інші можуть вимагати залучення інших осіб для оцінки цих здібностей викладача.

Один зі способів дослідження комунікативних та організаційних здібностей викладача полягає в тому, щоб запропонувати йому заповнити анкету, в якій будуть поставлені запитання про його комунікативні та організаційні здібності. У цій анкеті можуть бути запитання про те, як викладач комунікує зі студентами, як він планує свій курс, як він оцінює роботу студентів та інші аспекти, які є важливими для викладання.

Інший спосіб - це використання спеціальних тестів та аналізів. Наприклад, можна використовувати тести на визначення рівня комунікативних та організаційних здібностей викладача, таких як тести на оцінку рівня комунікативної компетентності, тести на визначення рівня стресостійкості тощо.

Вчені та психологи розробили різноманітні тестові методики для дослідження рівню комунікативних здібностей. До них відносяться:

1. Тест комунікативних здібностей Рігера (Rigger's Communicative Ability Test) - розроблений професором Брайаном Рігером та сприяє визначенню рівня комунікативних здібностей.

2. Тест емоційного інтелекту Майєра-Саловея-Карузо (Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test) - розроблений Пітером Саловеєм, Джоном Майєром та Девідом Карузо та сприяє визначенню рівня емоційної інтелігентності, в тому числі комунікативної складової.

3. Тест комунікативної здібності Інгліша (The English Communicative Ability Test) - розроблений Робертом Інглішем та сприяє визначенню рівня комунікативних здібностей.

4. Тест "Методика вивчення комунікативних здібностей майбутніх соціальних працівників" Л.М. Іваненко - сприяє визначенню рівня комунікативних здібностей майбутніх соціальних працівників.

5. Тест "Комунікативні здібності педагога" В.О. Гаряча - сприяє визначенню рівня комунікативних здібностей педагогів.

Серед тестів, які були розроблені науковцями, є ті, які дозволяють

визначити рівень організаторських здібностей особистості. До них належать:

1.Методика "Організаторські здібності" І. Середи - це тест, який досліджує здатність людини до планування, координації та контролю за діяльністю організації або групи.

2.Методика "Оцінка організаторських здібностей" І. Чернікової - це тест, який досліджує здатність людини до організації та керівництва діяльністю групи або організації.

3.Методика О. Панфілової "Оцінка рівня розвитку організаторських здібностей учителів" складається з 4 блоків, кожен з яких включає в себе ряд завдань, які дозволяють оцінити рівень організаторських здібностей педагогів.

4.Методика М. Райгородського "Тест на здатність організовувати роботу" складається з 84 завдань, які спрямовані на визначення здатності педагога до планування, організації, контролю та оцінки результатів своєї роботи. Завдання тесту охоплюють такі аспекти як здатність до планування роботи, розподілу завдань, планування ресурсів, здатність до координації роботи команди тощо.

5.Методика О. Іващенко "Методика діагностики здібності до організаційної діяльності" складається з 5 блоків, які включають в себе завдання, спрямовані на визначення здатності педагога до планування роботи, організації та контролю за виконанням завдань, здатності до прийняття рішень і управління ефективністю своєї діяльності. Кожен блок тесту спрямований на визначення конкретної складової здібності педагога.

Для даного дослідження була обрана методика, яка дозволяє дослідити як організаторські, так і комунікативні здібності педагогів: методика визначення комунікативних та організаторських здібностей (КОС) В.В. Синяківського та Б.А. Федоришина.

Вигоряння може значно впливати на якість комунікації зі студентами. Коли людина відчуває високий рівень стресу і надмірне втомлення, це може призводити до зниження рівня терпимості, терплячості та інших критичних навичок, які є необхідними для ефективної комунікації зі студентами. Це може призводити до зниження рівня терпимості, емпатії та інших критичних

навичок, які є необхідними для ефективної комунікації зі студентами.

Зниження рівня терпимості може призводити до того, що людина буде менш терплячою до питань та проблем студентів. Зниження емпатії може призводити до меншої спроможності розуміти емоції студентів та проявляти емоційну відкритість. Це може призводити до меншої здатності спілкуватися зі студентами ефективно.

Вигоряння також може впливати на якість комунікації через зниження загальної якості комунікації. Коли людина відчуває високий рівень стресу та втомлення, вона може бути менш уважною до деталей та менш точною у передачі інформації. Це може призводити до недорозуміння та помилок в комунікації зі студентами.

Нарешті, вигоряння може впливати на мотивацію та енергію, які потрібні для ефективної комунікації зі студентами. Якщо людина відчуває втомленість та виснаження, вона може бути менш мотивованою та менш енергійною під час спілкування зі студентами.

На основі гіпотези, що синдром професійного вигоряння може впливати на якість комунікації студентів за викладачами була зіставлена анкета, яка дозволяє визначити задоволеність студентами якості комунікації з викладачами в аспектах комунікативних та організаційних здібностей.

Отже, фактори, які лежать в основі формулювання гіпотези дослідження, включають виявлення зв'язку між виразністю емоційного вигоряння викладачів та якістю комунікації зі студентами.

Експериментальне дослідження щодо визначення кореляційного зв'язку ступеня вираженості вигоряння та його впливу на комунікацію викладачів зі студентами було проведено на базі кафедри психології і туризму, факультету туризму, бізнесу і психології Київського національного лінгвістичного університету. В дослідженні брали участь дві групи респондентів. В першу групу входили педагоги кафедри психології і туризму у кількості 7 досліджуваних. Другу групу респондентів склали 26 студентів, що навчаються на спеціальності психологія.

Дослідження проводилося у два етапи. На першому етапі було використано комплекс методів, що дозволяють визначити особливості

емоційного вигорання викладачів та рівень їх комунікативних здібностей. Також, був використаний метод анкетування з ціллю вивчення якості комунікації викладачів університету зі студентами.

В дослідженні використовувалися наступні методики: методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойко та методика визначення комунікативних та організаторських здібностей (КОС) В.В. Синяківського та Б.А. Федоришина. Для опитування студентів була зіставлена анкета на базі анкети «Викладач очима студентів» Тетяни Купрій [21].

Однією з найпоширеніших методик є методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойко. В.В. Бойко визначає емоційне вигорання як вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного чи часткового виключення емоцій виключення емоцій у відповідь на певні психотравмуючі впливи. Класифікація синдрому емоційного вигорання В.В. Бойка передбачає розподіл його на окремі стадії, кожна з яких має свої характерні симптоми. Такими стадіями є:

1. Фаза напруги. Наявність стресу може бути попередником розвитку синдрому професійного вигорання, який може запустити механізм формування цього стану. При усвідомленні наявності тривожності та напруги людина прагне уникати впливу емоційних факторів за допомогою обмеження емоційного реагування: неадекватного виборчого емоційного реагування, емоційно-моральної дезорієнтації, розширення сфери економії емоцій, редукції професійних обов'язків.

2. Фаза резистентності. Коли людина усвідомлює наявність тривожної напруги, вона намагається уникнути емоційних факторів, що можуть призвести до неадекватного виборчого емоційного реагування, емоційно-моральної дезорієнтації, збільшення обсягу емоційної економії та зменшення професійних обов'язків.

3. Фаза виснаження. Цей стан характеризується зниженням загального енергетичного тону та ослабленням нервової системи, що може призвести до емоційного дефіциту, емоційної відстороненості, особистісної відстороненості (деперсоналізації), психосоматичних та вегетативних проявів [13].

Опитувальник складається з 84 пунктів, які групуються у 12 шкал. У свою чергу, шкали групуються в три фактори, що відповідають трьом виділеним Бойко стадіям емоційного вигорання:

1. Напруження: переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, «загнаність у клітку», тривога та депресія;
2. Резистенція: неадекватне виборче емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, редукція професійних обов'язків;
3. Виснаження: емоційний дефіцит, емоційна відстороненість, особистісна відстороненість (деперсоналізація), психосоматичні та психовегетативні порушення.

Таким чином, методика визначає ступінь та вираженість вигорання відповідно до стадії напруження, резистенції та виснаження.

Для визначення рівня комунікативних здібностей використовувалася методика комунікативних та організаторських здібностей (КОС) В.В. Синяківського та Б.А. Федоришина. Методика КОС базується на принципі відображення та оцінки особистістю деяких особливостей своєї поведінки у різних ситуаціях. В методиці вивчення комунікативних здібностей наявні питання, що допомагають виявити особливості поведінки:

1. Чи проявляє особистість прагнення до спілкування, чи багато у неї друзів, або вона віддає перевагу самотності;
2. Чи швидко звикає до нових людей, до нового колективу;
3. Наскільки швидко особистість реагує на прохання друзів, знайомих; чи подобається їй громадська робота;
4. Чи легко вдається виступи в аудиторії слухачів.

Частина методики вивчення організаторських здібностей також включає 20 запитань, що допомагають оцінити такі якості:

1. Швидкість орієнтації в складних ситуаціях;
2. Винахідливість, ініціативність, наполегливість, вимогливість;
3. Схильність до організаторської діяльності%
4. Самостійність, самокритичність;
5. Витримка;

6. Відношення до громадської роботи, комунікабельність.

Усього в бланці 40 питань. Таким чином, методика КОС дозволяє виявити рівень комунікативних та організаторських здібностей особистості [22].

2.2 Аналіз результатів дослідження прояву синдрому «емоційного вигоряння» у педагогів та його впливу на комунікацію зі студентами

Методика діагностики професійного вигоряння В.В. Бойко призначена для виявлення вираженості симптомів вигоряння на трьох його фазах: напруження, резистенція та виснаження. Результати дослідження наявності вигоряння у викладачів Київського Національного Лінгвістичного університету представлені нижче у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Результати наявності вигоряння у викладачів (у відсотках від загальної вибірки)

Фаза	Кількість викладачів симптоми фази є наявними
Напруження	50%
Резистенція	75%
Виснаження	25%
Відсутність	12%

Результати дослідження виявили, що симптоми стадії напруження є у 50% викладачів. Показники сформованості цієї стадії знаходяться у діапазоні 37-60 балів, що каже про те, що стадія знаходиться на рівні формування. Результат може свідчити про те, що напруження має тут динамічний характер, що обумовлюється регулярною виснажуючою професійною діяльністю викладачів.

Самий високий результат був отриманий по шкалі фаза «резистенція».

Фаза резистенції була виявлена у 75% відсотків викладачів, з них у 33% відсотків викладачів стадія резистенції є сформованою, а у інших 67% знаходиться на стадії формування. Це говорить про те, що викладачі даної категорії схильні до переживання регулярного стресу, що призводить до бажання захистити себе від зайвих стресів та бажання отримати емоційну безпеку.

Найнижчий результат був отриманий по шкалі фаза «виснаження». Фаза виснаження знаходиться на стадії формування у 25% викладачів, що означає, що викладачі даної категорії мають дуже насичене спілкування зі студентами. Емоційний захист в такому випадку стає невід'ємним атрибутом особистості педагога. Вираженість цієї фази проявляється в тому, що в процесі спілкування формується часткова втрата інтересу до суб'єкту професійної діяльності.

Таким чином, найбільш високі показники у викладачів має фаза «резистенція».

Результати методики визначення комунікативних та організаторських здібностей (КОС) В.В. Синяківського та Б.А. Федоришина представлені у таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

**Рівень комунікативних та організаторських здібностей у викладачів
в залежності від ступеню вираженості вигорання**

Ступінь вираженості вигорання	Рівень здібностей	
	Комунікативні здібності (середній бал, де максимум – 6 балів)	Організаторські здібності (середній бал, де максимум – 6 балів)
Напруження	5.5	5,0
Резистенція	6,0	4.3
Виснаження	4,0	3,0

За результатами дослідження у категорії викладачів з вираженою фазою напруження рівень комунікативних та організаторських здібностей є високим. Це означає, що при наявному переживанні психотравмуючих обставин, тривожних чи депресивних станів, викладачі даної категорії не втрачають здатності до прояву ініціативи, прагнення до спілкування, а також здатності приймати рішення в складних, нестандартних ситуаціях.

Результати дослідження комунікативних та організаторських здібностей викладачів з наявною фазою резистенції виявили вищий рівень комунікативних здібностей та середній рівень організаційних. Збереження високого рівня комунікативних здібностей каже про те, що під впливом регулярного стресу не було втрачено потреби у комунікативній діяльності. Рівень же організаційних здібностей вказує на те, що стійкість організаційних потреб є невисокою при високому рівні їх прояву.

Найнижчий результат був отриманий по шкалі фаза «виснаження». За даними дослідження рівень комунікативних здібностей у викладачів з наявною фазою виснаження є середнім. Це каже про невисоку стійкість потреб у спілкуванні, що пов'язується з симптомом фази - емоційною відстороненістю, яка виникає у наслідок насиченого спілкування зі студентами. Організаторські здібності у викладачів даної категорії знаходяться на рівні нижче середнього. При такому рівні організаторських здібностей у особистості знижується бажання самостійно займатися вирішенням питань пов'язаних з професійною діяльністю, виникають труднощі у прояві ініціативи.

Таким чином, дані дослідження показали, що може існувати зв'язок між рівнем комунікативних та організаторських здібностей викладача із рівнем вираженості фази вигорання.

З метою визначення кореляції між рівнем вигорання викладачів з їх комунікативними та організаторськими здібностями був застосований критерій Спірмена. Результати обробки даних наведено у таблиці 1.3

Таблиця 1.3

**Порівняльний аналіз рівня вигоряння викладачів
та їх комунікативних та організаторських здібностей**

		Коефіцієнт кореляції Спірмена
Ступінь вигоряння викладача	Рівень комунікативних здібностей	-0,16
Ступінь вигоряння викладача	Рівень організаторських здібностей	-0,55

Результати аналізу показали наявність слабкої зворотної кореляції між такими змінними як рівень вигоряння викладача та рівень комунікативних здібностей ($r = -0.1$). Це може свідчити про те, що викладачі з нижчим рівнем комунікативних здібностей можуть більше схильні до вигоряння, ніж ті, хто має вищий рівень комунікативних здібностей.

Між такими змінними як ступінь вигоряння викладача та рівень організаторських здібностей було виявлено помірну зворотно кореляцію ($r = -0.5$). Це може свідчити про те, що викладачі з меншим рівнем організаторських здібностей можуть бути більш схильні до вигоряння, ніж ті, хто має вищий рівень організаторських здібностей.

Аналіз взаємозв'язку компонентів професійного вигоряння з організаторськими та комунікативними здібностями не показав наявності статистично значущої кореляції ($p > 0,05$). Таким чином, можливо кореляції між цими змінними немає, можливим є те, що це недоліки організації дослідження.

За допомогою анкетування студентами була оцінена якість комунікації у аспектах комунікативних та організаторських здібностей викладача при спілкуванні. У дослідженні прийняло участь 26 чоловік. В рамках оцінювання була обрана комунікація викладачів на заняттях по п'ятибальній шкалі. Результати оцінювання студентів представлені у таблиці 1.4

Таблиця 1.4

**Дослідження оцінки якості спілкування з викладачами
за результатами оцінювання студентами**

Ступінь вираженості вигорання	Рівень здібностей	
	Комунікативні здібності (середній бал, де максимум – 5 балів)	Організаторські здібності (середній бал, де максимум – 5 балів)
Напруження	4.4	4.5
Резистенція	4.2	4.3
Виснаження	4.1	4.3

Ці дані представляють оцінки студентів щодо якості спілкування з викладачами за двома показниками: комунікативні здібності та організаторські здібності. Для кожного з показників наведено середній бал, що був отриманий за кожною з трьох ступенів вираженості вигорання: напруження, резистенція та виснаження.

Загалом можна сказати, що середні оцінки з обох показників дещо вищі для напруження та резистенції порівняно з виснаженням. Це може свідчити про те, що викладачі здатні зберігати високий рівень комунікативних та організаторських здібностей, навіть у випадку, коли вони відчують напруження або мають високу рівень вираженості вигорання.

За результатами анкетування було виявлено, що найбільш позитивні

враження на студентів справила комунікація з викладачами, що знаходяться на стадії напруження. Найнижчий результат отримали викладачі з вираженими проявами фази «виснаження».

Дані результати дослідження є важливими для аналізу ефективності комунікації між викладачами та студентами. Перш за все, слід зазначити, що позитивна реакція студентів на комунікацію з викладачами у яких переважає стадія напруження може бути пов'язана зі здатністю викладачів ефективно спілкуватися та знаходити рішення в складних ситуаціях. Це може свідчити про професійну компетентність викладачів та їх здатність працювати під час стресу.

З іншого боку, низький результат комунікації з викладачами, які перебувають у фазі "виснаження", може свідчити про те, що вони можуть мати проблеми з ефективністю своєї роботи та не відповідають потребам студентів. Це може вплинути на якість навчання та студентське задоволення від навчання.

Загалом можна сказати, що середні оцінки з обох показників дещо вищі для напруження та резистенції порівняно з виснаженням. Це може свідчити про те, що викладачі здатні зберігати високий рівень комунікативних та організаторських здібностей, навіть у випадку, коли вони відчують напруження або мають високий рівень вираженості вигоряння.

Проте, середні оцінки за обидва показники досить близькі один до одного, що може свідчити про те, що студенти сприймають якість спілкування з викладачами як цілісний показник, який включає як комунікативні, так і організаторські здібності.

З метою визначення кореляції між рівнем вигоряння викладачів з якістю комунікації у аспектах комунікативних та організаторських здібностей викладача при спілкуванні зі студентами був застосований критерій Спірмена. Результати обробки даних наведено у таблиці 1.4

Таблиця 1.4

Порівняльний аналіз між рівня вигоряння викладачів та якості комунікації викладача при спілкуванні зі студентами

		Коефіцієнт кореляції Спірмена
Ступінь вигорання викладача	Задоволеність комунікацією	-0,13
Ступінь вигорання викладача	Задоволеність організацією	0,30

Результати дослідження показали наявність зворотної слабкої кореляції між такими змінними як ступінь вигорання викладача та задоволеність комунікацією ($r = -0.1$), а також пряму помірну кореляцію між ступенем вигорання викладача та задоволеністю організацією ($r = 0.3$).

Це означає, що коли рівень якості комунікації з викладачем зростає, то ймовірність вигорання викладача зменшується, але зв'язок між цими змінними не є дуже сильним.

Ми не можемо зробити висновок про те, що вигорання викладачів безпосередньо впливає на рівень задоволеності якістю організації. Навпаки, це можуть бути дві незалежні змінні, які не мають значущого впливу одна на одну.

Дослідження виявило, що немає статистично значущої кореляції між компонентами професійного вигорання та якістю комунікації викладача при спілкуванні зі студентами ($p > 0,05$). Це може свідчити про відсутність зв'язку між цими змінними, або про недоліки в організації дослідження.

Висновки до другого розділу

Емпіричне дослідження щодо виявлення зв'язку між виразністю емоційного вигорання педагогів та якістю комунікації зі студентами було проведено з використанням методики діагностики рівня емоційного вигорання

В.В. Бойко та методики визначення комунікативних та організаторських здібностей (КОС) В.В. Синяківського та Б.А. Федоришина. Для опитування студентів була зіставлена анкета на базі анкети «Викладач очима студентів» Тетяни Купрій.

Перша методика спрямована на діагностику рівня емоційного вигорання в залежності від трьох фаз: напруження, резистенція та виснаження. В залежності від вираженості симптоматики визначається стадія фази емоційного вигорання. Усього є такі симптоми: переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, «загнаність у клітку», тривога та депресія; неадекватне виборче емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, редукція професійних обов'язків; емоційний відстороненість, емоційний дефіцит, особистісна відстороненість (деперсоналізація), психосоматичні та психовегетативні порушення

Друга методика спрямована на визначення рівня комунікативних здібностей та організаторських здібностей (КОС). Методика КОС базується на принципі відображення та оцінки особистістю деяких особливостей своєї поведінки у різних ситуаціях. В методиці вивчення комунікативних здібностей наявні питання, що допомагають виявити особливості поведінки.

В дослідженні брали участь дві групи респондентів. В першу групу входили педагоги кафедри психології і туризму у кількості 7 досліджуваних. Другу групу респондентів склали 26 студентів, що навчаються на спеціальності психологія.

Результати дослідження виявили, що симптоми стадії напруження є у 50% викладачів. Фаза резистенції була виявлена у 75% відсотків викладачів. Найнижчий результат був отриманий по шкалі фаза «виснаження» - 25%.

Висновки до дослідження показали, що викладачі з вираженою фазою напруження мають високий рівень комунікативних та організаторських здібностей, що свідчить про їх стійкість та здатність до прояву ініціативи та прийняття рішень в складних ситуаціях. Водночас, у викладачів з фазою виснаження було виявлено середній рівень комунікативних та нижчий рівень організаторських здібностей, що може вказувати на зниження їх стійкості та

здатності до самостійного вирішення професійних завдань. Ці дані можуть бути корисні для розробки програм підтримки та психологічної допомоги викладачам з різними фазами напруження для збереження їх професійної ефективності та психологічного комфорту.

Висновки на основі результатів аналізу показали, що рівень комунікативних та організаторських здібностей може залежати від рівня вигорання викладачів. Зокрема, було виявлено, що викладачі з більшою схильністю до вигорання мають менший рівень комунікативних та організаторських здібностей. Однак, аналіз взаємозв'язку між компонентами професійного вигорання та організаторськими та комунікативними здібностями не показав статистично значущої кореляції.

За результатами анкетування було виявлено, що найбільш позитивні враження на студентів справила комунікація з викладачами, що знаходяться на стадії напруження. Найнижчий результат отримали викладачі з вираженими проявами фази «виснаження».

Загальні висновки з дослідження показують, що існує зв'язок між ступенем вигорання викладача та рівнем задоволення комунікацією та організацією. Проте, ці зв'язки не є дуже сильними, тобто вони можуть бути певною мірою незалежними один від одного.

Неможливо зробити однозначний висновок про те, чи впливає вигорання викладачів на рівень задоволення якістю організації, оскільки кореляція між цими змінними не є статистично значущою. Це може бути пов'язано з недоліками дослідження, які потребують подальшої уваги та дослідження.

Отже, дослідження дозволило виявити певні зв'язки між компонентами вигорання викладачів та рівнем задоволення комунікацією та організацією, проте для отримання більш точної карти взаємозв'язків необхідно провести додаткові дослідження.

ВИСНОВКИ

Високі вимоги, що ставляться до людей у різних професіях, можуть призвести до психологічного вигорання - важливої проблеми сучасної психології, яка може негативно впливати на психофізичне здоров'я та ефективність діяльності працівників у соціальних сферах. Для того, щоб розв'язати цю проблему, потрібно розробити програми профілактики та корекції емоційного вигорання. Дослідження проблеми психологічного вигорання може допомогти розуміти її причини, наслідки та способи подолання. Це, в свою чергу, сприятиме покращенню якості життя працівників у соціальних сферах.

Проблему емоційного вигорання досліджували такі відомі вітчизняні та зарубіжні психологи, як А. Френберг, К. Маслач, С. Джексон, К. Кондо, Р. Кочюнас, В.В. Бойко, Т.В. Форманюк, М.В. Борисова, С.А. Наличаева, Хадарцева А.А., Токарева А.Р., Трефилова И.Л. та інші.

У сучасних дослідженнях синдром емоційного вигорання визначається як механізм психологічного захисту, що включає у себе повне або часткове припинення відчуттів від емоційних переживань відповідно до психотравмуючих ситуацій. Педагогічна діяльність відноситься до найбільш емоційно та інтелектуально напруженої роботи. Виникнення емоційного вигорання у педагогів може призводити до зміни якості комунікації зі студентами та колегами.

Висновки до першої частини дослідження показали, що викладачі з вираженою фазою напруження мають високий рівень комунікативних та організаторських здібностей, що свідчить про їх стійкість та здатність до прояву ініціативи та прийняття рішень в складних ситуаціях. Водночас, у викладачів з фазою виснаження було виявлено середній рівень комунікативних та нижчий рівень організаторських здібностей, що може вказувати на зниження їх стійкості та здатності до самостійного вирішення професійних завдань.

Аналіз результатів дослідження показав, що існує певний зв'язок між рівнем вигорання викладачів та їхніми комунікативними та організаторськими

здібностями. Викладачі з вищим рівнем вигоряння мають нахил до менш розвинутих комунікативних та організаторських навичок. Проте, статистичний аналіз не підтвердив сильну кореляцію між компонентами професійного вигоряння та комунікативними та організаторськими здібностями.

Дослідження також виявило, що студенти найбільше цінують комунікацію з викладачами, які перебувають у стадії напруження, тоді як найнижчі результати спостерігалися для викладачів, які перебувають у фазі "виснаження".

За результатами проведеного дослідження неможливо зробити однозначний висновок про те, чи впливає вигоряння викладачів на рівень задоволення якістю організації, оскільки кореляція між цими змінними не є статистично значущою. Це може бути пов'язано з недоліками дослідження, які потребують подальшої уваги та дослідження.

Таким чином, за допомогою дослідження вдалося встановити певні залежності між компонентами вигоряння викладачів та рівнем задоволення комунікацією та організацією. Однак, щоб отримати більш точне уявлення про ці взаємозв'язки, потрібно провести додаткові дослідження.

Список використаних джерел

1. Психологія стресу: підручник / Л. Б. Наугольник. – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. – 324 с - https://pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/10/Наугольник_психологія_стресу.pdf
2. Тимочків П. Стрес і життя: погляд ендокринолога (до сторіччя з дня народження Ганса Сельє. Газета "Новини медицини та фармації". URL: http://www.mif-ua.com/archive/article_print/3180.
3. Орос, М. М., & Гал, А. В. (2021). Стрес, дистрес, його види та корекція. Ліки України, (7(253), 32–35. [https://doi.org/10.37987/1997-9894.2021.7\(253\).245660](https://doi.org/10.37987/1997-9894.2021.7(253).245660)
4. Robert M. Sapolsky. Why Zebras Don't Get Ulcers: An Updated Guide To Stress, Stress Related Diseases, and Coping. https://vsenauka.ru/free_books_cache/pochemu_y_zebr_ne_bivaet_unfarkta_pshologuoya_stressa.pdf
5. Кузьменко О.В. Стрес як джерело професійного вигорання // Гуманітарний науковий журнал. 2021. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stress-kak-istochnik-professionalnogo-vygoraniya>
6. Кім Белла Поняття стресу у професійній діяльності // Наука без кордонів. 2017. №6 (11). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-stressa-v-professionalnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 17.04.2023).
7. Бабанов С. А. Професійні фактори та стрес: синдром емоційного вигорання // Важкий пацієнт. 2009. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-factory-i-stress-sindrom-emotsionalnogo-vygoraniya> (дата обращения: 18.04.2023).
8. Сафронова О. Л. Модель управління трудовим стресом // Вісник Сибірського державного університету шляхів сполучення. 2007. №18. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-upravleniya-trudovym-stressom> (дата обращения: 18.04.2023).
9. Психологія праці: хрестоматія: навчально-методичний комплекс / автор та укладач С.Ю. Манухіна. – М., Изд. центр. ЕАОИ, 2009 – 320 с. https://studme.org/1085022425415/psihologiya/psihologiya_truda

10. Особливості професійного стресу майбутніх психологів. Науковий блог.
URL: <https://naub.oa.edu.ua/2014/osoblyvosti-profesijnoho-stresu-majbutnih-psyholohiv/>.
11. Stress Management among Senior Staff Female Administrators in the University of Cape Coast - Scientific Figure on ResearchGate. Available from:
https://www.researchgate.net/figure/Transactional-Model-of-Stress-by-Cox-1978_fig2_266383982
12. Бабанов С. А. Професійні фактори та стрес: синдром емоційного вигорання // Важкий пацієнт. 2009. №12. URL:
<https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-factory-i-stress-sindrom-emotsionalnogo-vygoraniya> (дата обращения: 20.04.2023).
13. Бойко В. В. Психоенергетика. Пітер. 416 с. URL:
https://bookap.info/okolopsy/boyko_psihoenergetika/. УДК 159.944
14. Павлюк М.М., Журавська Д.С., Клімишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності
<https://lib.iitta.gov.ua/715424/1/%D0%9F%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%8E%D0%BA3.pdf>
15. Хадарцев А.А., Токарев А.Р., Трефілова І.Л. Професійний стрес у викладачів (огляд літератури) // ВНМТ. 2019. №4. URL:
<https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnyu-stress-u-prepodavateley-obzor-literatury> (дата обращения: 18.04.2023).
16. Налічаєва С. О. Зв'язок самоактуалізації та професійного вигорання у педагогів // Вісник Адигейського державного університету. Серія 3: Педагогіка та психологія. 2011. №1. URL:
<https://cyberleninka.ru/article/n/svyaz-samoaktualizatsii-i-professionalnogo-vygoraniya-u-pedagogov> (дата обращения: 24.04.2023).
17. Борисова М. В. Психологічні детермінанти феномену емоційного вигорання у педагогів / Питання психології. -2005. -№2. http://irbis.gnpbu.ru/Aref_2003/Borisova_M_V_2003.pdf
18. Курапова І. О. Духовно-моральні детермінанти емоційного вигорання у педагогів // Вісник Адигейського державного університету. Серія 3: Педагогіка та психологія. 2009. №2. URL:

- <https://cyberleninka.ru/article/n/duhovno-nravstvennye-determinanty-emotsionalnogo-vygoraniya-u-pedagogov> (дата обращения: 24.04.2023).
19. Туренко О. А. Особливості подолання вчителів з професійним стресом // Вісник Санкт-Петербурзького університету. Соціологія. 2010. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-sovladaniya-uchiteley-s-professionalnym-stressom> (дата звернення: 24.04.2023).
20. Чинники емоційного вигорання педагогів. Учительський портал. URL: <https://www.uchportal.ru/publ/23-1-0-9332>. <https://www.uchportal.ru/publ/23-1-0-9332>
21. Т. Купрій, «Анкета ‘Викладач очима студентів’ як інструмент реалізації підвищення якості освіти у ЗВО», ОД, вип. 2 (29), с. 64–79, Чер 2020. <https://doi.org/10.28925/2312-5829.2020.2.6>.
22. Психодіагностика персоналу. Методика та тести. Том II Автор: Райгородський Д.Я. ст 224 <https://www.phantastike.com/psychodiagnostic-systems/psy-staff-2/djvu/view/>
23. Синтимирова З.Я., Жуковська Л.Ю. Чинники впливу на розвиток емоційного вигорання педагогів загальноосвітніх установ // Міжнародний журнал гуманітарних та природничих наук. 2022. №1-3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-vliyaniya-na-razvitie-emotsionalnogo-vygoraniya-pedagogov-obscheobrazovatelnyh-uchrezhdeniy>
24. Семенюк О.Ю. Взаємозв'язок мотиваційного комплексу та професійного вигорання викладачів середнього спеціального навчального закладу // Приволзький науковий вісник. 2014. №6 (34). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-motivatsionnogo-kompleksa-i-professionalnogo-vygoraniya-prepodavateley-srednego-spetsialnogo-uchebnogo-zavedeniya>
25. Рокицька Ю.О. Дослідження мотивації професійної діяльності освітян з різним рівнем емоційного вигорання // Вісник ЮУрГГПУ. 2017. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-motivatsii-professionalnoy-deyatelnosti-pedagogov-s-razlichnym-urovнем-emotsionalnogo-vygoraniya>

26. Трапицин С. Мотивація і стимулювання трудової діяльності.
URL: https://stud.com.ua/166041/ekonomika/faktori_vplivayut_motivatsiyu_trudovoyi_diyalnosti#aftercont.
27. Stress, appraisal, and coping. New York, NY: Springer. Pp. 17–140. URL:
https://books.google.com.ua/books/about/Stress_Appraisal_and_Coping.html?hl=uk&id=i-ySQQuUpr8C&redir_esc=y

ДОДАТКИ**ДОДАТОК 1**

Приклад розрахунків результату кореляції між рівнем вигоряння викладача та рівнем здібностей у програмі Loginom

A	B	C	D	
#	Поле1.Имя	Поле2.Имя	Спирмена	
1	Teacher	Communicative	-0,135895708	
2	Teacher	Organizational	0,308853882	

ДОДАТОК 2

Приклад розрахунків результату кореляції між рівнем вигоряння викладача та рівнем задоволеності студентів у програмі Loginom

A	B	C	D
#	Поле1.Имя	Поле2.Имя	Спирмена
1	Teacher	Communicative	-0,163430113
2	Teacher	Organizational	-0,554865261

АНОТАЦІЯ

Мятельська П.О. «Вплив емоційного вигорання викладача на педагогічну комунікацію зі студентами».

Метою дипломної роботи є виявлення впливу синдрому емоційного вигорання викладачів на їх комунікацію зі студентами.

Перший розділ складається з аналізу та розкриття таких понять як стрес, професійний стрес та емоційне вигорання на основі робіт зарубіжних та вітчизняних дослідників (А. Френберг, К. Маслач, С. Джексон, К. Кондо, Р. Кочюнас, В.В. Бойко, Т.В. Форманюк, М.В. Борисова, С.А. Наличаева, Хадарцева А.А., Токарева А.Р., Трефилова И.Л.). Було проаналізовано сутність стресу та професійного стресу, визначено поняття вигорання, його структуру, рівні, стадії та детермінанти виникнення у педагогів.

Другий розділ складається з характеристики досліджуваних та опису методик на основі яких проводилося дослідження: методики діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойко та методики визначення комунікативних та організаторських здібностей (КОС) В.В. Синяківського та Б.А. Федоришина. Для опитування студентів була зіставлена анкета на базі анкети «Викладач очима студентів» Тетяни Купрій. А також, з емпіричних досліджень визначення рівня професійного вигорання викладачів, визначення рівня їх комунікативних та організаційних здібностей, задоволеністю якістю комунікації у аспектах комунікативних та організаторських здібностей викладача при спілкуванні зі студентами, та наявності кореляційного зв'язку між цими змінними.

За результатами проведеного дослідження неможливо зробити однозначний висновок про те, чи впливає вигорання викладачів на рівень задоволення якістю організації, оскільки кореляція між цими змінними не є статистично значущою. Це може бути пов'язано з недоліками дослідження, які потребують подальшої уваги та дослідження.

Ключові слова: професійний стрес, емоційне вигорання, професійне вигорання, педагоги, шляхи виявлення вигорання, вплив вигорання, педагогічна комунікація, студенти, дослідження, рівень емоційного вигорання, методики діагностики, комунікативні здібності, організаційні

здібності, кореляційний зв'язок, задоволеність, якість комунікації.

RESUME

Miatelska P.O. 'The Influence of Teacher Burnout on Pedagogical Communication with Students.'

The aim of this thesis is to investigate the impact of teacher burnout syndrome on their communication with students.

Chapter one consists of an analysis and exploration of concepts such as stress, professional stress, and emotional burnout based on works by foreign and domestic researchers (A. Freyberg, K. Maslach, S. Jackson, K. Kondo, R. Kochiunas, V.V. Boyko, T.V. Formanyuk, M.V. Borisova, S.A. Nalichaeva, Khadartseva A.A., Tokareva A.R., Trefilova I.L.). The essence of stress and professional stress were analyzed, and the concept of burnout, its structure, levels, stages, and determinants in teachers were determined.

Chapter two consists of the characterization of the study and the description of the methodology based on which the research was conducted: the methods for diagnosing the level of emotional burnout by V.V. Boyko and the methods for determining communicative and organizational abilities (KOS) by V.V. Sinyakivskyi and B.A. Fedorishin. For the survey of students, a questionnaire was compared based on the "Teacher through the eyes of students" survey by Tetiana Kuprii. Additionally, empirical research was conducted to determine the level of professional burnout in teachers, their level of communicative and organizational abilities, satisfaction with the quality of communication in terms of communicative and organizational abilities of the teacher when communicating with students, and the presence of a correlation between these variables.

Based on the results of the study, it is impossible to make a definitive conclusion about whether teacher burnout affects the level of satisfaction with the quality of organization, as the correlation between these variables is not statistically significant. This may be due to shortcomings in the study, which require further attention and research."

Keywords: professional stress, emotional burnout, professional burnout, educators, ways of detecting burnout, impact of burnout, pedagogical communication, students, research, level of emotional burnout, diagnostic methods,

communication skills, organizational skills, correlation, satisfaction, communication quality.