

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»
Навчально-науковий інститут психології**

Кафедра психології

Гуцалюк Дар'я Костянтинівна

УДК 159.9

Кваліфікаційна робота

Соціально-психологічні чинники професійного вигорання студентів вищих
навчальних закладів

053 «Психологія»

«Організаційна психологія»

Кваліфікаційна робота містить результати власних доробок. Використання
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело _____ Д. К. Гуцалюк

Науковий керівник (консультант) Петрунько Ольга Володимирівна,
доктор психологічних наук, т. наук. співр.

Київ – 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ	6
1.1 Сутність феномену «професійного вигорання»	6
1.2 Симптоми та причини професійного вигорання	12
1.3 Соціально-психологічні чинники професійного вигорання студентів	19
Висновки до розділу 1	22
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СТУДЕНТІВ ВНЗ	24
2.1 Методики та процедура дослідження	24
2.2 Аналіз результатів соціально-психологічних чинників професійного вигорання студентів ВНЗ	31
Висновки до розділу 2	42
РОЗДІЛ 3 ПСИХОЛОГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СТУДЕНТІВ ВНЗ	44
3.1 Ефективні способи запобігання професійного вигорання студентів .	44
3.2 Розробка тренінгової програми, щодо попередження та подолання синдрому «професійного вигорання»	49
Висновки до розділу 3	61
ВИСНОВКИ	63
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	67
ДОДАТКИ	75

ВСТУП

Актуальність дослідження. Дослідження соціально-психологічних чинників професійного вигорання студентів вищих навчальних закладів є дуже актуальним, оскільки проблема професійного вигорання є значною для багатьох людей, які працюють у різних галузях. Професійне вигорання може бути визнаною проблемою в будь-якій професії, але особливо актуальною є ця проблема для студентів вищих навчальних закладів, які зазвичай знаходяться в періоді активного навчання та поєднують це з роботою.

Професійне вигорання студентів може мати серйозні наслідки для їх майбутньої кар'єри та здоров'я. Це може призвести до зменшення мотивації до навчання, втрати інтересу до вибраної професії та навіть до відчуття депресії. Крім того, професійне вигорання може мати негативний вплив на роботу студента та впливати на його професійні можливості в майбутньому.

Оскільки соціально-психологічні чинники можуть впливати на ризик професійного вигорання студентів, дослідження цієї проблеми може допомогти виявити основні чинники, які призводять до професійного вигорання студентів, та розробити ефективні стратегії для запобігання цій проблемі. Дослідження можуть включати аналіз соціальних факторів, таких як соціальна підтримка від однокурсників та викладачів, а також психологічних чинників, таких як стрес та емоційний розлад.

Дослідження проблеми професійного вигорання студентів може допомогти не лише виявити основні чинники, що спричиняють цю проблему, але й розробити ефективні стратегії для її запобігання та подолання.

Дослідження можуть включати аналіз різних психологічних чинників, таких як стрес, емоційний розлад, висока самокритичність, низька самооцінка тощо. Це може допомогти виявити, які чинники найбільше впливають на ризик професійного вигорання студентів та розробити програми для підвищення резиліентності та стресостійкості у цій групі.

Мета – теоретично та емпірично дослідити соціально-психологічні чинники професійного вигорання студентів вищих навчальних закладів.

Завдання:

1. Визначити симптоми та причини професійного вигорання;
2. Теоретично дослідити соціально-психологічні чинники професійного вигорання студентів
3. Емпірично дослідити соціально-психологічних чинників професійного вигорання студентів вищих навчальних закладів;
4. Розробити тренінгову програму, щодо попередження та подолання синдрому «професійного вигорання».

Об'єкт – професійне вигорання студентів.

Предмет – соціально-психологічні чинники професійного вигорання студентів вищих навчальних закладів.

Методи теоретичні – аналіз, синтез, систематизація, що дозволило узагальнити погляди вчених на проблему;

Емпіричні – Діагностика професійного «вигорання» К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Е. Водоп'янової – для вимірювання професійного вигорання. Методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В. В. Бойка – для вимірювання рівня емоційного вигорання. Індекс самоактуалізації Джоунс і Крендалл – для оцінки рівня самоактуалізації, та розроблено авторський опитувальник.

Вибірка – студенти 1-4 курсів заочної форми, різних Університетів.

Наукова новизна:

- **уточнено:** симптоми та причини професійного вигорання.
- **уперше:** розроблена тренінгова програма щодо попередження та подолання «професійного вигорання».

Практичне значення – Отримані результати можуть допомогти психологам, тренерам та іншим спеціалістам у розробці та впровадженні програм профілактики та підтримки психологічного здоров'я студентів, які працюють на часткову зайнятість в галузі обслуговування. Отримані

результати також можуть бути корисні для організацій, які надають послуги в галузі обслуговування, для вдосконалення умов роботи та підвищення якості сервісу.

Структура та обсяг дипломної роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаної літератури (71) та додатки (4). Загальний обсяг курсової роботи 84 – сторінок, основний обсяг – 67 сторінок. Кількість таблиць – 5. Рисуноків – 5.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

1.1 Сутність феномену «професійного вигорання»

Термін «синдром вигорання» походить від поєднання грецького слова «syndrome», що означає «поєднання», і англійського слова «burn-out», що перекладається як «припинення горіння». Американський психіатр Г. Фрейденбергер [73] використовував цей термін, спостерігаючи за волонтерами громадської клініки Святого Марка в Нью-Йорку. Він помітив, що у цих людей поступово відбувалося емоційне виснаження, втрата мотивації та зниження зацікавленості в роботі.

Синдром вигорання проявлявся фізичними та психологічними симптомами, такими як головний біль, кишкові розлади, безсоння, втома, виснаження, дратівливість, гнів і багато інших. Цей процес розгортався протягом року. Г. Фрейденбергер використовував термін «вигорання» у порівнянні з будівлею, яка поступово вигорає. Під тиском складних ситуацій, з якими ми зіштовхуємося у сучасному житті, внутрішні ресурси людини виснажуються, немовби вони випалюються вогнем, залишаючи пустку всередині, хоча зовнішня оболонка може залишатися незмінною.

Г. Фрейденбергер підкреслює, що вигорання – це не стан, який слід ігнорувати або вважати за ганьбу. Воно є проблемою, яка виникає в результаті намагань людини домогтися задоволення і знайти сенс у своєму житті [73].

Концептуальними передумовами виникнення теорії вигорання вважають праці Г. Сельє [38] який вважав, що стрес, або загальний адаптаційний синдром це фізіологічна реакція людського організму, яка виникає внаслідок впливу фізичних, хімічних та органічних чинників. Автор вказував на три стадії стресу:

Перша стадія - стадія тривоги, коли організм готується до зустрічі з потенційною загрозою. Під впливом стресу включаються захисні механізми і

ресурси організму для забезпечення саморегуляції. Якщо ці механізми ефективні, тривога зникає, і організм повертається до нормальної активності.

Друга стадія - стадія резистентності, яка виникає при тривалому впливі стресора. В цей час організм використовує свої захисні сили, спрямовуючи їх на боротьбу з загрозою і забезпечення балансу адаптаційних резервів. Ця стадія характеризується максимальною адаптацією та поверненням до психологічної рівноваги. Однак, якщо захисні механізми не справляються зі стресором, людина переходить до третьої стадії.

Третя стадія - стадія виснаження, яка настає при дуже сильному і тривалому впливі стресора. На цій стадії адаптаційні резерви організму різко знижуються, і виникає відчуття спустошеності. Людина стає вразливою до втоми, фізичних проблем і може зазнавати різноманітних хвороб, навіть загрожуючих її життю. Одним з найважчих наслідків довготривалого стресу є синдром «професійного вигорання». По Сельє вигорання можна віднести до третьої стадії, якій передують стійкий і тривалий рівень збудження [38].

Науково-теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання дозволив виокремити чотири етапи в його дослідженні.

Перший етап, що відбувався до 1974 року, був описовим і включав у себе усну народну творчість, зразки художньої літератури, біографічні та автобіографічні дані.

Другий етап, що тривав з 1974 до середини 1980-х років, характеризувався науковим осмисленням феномена вигорання. Термін «професійне вигорання» з'явився, його пояснювали з позицій теорії стресу, а також зародилися два підходи до його вивчення: клінічний (Г. Дж. Фройденбергер [73]) і соціально-психологічний (К. Масlach) [63].

Третій етап, що тривав з середини 1980-х до 1992 року, був аналітико-експериментальним і пов'язаний з розглядом вигорання як комплексу взаємопов'язаних симптомів, розробкою концептуальних моделей вигорання та зародженням трьох підходів до розвитку вигорання та його детермінант.

Четвертий етап, що розпочався з 1992 року, є сучасним і включає в себе вивчення вигорання на різних рівнях у різних країнах, звернення до проблеми широкого кола дослідників, міжнародних організацій, внесення вигорання до МКХ-10 та дослідження синдрому серед представників різних професійних груп та у різних сферах життєдіяльності. Зараз вивчення проблеми професійного вигорання є актуальним і знаходить відображення у багатьох наукових працях [10].

Отже, у 1970-х роках в зарубіжній психології почали вивчати проблему синдрому психічного «вигорання», який виникає в результаті тривалого стресу і емоційної напруги на роботі.

З 1974 року було опубліковано понад 2500 статей та книг, що присвячені вивченню синдрому «професійного вигорання». Однак більшість з них мають описовий та епізодичний характер, тоді як науково-практичні дослідження в цій галузі ще не отримали достатнього розвитку. Тривають дослідження даного синдрому, і на сьогодні він має діагностичний статус у «Міжнародній класифікації хвороб», що описує проблеми, пов'язані з труднощами управління власним життям [12].

Згідно з МКХ-10, вигорання – це синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці. Тобто хронічний стрес на роботі може призвести до вигорання [34].

Найбільш частий синонім професійного вигорання – емоційне вигорання, оскільки багатьма авторами даний синдром розглядається переважно з емоційної точки зору. Розрізняють професійне та емоційне вигорання, хоча обидва ці явища взаємопов'язані.

Професійне вигорання – фізичні та психологічні реакції спричинені тривалим стресом середньої інтенсивності, які викликані професійною діяльністю [33].

Синдром «емоційного вигорання» – це процес поступової втрати емоційної, когнітивної і фізичної енергії, що виявляється у депресивному

стані, почутті втоми і спустошеності, утраті здатності бачити позитивні наслідки своєї праці, негативній настанові щодо роботи і життя в цілому [42].

Концепція «професійного вигорання» розглядається як синдром фізичного та емоційного виснаження, що характеризується негативною самооцінкою, втратою інтересу до роботи та зменшенням співчуття до клієнтів. Це не просто нудьга або втрата творчого потенціалу, а складна реакція на стрес, спричинений професійними факторами середньої інтенсивності. Сьогодні існує кілька моделей, які пояснюють психічне вигорання та пропонують методи його визначення.

У 1976 році американський соціальний психолог Крістіна Маслач разом із своїм дослідницьким колективом працювала над вивченням когнітивних здібностей людей у стресовому стані. Під час цього дослідження вони виявили, що дегуманізація, зметою самооборони та ізольоване ставлення впливають на професійну ідентифікацію та поведінку працівників. Коли вона разом зі своїм колективом виявила феномен вигорання, вона змогла швидко переорієнтуватися на його вивчення та розробку методів діагностики. Сьогодні Крістіна Маслач вважається однією з найавторитетніших науковців, які займаються дослідженням вигорання [63].

Найбільш поширеною є модель, запропонована американськими дослідниками К. Маслач і С. Джексон, яка розглядає вигорання як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистих досягнень [12].

Емоційне виснаження є однією з головних причин професійного «вигорання». Воно проявляється у зниженні емоційного фону, відчутті байдужості або перенасиченості емоцій. Крім того, людина може відчувати стомленість і нездатність до концентрації, а також втратити інтерес до роботи, яку вона раніше вважала захопливою.

Деперсоналізація – це інший прояв професійного «вигорання», який відбувається через деформацію стосунків з іншими людьми. Це може проявлятися у виснаженні від занадто багатого спілкування з людьми, які

потребують допомоги, у відчутті безпомічності або невпевненості у своїх професійних навичках, а також у підвищенні цинічності або негативізму у відношенні до людей, яким надається допомога.

Редукція особистих досягнень – це ще один показник професійного «вигорання». Вона може проявлятися в негативному оцінюванні своїх професійних досягнень, у негативному ставленні до службових досягнень та можливостей, а також у зниженні мотивації до досягнення нових цілей. Крім того, людина може обмежувати свої можливості, уникати відповідальності і зменшувати свої обов'язки по відношенню до інших людей [13].

Але є й інші моделі професійного вигорання. Чотирьохфакторні моделі пояснюють появу четвертого додаткового фактору специфічністю професійної діяльності. Наприклад, таким фактором може бути тривога фахівців за сім'ю у зв'язку з тривалим перебуванням за межами дому.

Прихильники двофакторної моделі вигорання пропонують різні варіанти його будови. Д. Е. Грін [51] стверджує, що фактори емоційного виснаження і деперсоналізації є частинами, включеними в один базовий фактор, який разом з редукцією професійних досягнень і становить структуру вигорання. А. Гарден визначає деперсоналізацію як фактор, який є специфічним лише для професій соціального обслуговування. Т. Калліат та інші автори виключають зі структури вигорання редукцію професійних досягнень [10].

Однофакторні моделі трактують вигорання як комплексний стан фізичного, психічного та емоційного виснаження, викликаний тривалим включенням в емоціогенну ситуацію. Стадії розвитку вигорання відповідно до шестифакторної моделі, запропонованої М. Буриш [48], характеризуються наступним чином:

1. Застережлива фаза. Проявляється в надмірній активності в роботі й витісненні переживань, невдач і розчарувань, відмова від потреб, не пов'язаних з роботою.

2. Зниження рівня власної участі в професійній діяльності, що супроводжується незадоволеністю роботою і приписуванням причин власних невдач іншим.

3. Емоційні реакції. На цій стадії спостерігаються безпідставні страхи, постійне відчуття провини, депресія, зниження самооцінки, агресивність, конфліктність.

4. Фаза деструктивної поведінки. Спостерігається зниження концентрації уваги, ригідність мислення, знижується концентрація уваги, відсутність здатності виконувати складні завдання, байдужість, уникнення неформальних контактів.

5. Психосоматичні реакції й зниження імунітету. Безсоння, головний біль, тахікардія, розлади травлення, залежність від нікотину, кофеїну та алкоголю.

6. Розчарування і негативна життєва установка. На цій стадії з'являється почуття безпорадності, провини, втрата сенсу життя, екзистенціальний відчай.

Грінберг Дж. [9] пропонує п'ятиступінчасту динамічну модель («медовий місяць», «недолік палива», хронічні симптоми, криза, «пробивання стіни») процесу розвитку вигорання з прогресуючим наростання вираженості його проявів, що виявляються в зниженні ентузіазму, втраті продуктивності діяльності, хронічній втомі та пригніченості, незадоволеності якістю життя і гострими соматичними або психологічними порушеннями.

Отже, професійне «вигорання» – це синдром фізичного й емоційного виснаження, включаючи розвиток негативної самооцінки, негативного відношення до роботи і втрату розуміння і співчуття стосовно іншої людини; це не втрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу, а реакція виснаження, що виникає на тлі стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням». Таким чином, професійне «вигорання» є стресовою реакцією, яка виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності.

1.2 Симптоми та причини професійного вигорання

Синдром вигорання виникає внаслідок впливу різноманітних факторів, включаючи вікові, гендерні та національно-культурні аспекти особистості. Крім того, фізіологічні особливості також впливають на ризик розвитку цього синдрому. Зокрема, тип нервової системи, рівень збуджуваності та стійкість до стресу та фрустрації можуть впливати на вразливість людини до вигорання.

Згідно з визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) з 2001 року, синдром вигорання – це стан, при якому відбувається фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження людини. Характерними ознаками є зниження продуктивності на роботі, відчуття втоми, безсоння, підвищена схильність до фізичних захворювань, а також можливе вживання алкоголю або інших наркотичних речовин як засобу тимчасового полегшення. У деяких випадках може розвиватися фізіологічна залежність та спостерігатися суїцидальна поведінка. Синдром вигорання зазвичай спричинений надмірними робочими навантаженнями і емоційним стресом, що виникають внаслідок високої відданості роботі та недостатньої уваги до сімейного життя і відпочинку.

Г. А. Робертс (1997), на основі дослідження вигорання серед лікарів, визначив такі ознаки та симптоми вигорання [31]:

Ознаки синдрому вигорання можуть проявлятися через зміни в поведінці, почуттях, мисленні та здоров'ї. Відмінні риси в поведінці можуть включати надмірне спостереження за часом, опір щодо виходу на роботу, відкладання зустрічей з пацієнтами, часті запізнювання, втрату творчих підходів до розв'язання проблем, занурення в роботу без відчутного прогресу, відчуття відчуженості від колег, збільшення вживання психоактивних речовин і нездатність задовольняти потреби відпочинку і розваг.

Зміни в почуттях можуть включати втрату почуття гумору або приховане почуття гумору, постійний відчуття невдачі, провини, гніву, образи та гіркоти, самозвинувачення, підвищену дратівливість, почуття

переслідування, байдужості, безсилля та схильність до способів розслаблення, а не конструктивної діяльності.

Зміни в мисленні можуть включати настання настирливих думок про залишення роботи, нездатність до концентрації, ригідність мислення, підвищену підозрілість та недовіру, цинічне та негуманне ставлення до пацієнтів і вкорінений менталітет жертви, зосередженість на власних потребах і виживанні [17].

Зміни у здоров'ї можуть включати проблеми зі сном, часті незначні недуги, що тривають довго, підвищену вразливість до інфекційних захворювань, загальну втомленість, втому та виснаження протягом усього дня, а також збільшення ризику розвитку психосоматичних захворювань.

У вивченні чинників вигорання виділяють три найпоширеніші підходи:

- 1) інтерперсональний: основна детермінанта вигорання – міжособистісна взаємодія на рівні «професіонал-суб'єкт діяльності»;
- 2) індивідуальний: як основна детермінанта вигорання розглядаються особливості емоційної та мотиваційної сфер особистості;
- 3) організаційний: причиною вигорання визначає чинники професійного середовища (особливості організаційної структури, режим діяльності, стиль керівництва та ін).

Дослідники, такі як **Б. Перлман, Е. Хартман і Т. В. Форманюк**, ідентифікували три групи факторів, які впливають на розвиток синдрому вигорання у професіях, де взаємодія з людьми є ключовою:

1. Особистісні чинники: це включає такі аспекти, як екстраверсія або інтроверсія, реактивність, стать, вік, авторитаризм, самооцінка, трудоголізм, спосіб реагування на стрес за типом А, рівень емпатії, мотивація, задоволення професією та можливостями професійного росту, стаж тощо.
2. Рольові чинники: це включає рольові конфлікти, невизначеність ролі, низький соціальний статус, стереотипи щодо ролей, відхилення від

стандартів референтної групи, негативні гендерні установки, які обмежують права та свободу особистості.

3. Організаційні чинники: це включає час, витрачений на роботу; нечіткий або складно вимірюваний зміст роботи; роботу, що вимагає постійної продуктивності, постійного підвищення професійного рівня і тренування; невизначену або недостатню відповідальність; характер керівництва, який не відповідає характеру роботи та інші фактори.

Ці фактори впливають на розвиток синдрому вигорання, сприяючи фізичному, емоційному та мотиваційному виснаженню, зниженню продуктивності та погіршенню загального стану здоров'я у професіоналів, особливо тих, хто працює у сферах, де велике значення має взаємодія з людьми.

Більшість дослідників соціальної психології сходяться у думці про шість основних причин вигорання, пов'язаних з роботою [10].

Перенавантаження є однією з шести основних причин професійного вигорання, яка пов'язана зі збільшенням робочого навантаження, що перевищує здатності та ресурси людини.

Це може бути пов'язано з інтенсивністю, тривалістю роботи або складністю завдань, які доводиться виконувати. Занадто велика кількість завдань, недостатня кількість часу для їх виконання, недосить ресурсів (фізичних або психічних) для їх виконання можуть спричинити перенавантаження.

Перенавантаження може мати різні наслідки для працівника. Воно може привести до втоми, стресу, втрати уваги та зосередженості, погіршення якості роботи, незадоволення роботою та загальної негативної динаміки емоційного стану. Це може призвести до погіршення робочої ефективності, а також до втрати мотивації та інтересу до роботи [4].

Щоб запобігти перенавантаженню, необхідно забезпечити працівникам достатній час та ресурси для виконання завдань, встановлювати реалістичні терміни, організувати робочі процеси з максимальною ефективністю та

забезпечувати можливість відпочинку та відновлення сил між робочими змінами. Також важливо розуміти, що перенавантаження може бути психологічним, тому важливо забезпечити підтримку працівників, їх відчуття контролю та підтримки соціального середовища.

Відсутність автономії на роботі може бути однією з основних причин професійного вигорання. Автономія означає, що працівник має достатньо волі і можливостей для самостійного прийняття рішень і контролю над своєю роботою [4].

Якщо працівник не має достатньої автономії на роботі, то його може негативно вплинути на його емоційний стан. Відчуття відсутності контролю над роботою може призвести до почуття безпорадності, відчуженості від робочого колективу та ставлення до роботи в цілому. Це може спричинити зниження мотивації до роботи, погіршення ефективності та продуктивності, що в свою чергу може призвести до почуття невпевненості та стресу [2].

Наприклад, якщо працівник в сфері обслуговування не має достатньої автономії, він може бути обмежений у своїх можливостях взаємодії з клієнтами або у прийнятті рішень, пов'язаних з роботою. Це може призвести до відчуття безпорадності та відчуженості від робочого колективу, погіршення ефективності та якості обслуговування та зниження мотивації до роботи.

Тому важливо для запобігання професійного вигорання забезпечити достатню автономію працівників на роботі. Це може бути досягнуто, наприклад, шляхом надання працівникам більшого контролю над своєю роботою, можливостей для самостійного прийняття рішень, вільних графіків роботи та інших форм стимулювання самостійності та відповідальності.

Відсутність мотивації на роботі може бути однією з причин вигорання. Коли людина не бачить в своїй роботі жодного сенсу, не має відчуття, що вона щось досягає або вносить важливий внесок у соціум, то це може призвести до відчуття розчарування та безсилля. Також відсутність мотивації може бути пов'язана з низькою заробітною платою, нестабільністю роботи або недостатністю можливостей для кар'єрного зростання [10].

Відсутність групового духу та взаємодії між колегами на робочому місці можуть також сприяти виникненню професійного вигорання. Коли працівники починають відчувати відчуженість та відсутність підтримки від своїх колег, це може призвести до зниження їх мотивації та енергії на роботі [16].

По-перше, відсутність групового духу може призвести до того, що працівники відчують себе ізольовано та не підтримано на роботі. Вони можуть почуватись, що ніхто не розуміє їхнього досвіду та проблем, з якими вони зіткнулися. Це може призвести до почуття незахищеності та страху перед можливими помилками на роботі.

По-друге, взаємодія між колегами на робочому місці є важливою складовою здорового робочого середовища. Коли працівники не спілкуються один з одним та не співпрацюють, це може призвести до почуття конфліктів та напруженості на робочому місці. Взаємодія та спілкування можуть допомогти зменшити ступінь стресу та допомогти знайти шляхи вирішення проблем.

Отже, важливо створювати робоче середовище, яке сприяє розвитку групового духу та співпраці між колегами. Це може бути досягнуто за допомогою різних методів, таких як регулярні командні збори, спільні проекти та заходи, які сприяють розвитку взаємодії та спілкування між колегами.

Відчуття невинуватості нерівності та несправедливості може стати однією з головних причин вигорання на робочому місці. Працівник може відчувати, що його неоцінюють належним чином, йому приписують не його помилки, а помилки колег, або ж він змушений виконувати завдання, які він вважає несправедливими [4].

Також, несправедливі рішення та поведінка керівництва можуть спричинити відчуття безсилля та невпевненості в своїх здібностях у працівника. Це може вплинути на його самооцінку та справити негативний вплив на його мотивацію та продуктивність.

Запобігання виникненню такої ситуації полягає у створенні справедливих та прозорих трудових відносин на робочому місці. Керівництво повинно бути відкритим та чесним у своїй роботі з працівниками та визнавати їх здібності та досягнення. Також, важливо використовувати справедливі критерії при прийнятті рішень, щоб уникнути будь-яких відчуттів невинуватої нерівності.

Суперечливі цінності. Суперечливі цінності є однією з головних причин професійного вигорання. Це може статися, коли цінності, які має компанія, не збігаються з цінностями працівника. Наприклад, якщо компанія ставить на перше місце прибуток, а працівників більше цікавить якість роботи, може виникнути конфлікт цінностей [16].

Коли працівник не може відстоювати свої цінності, це може призвести до відчуття безсилля та незадоволеності, що збільшує ризик виникнення професійного вигорання. З іншого боку, коли компанія не може відстоювати свої цінності, це може вести до порушень у взаємодії між працівниками та менеджментом, що також може підвищити ризик професійного вигорання.

Щоб уникнути професійного вигорання через суперечливі цінності, компанії можуть спробувати забезпечити більшу згоду між своїми цінностями та цінностями працівників. Це може бути досягнуто через більшу відкритість та комунікацію між менеджментом та працівниками. Пропозиції працівників можуть бути взяті до уваги при прийнятті рішень, що допоможе їм відчувати, що їхні думки та цінності поважаються в компанії.

Крім того, працівники можуть розглядати можливість знаходження роботи в компанії, де їхні цінності більш збігаються з цінностями компанії, або знаходження інших шляхів для реалізації своїх цінностей у роботі.

Більшість людей з вигоранням «не передбачали приближення хвороби». Однак вигорання – це не стан, який виникає раптово без попереджувальних знаків у житті людини. Поступово з'являються симптоми вигорання. Часто, коли працівники звертаються за консультацією, виявляється, що ці симптоми

накопичуються протягом декількох місяців чи років й торкаються всіх сфер їхнього життя (професійні, дружні та соціальні) [33].

Симптоми професійного вигорання, умовно можна розділити на кілька груп [16]:

1) психофізичні;

- Постійна втома та безсоння, незалежно від кількості відпочинку;
- Зниження працездатності, погіршення пам'яті та концентрації;
- Стан депресії, почуття пустоти, безнадії та безцільності;
- Постійні головні болі та мігрені, підвищений артеріальний тиск та інші

психосоматичні прояви.

2) соціально-психологічні;

- Відчуття соціальної віддаленості від колег та оточуючих;
- Зниження самооцінки та збільшення рівня тривоги;
- Розвиток цинізму та безтурботності, відчуття безпорадності та зневіри;
- Розлад відносин з родиною та близькими, зменшення інтересу до

соціальної діяльності та спілкування з іншими людьми.

3) поведінкові.

- Збільшення кількості помилок та неуважності на робочому місці;
- Зниження продуктивності роботи та надання якісної послуги;
- Зменшення зацікавленості в професійному зростанні та навчанні;
- Використання алкоголю, наркотиків або інших шкідливих засобів для

зняття стресу та підвищення настрою.

Ці симптоми можуть виникати як окремо, так і разом одночасно, тому важливо своєчасно розпізнавати їх та вживати заходів для запобігання професійного вигорання.

Хоча зовнішні обставини та напрямок діяльності і є ключовими факторами виникнення синдрому burn out, особливості самої людини, її цінності та ставлення до роботи створюють сприятливе підґрунтя.

Найчастіше страждають люди, які значною мірою схильні до співчуття, самовідданості, з високим рівнем самокритики.

Також у зоні ризику особистості, яким притаманні наступні риси [16]:

– Вольове придушення негативних емоцій, сформоване ще в дитинстві.

Таке буває, коли дитині забороняють відпочивати («потрібно постійно щось робити, ледащо», «на тому світі відпочиватимеш», «ти вже успішний, що розсівся без діла?»). Таких дітей часто змушували долати себе заради успіхів у навчанні (враховувались тільки найвищі оцінки), спорті, виконанні домашніх обов'язків тощо.

– Постійна невдоволеність та самоїдство через вимогливість до себе.

– Безперервне прагнення до більшої досконалості в комплексі з іншими факторами можуть призвести до хронічного стресу.

Моральна втома та емоційне вигорання виникають поступово, а помічають їх часто вже надто пізно – коли вони встигають призвести до руйнівних наслідків.

1.3 Соціально-психологічні чинники професійного вигорання студентів

Професійне вигорання студентів - це стан погіршення психічного та фізичного здоров'я, що виникає внаслідок тривалого стресу, пов'язаного з вимогами та навантаженнями, які вони отримують у процесі навчання. Цей стан може проявлятися через різні симптоми, такі як втрата енергії, недооцінка власних досягнень, зниження мотивації, стомлюваність, тривога та депресія.

Вигорання може вплинути на фізичне та психічне здоров'я студентів. Дослідження виявляють чинники, які сприяють виникненню вигорання, що дозволить розробити стратегії запобігання цьому явищу та збереження здоров'я студентів [24].

Професійне вигорання може впливати на навчання та результати студентів. Дослідження соціально-психологічних чинників, що викликають вигорання, може допомогти студентам зрозуміти, як вони можуть краще управляти своїм часом та емоційним станом, щоб поліпшити свої навчальні результати.

Дослідження соціально-психологічних чинників професійного вигорання студентів дозволить розширити наше розуміння цього явища. Це знання може бути корисним для розробки нових методів діагностики та лікування професійного вигорання не тільки у студентів, а й у людей, які працюють у різних професіях.

Соціально-психологічні чинники професійного вигорання студентів пов'язані зі сприйняттям студентом свого оточення та взаємодією з ним.

Один із соціально-психологічних чинників, що може призвести до професійного вигорання студентів, полягає у відсутності необхідної підтримки від оточення. Ця підтримка може надаватись співробітниками та викладачами, а також близькими людьми. Брак підтримки може викликати почуття самотності та невпевненості у студентів, що може призвести до професійного вигорання, яке проявляється у втраті мотивації, зниженні ефективності та зневірі в професійних здібностях. Отже, надання належної підтримки від оточення може допомогти зменшити ризик професійного вигорання у студентів та підтримати їхню професійну успішність [24].

До факторів, що можуть сприяти професійному вигоранню студентів, належить негативна динаміка в стосунках з колегами і викладачами. Такі негативні стосунки можуть виникати через конфлікти, агресивну поведінку, безпідставну критику або невідповідальну поведінку стосовно студентів. Негативна атмосфера в колективі може призвести до загострення психологічного стану студента, зменшення самооцінки та самопочуття, що спричинить професійне вигорання.

Завантаженість і великий обсяг завдань можуть стати однією з головних причин професійного вигорання студентів. Цей фактор може включати не лише виконання певних робіт, а й додаткові проекти, участь у заходах та роботу над іншими проектами, що вимагають значних зусиль та часу. Нерідко така перевантаженість стає основою для появи почуття безсилля, невпевненості у власних здібностях та втрати мотивації, що в свою чергу призводить до професійного вигорання [37].

Студенти, які перебувають в міжкультурному середовищі або мають відмінні погляди на різноманітні проблеми, можуть зіткнутися з культурними різницями та стереотипами, що може викликати незручність та відчуття відстороненості. Це може призвести до підвищеного рівня стресу та спричинити професійне вигорання.

Висока рівень стресу на робочому місці може спричинити професійне вигорання у студентів. Це може бути пов'язано з непередбачуваними ситуаціями, необхідністю швидко приймати рішення та вирішувати проблеми, а також конфліктами з клієнтами або керівництвом. В таких умовах студенти можуть відчувати високий рівень напруги та стресу, що може призвести до вигорання та зниження рівня ефективності роботи [40].

Недостатня можливість професійного зростання та розвитку може стати причиною професійного вигорання у студентів. Це може включати відсутність можливості отримувати нові знання та навички, здійснювати професійний розвиток і кар'єрний ріст. Якщо студент не відчуває можливості розвиватися у своїй професії, це може призвести до втрати мотивації і почуття безперспективності, що може в свою чергу спричинити вигорання.

Втрата інтересу до роботи та зниження мотивації можуть виникнути у студентів, коли вони не бачать значення своєї праці або не отримують достатньої підтримки від колег та керівництва. Це може призвести до розчарування в професії та падіння продуктивності, що згодом може призвести до професійного вигорання [40].

Студенти можуть досвіджувати відчуття безсилля та невпевненості на роботі, коли вони відчувають відсутність контролю над процесами та не можуть впливати на рішення, прийняті в компанії. Це може призвести до втрати впевненості у власних здібностях, що може посилити вигорання та негативно вплинути на психічний стан студента.

Наявність соціальної підтримки та зв'язків на роботі вважається важливим аспектом психологічного благополуччя студентів-працівників. Відсутність такої підтримки може призвести до соціальної ізоляції та відчуття

самотності, що в свою чергу може призвести до стресу та вигорання. Необхідність працювати самотужки без можливості обмінюватися ідеями та думками з колегами може викликати відчуття відірваності від команди та спричинити втрату мотивації для роботи. Також, відчуття нестабільності у соціальних відносинах та небажання ділитися особистими проблемами з колегами може призвести до відчуття самотності та зневіри в професійній діяльності [45].

Студенти можуть зазнавати невизначеності і розколу у своїх цінностях, коли їхні професійні та особисті цілі не узгоджені. Це може призвести до внутрішніх конфліктів, коли студенти відчувають напруження між бажанням досягнути успіху в роботі та потребою задовольняти особисті цілі та цінності. Такі конфлікти можуть призвести до падіння мотивації та зниження задоволеності від роботи, що може вплинути на продуктивність та довгострокову кар'єру студента.

Серед причин вигорання студентів на роботі можна відзначити втрату довіри до колег та керівництва. Це може бути спричинене тим, що студенти не відчувають, що їхні потреби, інтереси та досягнення враховуються в процесі роботи. Внаслідок цього, вони можуть відчувати відстань і незгоду з колегами та керівництвом, що призводить до розладу відносин та втрати довіри. Для багатьох студентів це може бути надзвичайно складною ситуацією, яка спричиняє стрес та відчуття безпорадності [64].

Ці соціально-психологічні чинники можуть взаємодіяти та підсилювати один одного, що може призводити до серйозного професійного вигорання студентів. Отже, важливо враховувати ці фактори при плануванні та організації навчального процесу та роботи студентів.

Висновки до розділу 1

Професійне вигорання є серйозною проблемою, яка може виникати у людей з різних професій і сфер діяльності. Цей стан також може впливати на студентів, особливо тих, хто займається стажуванням або виконує роботу під

час навчання. Він характеризується рядом симптомів, включаючи емоційне виснаження, втрату інтересу і задоволення від виконуваної роботи, постійне почуття безсилля та невпевненості у своїх здібностях.

Люди, що стикаються з професійним вигоранням, також можуть відчувати соціальну ізоляцію, оскільки вони віддаляються від колег і втрачають бажання спілкуватися із ними. Це може призвести до почуття безнадійності та відчуття відчуження від робочого оточення.

Цей стан може виникати в результаті різних факторів, включаючи високий рівень стресу, невизначеність ролі, відчуття невпевненості щодо виконання своїх обов'язків, низький рівень задоволення професійним ростом і відчуття визнання. Також важливими чинниками є надмірна робота, довгі робочі години, високі вимоги до продуктивності та недостатня підтримка з боку керівництва і колег.

Окрім вищеназваних симптомів, професійне вигорання також може проявлятися у втраті інтересу до роботи, відчутті безсилля та відчуженості від оточуючих, негативному ставленні до робочих завдань та колег, а також зниженні ефективності у виконанні роботи.

У контексті студентів, що займаються стажуванням або працюють на час навчання, професійне вигорання може бути спричинене різними соціально-психологічними факторами. Ці фактори включають в себе почуття неконтрольованості та безсилля, відсутність мотивації та задоволення від виконуваної роботи, конфлікти на робочому місці, недостатню підтримку та відсутність менторства, відчуття ізоляції від колег та співробітників, а також обмежені можливості для професійного розвитку.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СТУДЕНТІВ ВНЗ

2.1 Методики та процедура дослідження

Обґрунтування актуальності дослідження полягає у тому, що студенти, які працюють під час навчання, стикаються зі складними психологічними та емоційними викликами, пов'язаними з вимогами роботи та тиском від співробітників та клієнтів. Професійне вигорання може призвести до погіршення якості роботи, зменшення продуктивності та відчуття невдачі. Тому важливо дослідити чинники, які спричиняють професійне вигорання серед студентів у сфері обслуговування, та запропонувати ефективні стратегії запобігання цьому явищу.

Мета дослідження – вивчення соціально-психологічних чинників професійного вигорання студентів, які працюють у сфері обслуговування, зокрема в кафе, ресторанах, кофейнях та кінотеатрах.

Гіпотеза дослідження – студенти, які працюють у сфері обслуговування, є вразливою категорією до професійного вигорання через поєднання вимог роботи, наявності стресових ситуацій, нестабільності робочого графіку та поєднання з навчанням.

Для пошуку емпіричної бази, ми обрали сферу обслуговування – кафе, ресторани, кофейні та кінотеатри – є досить популярною для студентів як місце роботи на часткову зайнятість. Це пов'язано з тим, що такі місця часто пропонують гнучкий графік роботи, що дозволяє студентам підлаштувати роботу під навчання та інші зобов'язання.

Дослідження в сфері обслуговування може дати розуміння професійного вигорання студентів, що працюють на таких роботах. Це пов'язано з тим, що робота в обслуговуванні зазвичай пов'язана з великою кількістю взаємодій з клієнтами, що може викликати певний рівень стресу та емоційного напруження у працівників.

В дослідженні взяло участь 45 респондентів, різних університетів та різних курсів. 29 дівчат та 16 хлопців, середній вік 19.5.

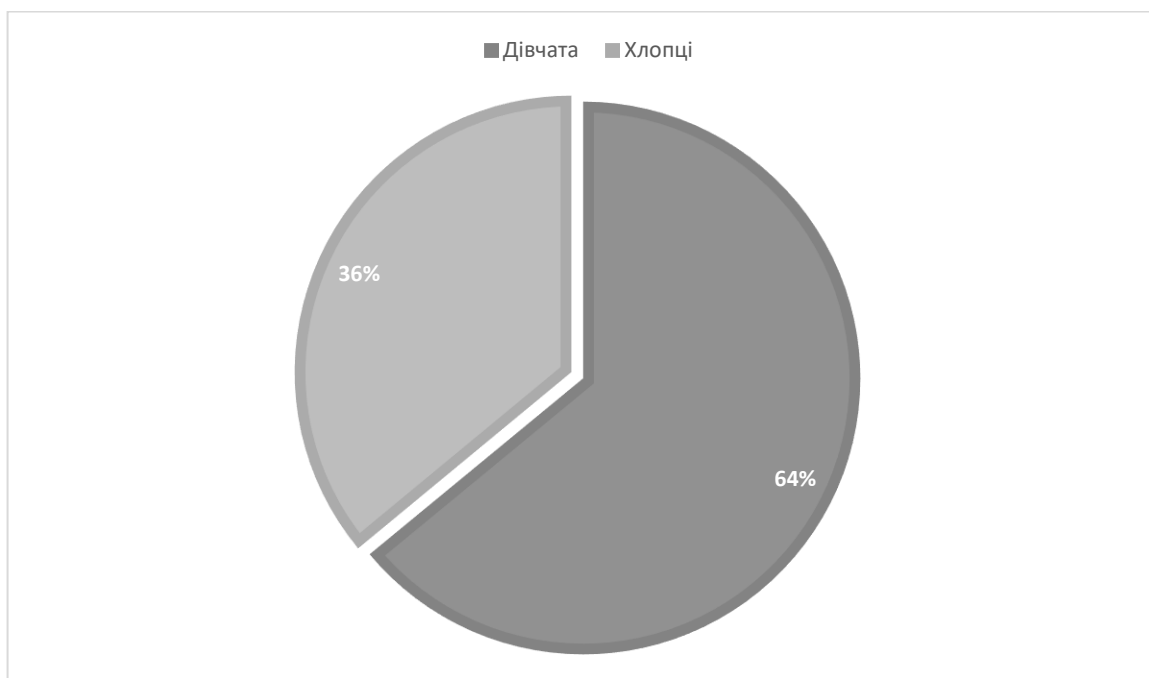


Рис. 2.1 Процентний розподіл вибірки

Для доведення нашої мети та гіпотези, ми підібрали різні методики, а саме:

Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Е. Водоп'янової [7]) (Додаток А) [63].

«Діагностика професійного вигорання» К. Маслач, або МВІ (Maslach Burnout Inventory) створена для того, щоб оцінити стан опитуваного за трьома шкалами: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень.

Емоційне виснаження є ключовою складовою професійного вигорання і проявляється у зниженому рівні емоційної стійкості, байдужості або перенасиченості емоціями. Це може призвести до порушень сну, зниження імунітету та проблем з концентрацією. Також характерною рисою професійного вигорання є інтелектуальна та емоційна дистанція до роботи, яка виражається у негативному ставленні до ситуацій, пов'язаних з роботою,

відчутті відірваності від колективу, відсутності мотивації та негативному сприйнятті реальності. У результаті зниження професійної ефективності з'являються відчуття неспроможності та сумніви щодо власних здібностей та компетентності. Оскільки ці фактори можуть значно погіршити якість життя та професійну кар'єру студентів, вивчення соціально-психологічних чинників, що спричиняють професійне вигорання у цій категорії людей, є особливо актуальним.

Деперсоналізація є однією з головних складових професійного вигорання і полягає у відчутті віддаленості та відчуженості від інших людей. Це може призводити до різних наслідків, наприклад, до залежності від інших людей, або до появи цинічних настанов та негативних почуттів щодо інших людей, які оточують нас у роботі. Емоційний стан таких людей зазвичай стає відсутнім або зменшується, що може впливати на їх здатність до ефективної роботи та спілкування з оточуючими. Важливо зазначити, що це стан може також спричиняти тривогу та порушення сприйняття реальності. Це може призводити до погіршення пам'яті, концентрації та інших когнітивних функцій, що в свою чергу може вплинути на загальну професійну ефективність та задоволеність роботою.

Редукція особистих досягнень є однією зі складових професійного вигорання та проявляється у негативному ставленні людини до своїх професійних досягнень та особистих можливостей. Вона може виявлятися у вигляді недооцінювання власних здібностей, неприйняття успіхів, або в обмеженні себе у роботі та відповідальності за інших. Це може призвести до зниження самооцінки, незадоволення власною продуктивністю, та загального негативного ставлення до себе як до професіонала. Ця проблема може бути особливо небезпечною, якщо її не виявляти та не вирішувати вчасно, оскільки може призвести до погіршення якості роботи та погіршення психічного здоров'я.

Інтерпретація даних згідно з моделлю синдрому «вигорання» К. Маслач і С. Джексон, «професійне вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

Діагностика рівня емоційного вигорання В. Бойко (Додаток В).

За поглядом психолога В. В. Бойка, емоційне вигорання можна розглядати як психологічний захисний механізм, який формується внаслідок різних психотравмуючих впливів зовнішнього середовища. Цей механізм проявляється у повному або частковому виключенні емоцій та почуттів у людини.

Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко включає 84 твердження, мета яких полягає у можливості оцінити особливості вияву усіх компонентів «емоційного вигорання», а саме:

I. Фаза напруги.

Наявність напруги слугує передумовою розвитку і запускає механізми формування синдрому професійного вигорання.

1. Симптом переживання психотравмуючих обставин. Виявляється в усвідомленні психотравмуючих чинників професійної діяльності яких важко або неможливо усунути.

1 (+2), 13 (+3), 25 (+2), 37 (-3), 49 (+10), 61 (+5), 73 (-5).

2. Симптом незадоволеності собою.

2 (-3), 14 (+2), 26 (+2), 38 (-10), 50 (-5), 60 (+5), 74 (+3).

3. Симптом «загнанности в клітку». Це стан інтелектуального затору, глухого кута.

3 (+10), 15 (+5), 27 (+2), 39 (+2), 51 (+5), 63 (+1), 75 (-5).

4. Симптом тривоги і депресії. Вони є крайньою точкою у формуванні напруженості при розвитку емоційного вигорання.

4 (+2), 16 (+3), 28 (+5), 40 (+5), 52 (+10), 64 (+2), 76 (+3).

II. Фаза резистентності.

Виділення цієї фази в самотійну є досить умовним. При усвідомленні

наявності тривожного напруження, людина прагне уникати дії емоційних чинників за допомогою обмеження емоційного реагування.

1. Симптом неадекватного виборчого емоційного реагування. Обмежується діапазон і інтенсивність включення емоцій у професійне спілкування.

5 (+5), 17 (-3), 29 (+10), 41 (+2), 53 (+2), 65 (+3), 77 (+5)

2. Симптом емоційно-моральної дезорієнтації. Емоції не пробуджують або незначно стимулюють моральні почуття.

6 (+10), 18 (-3), 30 (+3), 42 (+5), 54 (+2), 66 (+2), 78 (-5).

3. Симптом розширення сфери економії емоцій. Критична втома від контактів, розмов, відповідей на питання на роботі, не хочеться спілкуватися навіть з близькими людьми.

7 (+2), 19 (+10), 31 (-2), 43 (+5), 55 (+3), 67 (+3), 79 (-5).

4. Симптом редукції професійних обов'язків. Термін «редукція» означає скорочення, спрощення. У професійній діяльності, яка передбачає великий обсяг спілкування з людьми, редукції проявляється спробами спростити або зменшити обов'язки, які вимагають емоційних витрат.

8 (+5), 20 (+5), 32 (+2), 44 (-2), 56 (+3), 68 (+3), 80 (+10).

III. Фаза виснаження.

Характеризується падінням загального енергетичного тону і ослабленням нервової системи.

1. Симптом емоційного дефіциту. До професіоналу приходять відчуття, що він не може співчувати, реагувати на ситуації, які повинні його чіпляти.

9 (+3), 21 (+2), 33 (+5), 45 (-5), 57 (+3), 69 (-10), 81 (+2).

2. Симптом емоційної відстороненості. Особистість майже повністю виключає емоції зі сфери професійної діяльності. Ніщо не викликає емоційного відгуку, ані позитивні, ні негативні обставини.

10 (+2), 22 (+3), 34 (-2), 46 (+3), 58 (+5), 70 (+5), 82 (+10).

3. Симптом особистісної відстороненості, або деперсоналізації. Відзначається повна або часткова втрата інтересу до людини – суб'єкту

професійного дії: він сприймається як неживий предмет, як об'єкт для маніпуляцій.

11 (+5), 23 (+3), 35 (+3), 47 (+5), 59 (+5), 72 (+2), 83 (+10).

4. Симптом психосоматичних і психовегетативних порушень. Це перехід реакцій організму людини з рівня емоцій на рівень психосоматики.

12 (+3), 24 (+2), 36 (+5), 48 (+3), 60 (+2), 72 (+10), 84 (+5).

Ми вибрали цю методику через її значущість та відповідність нашій меті та дослідницьким завданням.

Індекс самоактуалізації Джоунс і Крендалл (Додаток Б).

В 1986 році А. Джоунсом і Р. Крендаллом була створена коротка шкала самоактуалізації, яка складається з 15 пунктів. Цей інструмент був розроблений з метою вимірювання рівня самоактуалізації у людей. Під час проведення досліджень на вибірці студентів американських коледжів було виявлено, що ця шкала має високу надійність при повторних вимірюваннях в часі.

Однак, перед розробкою цієї короткої шкали, не існувало адекватного інструменту для тривалого вимірювання самоактуалізації. Це ускладнювало можливість достовірно підтвердити основні принципи теорії самоактуалізації. Однак, в 1964 році був розроблений «Опитувальник особистісної орієнтації» (POI, Personal Orientation Inventory), який зосереджувався на вимірюванні цінностей та поведінки, пов'язаних з самоактуалізацією. Незважаючи на це, POI не здобула широкого використання через свою значну кількість запитань, що ускладнювало його використання в практичних дослідженнях.

Шкала самоактуалізації, розроблена Джоунсом і Крендаллом, дозволяє швидко та ефективно виміряти рівень самоактуалізації у людей за допомогою 15 запитань. Цей інструмент виявився надійним при повторних вимірюваннях, що сприяє його використанню в дослідженнях та в практичній роботі.

Також для нашого дослідження ми розробили **Авторський опитувальник (Додаток Г)** який складається з 10 питань які направлені на виявлення соціально-психологічних чинників професійного вигорання.

Ми спиралися на те що, професійне вигорання може бути спричинене не тільки особистісними факторами, але й соціально-психологічними чинниками.

Професійне вигорання є комплексним явищем, яке може виникнути через довготривалий стресовий досвід на роботі, відчуття безсилля, перевантаження та багато інших факторів. Соціально-психологічні чинники, що впливають на вигорання, можуть включати в себе недостатню підтримку колег, конфлікти на роботі, недостатнє визнання успіхів та досягнень, низьку автономність та контроль над своєю роботою та інші.

Наш опитувальник дозволяє досліджувати важливі соціально-психологічні чинники, які можуть сприяти професійному вигоранню, та виявляти їх вплив на працівників.

Так як ми досліджуємо студентів які працюють, чинник, що може впливати на професійне вигорання студентів, є перевантаження навчальними матеріалами та вимогами до успішності. Студенти можуть почуватися виснаженими, якщо їм постійно доводиться вчити величезний обсяг інформації, виконувати багато завдань та проходити складні іспити. Це може призводити до відчуття безпомічності та нездатності впоратися зі своїми обов'язками.

Студенти можуть зіткнутися з високим рівнем навчального навантаження, яке може викликати стрес, втому та навіть фізичне та психічне виснаження. Недостатня підготовка до навчальних занять, неефективні методи навчання та неефективний розподіл часу також можуть призвести до стресу та вигорання.

Іншим фактором, що може впливати на професійне вигорання, є відчуття соціальної ізоляваності та відсутності підтримки з боку оточуючих. Навіть якщо студенти мають друзів та знайомих, вони можуть почуватися непов'язані зі своєю навчальною групою або факультетом. Це може створювати відчуття самотності та недооціненості, що сприяє професійному вигоранню.

2.2 Аналіз результатів соціально-психологічних чинників професійного вигорання студентів ВНЗ

Дослідження соціально-психологічних чинників професійного вигорання студентів ВНЗ має велику важливість, адже студентські роки є періодом формування професійної ідентичності та професійної мотивації. Професійне вигорання може негативно впливати на цей процес, тому важливо визначити його фактори та знайти шляхи запобігання вигоранню у студентів.

Також професійне вигорання може призвести до зниження якості професійної діяльності, збільшення кількості помилок, зменшення ефективності та негативно вплинути на стан здоров'я. Тому важливо вивчати фактори, що спричиняють вигорання у студентів, для попередження можливих наслідків в майбутньому.

Дослідження соціально-психологічних чинників професійного вигорання студентів може сприяти розвитку наукового підходу до проблеми та виявленню шляхів її подолання.

На початку дослідження представимо результати за методикою, «Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Е. Водоп'янової)» (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Діагностика професійного вигорання за методикою «Діагностика професійного «вигорання» К. Маслач, С. Джексон

	Середнє	Стандартне відхилення
Емоційне виснаження	27,25	7,86
Деперсоналізація	16,04	6,47
Редукція особистих досягнень	25,15	9,85

Середнє значення емоційного виснаження складає 27,25, а стандартне відхилення – 7,86. Учасники дослідження середньою мірою відчують емоційне виснаження, але є певне варіювання в їхніх відповідях.

Середнє значення деперсоналізації становить 16,04, а стандартне відхилення – 6,47. Середній рівень деперсоналізації серед учасників дослідження є відносно низьким, але також є деяке варіювання в їхніх відповідях.

Середнє значення редукції особистих досягнень складає 25,15, а стандартне відхилення – 9,85. Середній рівень редукції особистих досягнень серед учасників дослідження є помірним, але також існує певна варіабельність в їхніх відповідях.

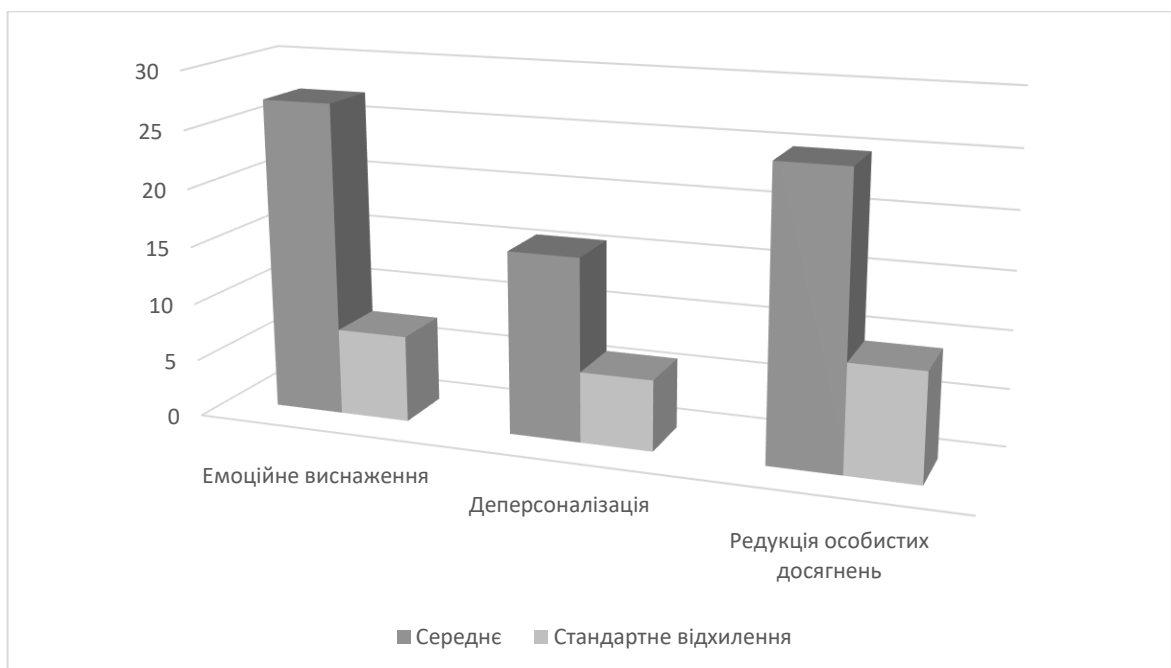


Рис. 2.2 Діагностика професійного вигорання за методикою «Діагностика професійного «вигорання» К. Маслач, С. Джексон

Учасники дослідження демонструють середній рівень емоційного виснаження, помірний рівень редукції особистих досягнень і відносно низький рівень деперсоналізації. Що говорить нам про те, що студенти вищих

навчальних закладів можуть відчувати певне емоційне навантаження та виснаження в зв'язку з навчанням та роботою.

Наступний етап нашого дослідження це розгляд результатів за методикою діагностики рівня «емоційного вигорання» В. В. Бойка (таб. 2.2).

Таблиця 2.2

Результати за методикою діагностики рівня «емоційного вигорання» В. В. Бойка

	Середнє	Стандартне відхилення
Стадія напруження	29,81	4,52
Стадія резистенції	43,28	6,21
Стадія виснаження	33,56	4,18

Стадія напруження: Середнє значення складає 29,81 зі стандартним відхиленням 4,52. Студенти в середньому перебувають на початковій стадії напруження, що може вказувати на певні ризики професійного вигорання.

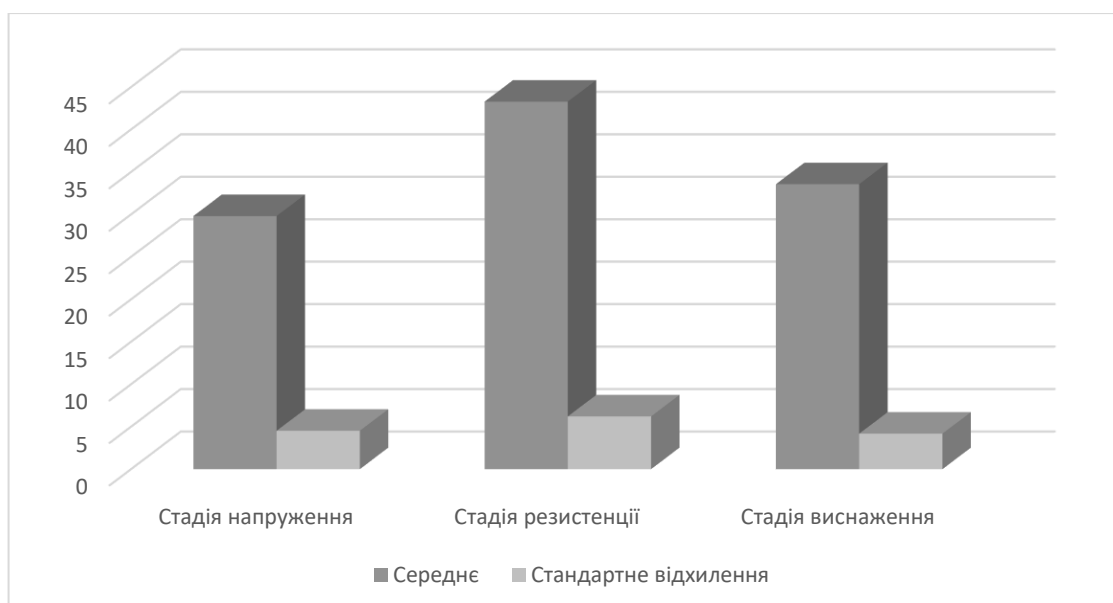


Рис. 2.3 Результати за методикою діагностики рівня «емоційного вигорання» В. В. Бойка

Стадія резистенції: Середнє значення складає 43,28 зі стандартним відхиленням 6,21. Студенти в середньому перебувають на стадії резистенції, що означає, що вони мають певний рівень здатності протистояти емоційному вигоранню.

Стадія виснаження: Середнє значення складає 33,56 зі стандартним відхиленням 4,18. Студенти в середньому перебувають на стадії виснаження, що може свідчити про наявність емоційного вигорання у деяких студентів.

Детальний аналіз цих результатів дозволяє зрозуміти, що студенти можуть переживати різні стадії емоційного вигорання. Деякі студенти знаходяться на стадії напруження, коли стрес і навантаження починають впливати на їх емоційний стан. Інші студенти перебувають на стадії резистенції, коли вони демонструють здатність протистояти емоційному вигоранню. Однак, деякі студенти відчувають емоційне виснаження і перебувають на стадії виснаження. Це може свідчити про те, що вони вже витратили багато емоційної та психологічної енергії.

Самоактуалізація відіграє важливу роль під час професійного вигорання. В контексті професійного вигорання, самоактуалізація відноситься до здатності особистості до розвитку свого потенціалу, знаходження задоволення в роботі і досягненні особистих цілей.

Під впливом стресу, вимог роботи та інших соціально-психологічних чинників, люди, які стикаються з професійним вигоранням, можуть втрачати свою самоактуалізацію. Вони можуть втрачати інтерес до своєї роботи, почувати незадоволення результатами своєї діяльності і втрачати мотивацію до саморозвитку. Внаслідок цього, професійне вигорання може спричинити втрату самоактуалізації та загального занепаду емоційного стану особистості.

Розглянемо результати індексу самоактуалізації Джоунс і Крендалл (таб. 2.3).

Результати індексу самоактуалізації Джоунс і Крендалл

	Середнє	Стандартне відхилення
Шкала самоактуалізації	37,97	5,55

Середнє значення на шкалі самоактуалізації становить 31,97 зі стандартним відхиленням 5,55. Ці дані вказують на те, що серед студентів спостерігається помірний рівень самоактуалізації.

Таблиця 2.4

Результати індексу самоактуалізації Джоунс і Крендалл

Рівень	N	Відсоток по виборці (%)
Низький	14	31,1
Середній	29	64,4
Високий	2	4,4

Серед студентів, які брали участь у дослідженні, найбільша частина (64,4%) має середній рівень самоактуалізації. Це може вказувати на те, що вони мають певну здатність до розвитку свого потенціалу та знаходження задоволення в роботі.

Середній рівень самоактуалізації означає, що студенти виявляють певну міру самореалізації та розвивають свої вміння та навички для досягнення особистих цілей і задоволення від своїх досягнень. Вони можуть мати внутрішню мотивацію для постійного розвитку та саморозвитку.

Це важливий результат, оскільки самоактуалізовані студенти, які мають можливість розвивати свої таланти, навички та інтереси, зазвичай відчують більше задоволення від своєї навчальної та професійної діяльності. Вони можуть бути більш мотивованими та залученими до своєї роботи, що може позитивно впливати на їх успішність та задоволення в житті загалом.

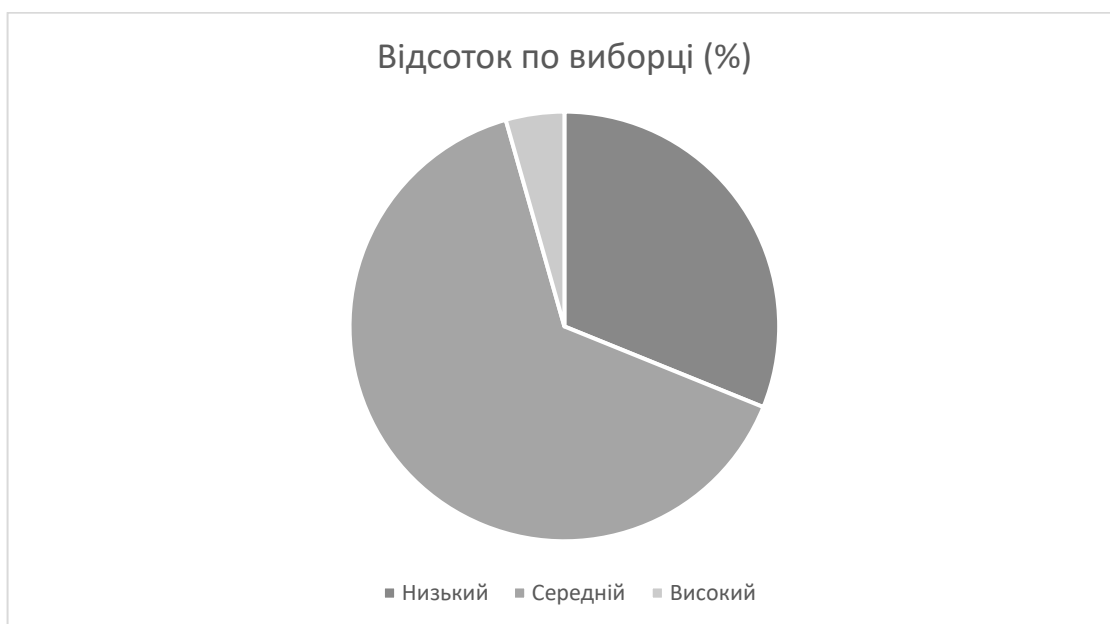


Рис. 2.4 Процентний розподіл результатів індексу самоактуалізації Джоунс і Крендалл

Так, правильно відзначено, що 31,1% студентів мають низький рівень самоактуалізації. Це означає, що у цієї групи студентів може бути обмежена здатність до розвитку свого потенціалу та знаходження задоволення в роботі.

Студенти з низьким рівнем самоактуалізації можуть відчувати незадоволення своїми досягненнями, бути менш мотивованими та менше залученими до своєї навчальної та професійної діяльності. Вони можуть бути більш схильними до відчуття безсилля, стресу та втрати інтересу до навчання та кар'єрного зростання.

Лише 4,4% студентів мають високий рівень самоактуалізації. Невелика частина студентів має високу здатність до розвитку свого потенціалу та знаходження задоволення в роботі.

Студенти з високим рівнем самоактуалізації відзначаються високим рівнем мотивації, самодисципліни та самореалізації. Вони виявляють активну позицію у навчанні та професійній діяльності, досліджують свої інтереси та впевнено рухаються до досягнення своїх цілей. Висока самоактуалізація також

пов'язана зі здатністю до творчого мислення, гнучкості у вирішенні завдань та високою самосвідомістю.

Далі ми розглянемо відповіді респондентів, щодо нашого авторського опитувальника. Ми розглянемо середні показники за окремими питаннями з опитувальника.

Таблиця 2.5

Середні показники за Авторським опитувальником

Питання	Середні показники	Стандартне відхилення
Питання 3	1,71	0,42
Питання 4	1,64	0,46
Питання 5	1,82	0,37
Питання 6	1,86	0,33
Питання 7	1,77	0,39
Питання 9	1,88	0,31
Питання 10	1,84	0,36

Питання 3, частота відчуття стресу під час роботи: Середнє значення складає 1,71 з максимально можливих 2 балів, зі стандартним відхиленням 0,42. Що свідчить про високу навантаженість та негативні робочі умови, що сприяють професійному вигоранню.

Питання 4, можливості для відпочинку та відновлення під час робочого дня: Середнє значення складає 1,64 з максимально можливих 2 балів, зі стандартним відхиленням 0,46. Це може спричиняти втомленість та нездатність до концентрації, що впливає на рівень професійного вигорання.

Питання 5, втомлюваність, нездатність до концентрації і падіння енергії: Середнє значення складає 1,82 з максимально можливих 2 балів, зі стандартним відхиленням 0,37.

Питання 6, підтримка колег та керівництва: Середнє значення складає 1,86 з максимально можливих 2 балів, зі стандартним відхиленням 0,33. Це значення може вказувати на потребу в більшій підтримці для запобігання професійному вигоранню.

Питання 7, відчуженість від своєї роботи: Середнє значення складає 1,77 з максимально можливих 2 балів, зі стандартним відхиленням 0,39. Деякі студенти можуть відчувати відчуженість від своєї роботи. Це може бути пов'язано з втратою інтересу або незадоволенням результатами, що сприяє професійному вигоранню.

Питання 9, сенс у своїй роботі та задоволення від досягнення результатів: Середнє значення складає 1,88 з максимально можливих 2 балів, зі стандартним відхиленням 0,31.

Питання 10, стрес щодо навчання: Середнє значення складає 1,84 з максимально можливих 2 балів, зі стандартним відхиленням 0,36.

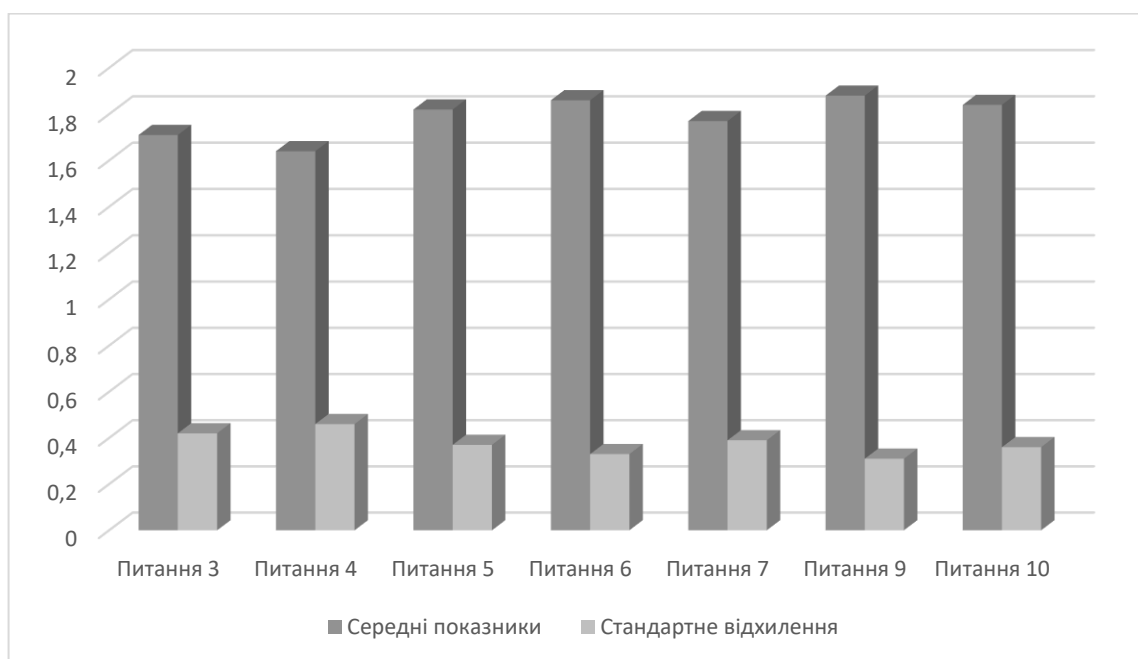


Рис. 2.5 Результати авторського опитувальника

Узагальнюючи, результати опитувальника вказують на кілька факторів, які можуть впливати на професійне вигорання студентів. Високий рівень стресу під час роботи, обмежені можливості для відпочинку та відновлення, відчуття відчуженості від роботи – це фактори, які можуть сприяти прояву

професійного вигорання. З іншого боку, підтримка колег та керівництва, а також наявність сенсу у своїй роботі та задоволення від досягнення результатів можуть знижувати ризик професійного вигорання.

Майже всі студенти працюють в сфері обслуговування більше 2-х років, тільки 6 людей з усієї вибірки працюють менше року. Тривалий час роботи в сфері обслуговування може збільшити ризик професійного вигорання. Це може бути пов'язано з низькою оплатою роботи, високими вимогами до працівника, недостатнім часом для відпочинку та відновлення сил, конфліктними ситуаціями з клієнтами та колегами, невідповідністю власних цінностей зі значеннями організації та іншими факторами.

Особливо, якщо ці проблеми поєднуються зі сталим навантаженням та монотонністю роботи, то працівники можуть відчувати емоційне виснаження, деперсоналізацію, втрату інтересу до роботи та редукцію особистих досягнень, що є основними ознаками професійного вигорання.

Взагалі 82% відзначили, що вони не отримують задоволення від своєї роботи. Негативні почуття щодо роботи та недостатні задоволення можуть бути одним з факторів, що сприяють професійному вигоранню. Якщо людина не відчуває задоволення від своєї роботи, вона може почувати себе невдоволеною, депресивною та несумісною з оточенням. Це може призвести до відчуття емоційного виснаження та відчуття некомпетентності, які є ключовими компонентами професійного вигорання.

Крім того, недостатнє задоволення від роботи може призвести до втрати мотивації та ентузіазму щодо виконання робочих обов'язків. Це може призвести до зменшення ефективності роботи та збільшення стресу, що також може бути причиною професійного вигорання.

Серед респондентів 76% відповіли, що часто відчувають стрес під час роботи. Часті випадки стресу під час роботи можуть бути серйозним фактором, що призводить до професійного вигорання. Стрес може викликати психологічний дискомфорт, який посилюється з часом і може відобразитися на емоційному виснаженні та деперсоналізації. Розглядаючи фізіологічну

сторону стресу, це може призвести до збільшення рівня гормону кортизолу, що може вплинути на зниження імунної системи та сприяти розвитку інших хронічних захворювань.

28% мають достатньо можливостей для відпочинку та відновлення під час робочого дня, їм вистачає перерв на їх робочому місці. Але 72% відзначили, що не мають достатньо перерв для відновлення сил, це може призвести до зменшення продуктивності та погіршення здоров'я, що в свою чергу може спричинити професійне вигорання.

Недостатній відпочинок та перерви під час робочого дня можуть призвести до збільшення рівня стресу, виснаження та депресії у працівників, що може збільшити ризик професійного вигорання. Організація перерв та можливостей для відпочинку може бути ефективним заходом для попередження професійного вигорання.

Більшість респондентів – 87% відчувають підвищену втомлюваність, нездатність до концентрації і падіння енергії. Ці ознаки свідчать про те, що працівники не відпочивають достатньо під час роботи та не можуть ефективно виконувати свої обов'язки. Це може призвести до зниження продуктивності роботи, неправильних рішень та помилок, що в свою чергу може призвести до збільшення рівня стресу та незадоволеності з роботою.

Також, слід зазначити, що на стан респондентів може впливати і ситуація в країні. Життя в умовах війни може призводити до підвищеного рівня стресу, тривоги та депресії, що може підсилити ефект професійного вигорання. Тому важливо, щоб роботодавці були уважні до стану своїх співробітників та надавали можливості для відпочинку та підтримки їх психологічного здоров'я.

58% відзначають, що отримують підтримку від колег, це може бути важливим фактором в запобіганні професійному вигоранню. Підтримка може включати як практичну допомогу в роботі, так і емоційну підтримку в складних ситуаціях. Взаємодія з позитивними та підтримуючими колегами може зменшити почуття самотності та безпорадності, які часто виникають у

людей з професійним вигоранням. Крім того, підтримка колег може збільшити віру в себе, підвищити мотивацію та зменшити ризик виникнення відчуття безнадійності.

80% відчувають відчуженість від своєї роботи. Відчуття відчуженості від роботи може бути одним з ключових чинників, які сприяють професійному вигоранню. Це стан, коли працівник відчуває втому, незадоволення та відчуженість від своєї професії, та не може знайти задоволення у роботі. Якщо працівник відчувається відчуженим від своєї роботи, він може відчувати недостатність сенсу та значення у своїй роботі, що може призвести до зниження мотивації та низької продуктивності.

Якщо працівники не мають можливості впливати на свою роботу та процеси – 69%, то вони можуть відчувати безсилля та втрату контролю, що може призвести до почуття безнадійності та невдачі. Це може стати однією з причин професійного вигорання, оскільки працівники можуть відчувати, що їхні зусилля не мають значення та не призводять до результату, що в свою чергу призводить до відчуття втрати мотивації та задоволення від роботи. Крім того, якщо працівники не мають можливості впливати на процеси роботи, то вони можуть постійно стикатися з проблемами та складнощами, які вони не можуть вирішити самостійно, що також може призвести до збільшення рівня стресу та втоми.

89% не відчувають сенс у своїй роботі, що також може спричинити професійне вигорання у працівника. Якщо людина не бачить значущості своєї роботи і не розуміє, як вона вписується у загальну мету організації, вона може втратити мотивацію до своєї роботи та почати відчувати емоційне виснаження. Надмірне емоційне виснаження може призвести до фізичного виснаження, зниження ефективності, збільшення відсотка помилок та інших негативних наслідків.

Крім того, відчуття відсутності сенсу у роботі може привести до появи відчуття депресії та тривоги, що є додатковими факторами, що сприяють професійному вигоранню. У таких випадках, можливо, необхідно переглянути

цілі та мету організації, дати можливість працівнику відчувати свою значимість у проєктах та забезпечити можливості для професійного росту та розвитку, що може позитивно вплинути на стан працівника та зменшити ризик виникнення професійного вигорання.

62% відчувають стрес від поєднання навчання та роботи, та відчувають від цього стрес. Така комбінація може бути дуже виснажливою і призвести до підвищеного рівня стресу. Це може призвести до професійного вигорання через перевантаження та втому, відчуття непорядкованості і втрати контролю. Окрім того, недостатній відпочинок та час для релаксації можуть призвести до емоційного та фізичного виснаження, що також є основними симптомами професійного вигорання. Якщо студент не може відпочити та відновитися від стресу, це може призвести до більш серйозних проблем зі здоров'ям, а також знизити ефективність роботи та навчання.

Отже, після авторського опитувальника ми можемо віднести до соціально-психологічних чинників, які впливають на професійне вигорання респондентів – задоволеність від роботи, стрес, недостатність часу для відпочинку під час робочого дня, підтримка колег, відчуженість від своєї роботи, поєднання роботи та навчання.

Усі ці чинники можуть призвести до втоми, емоційного виснаження та зниження мотивації на роботу, що може сприяти професійному вигоранню.

Висновки до розділу 2

Аналіз результатів соціально-психологічних чинників професійного вигорання студентів ВНЗ, які були представлені в таблицях, може надати деякі важливі висновки.

Середній рівень емоційного виснаження студентів становить 27,25 зі стандартним відхиленням 7,86. Це може вказувати на наявність втоми, втрати енергії та емоційного перевантаження у певній групі студентів. Середній рівень деперсоналізації складає 16,04 зі стандартним відхиленням 6,47. Це вказує на те, що деякі студенти можуть розвивати відчуття відчуженості,

віддаленості та небажання встановлювати емоційні зв'язки з оточуючими. Середній рівень редукції особистих досягнень становить 25,15 зі стандартним відхиленням 9,85. Це вказує на можливість зниження самооцінки та переконання студентів в неефективності їхньої праці та досягнень.

Середня оцінка стадії напруження становить 29,81 зі стандартним відхиленням 4,52. Це може вказувати на наявність високого рівня напруженості та стресу у студентів. Середня оцінка стадії резистенції складає 43,28 зі стандартним відхиленням 6,21. Це свідчить про наявність високої стійкості та адаптаційних здібностей студентів до різних викликів і стресових ситуацій. Середня оцінка стадії виснаження складає 33,56 зі стандартним відхиленням 4,18. Це може вказувати на поступове зниження енергії, стомлення та втому серед студентів.

З результатів індексу самоактуалізації Джоунс і Крендалл видно, що середній показник шкали самоактуалізації становить 37,97 зі стандартним відхиленням 5,55. Це може свідчити про наявність певної здатності студентів до розвитку свого потенціалу та знаходження задоволення в роботі.

Узагальнюючи, результати опитувальника вказують на кілька факторів, які можуть впливати на професійне вигорання студентів. Високий рівень стресу під час роботи, обмежені можливості для відпочинку та відновлення, відчуття відчуженості від роботи – це фактори, які можуть сприяти прояву професійного вигорання. З іншого боку, підтримка колег та керівництва, а також наявність сенсу у своїй роботі та задоволення від досягнення результатів можуть знижувати ризик професійного вигорання.

РОЗДІЛ 3

ПСИХОЛОГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СТУДЕНТІВ ВНЗ

3.1 Ефективні способи запобігання професійного вигорання студентів

Професійне вигорання є однією з найбільш актуальних проблем сучасного світу. Виникає воно як реакція на постійний стрес, який виникає від виконання робочих обов'язків, пов'язаних з емоційно напруженими ситуаціями. Негативний вплив вигорання на психофізичне здоров'я та ефективність діяльності співробітників може привести до зменшення продуктивності і якості роботи, погіршення стосунків з колегами та клієнтами, відчуття виснаження та відстороненості від суб'єктів діяльності та зниження мотивації до виконання професійних обов'язків [2].

Особливо під впливом стресових ситуацій, з якими стикаються працівники будь-якої сфери, можливість вигорання зростає. Це може бути пов'язано з необхідністю працювати з людьми, або з надмірним навантаженням та відсутністю можливості відпочивати.

Для попередження професійного вигорання необхідно вживати заходів щодо зниження рівня стресу на роботі, створення комфортних умов для працівників, підвищення мотивації та стимулювання саморозвитку. Для цього можна використовувати різні методи, наприклад, тренінги з управління стресом, програми професійного розвитку та мотивації, організацію тимбілдингових заходів та інші методи.

Професійне вигорання є складним і багатогранним психічним станом, який може виникнути у людей, що працюють в сфері з високим рівнем стресу та емоційної напруги. Цей синдром відображає втому, незадоволення роботою, втрату мотивації, зниження ефективності діяльності та інші негативні наслідки. Вигорання розвивається поступово і може бути викликане багатьма факторами, такими як перевантаження, монотонність, конфлікти з

колегами, перевантаження обов'язками, низька оплата, відчуття безперспективності, невдачі та інші стресові ситуації. Цей стан може мати серйозний вплив на життя та здоров'я людей, а також на роботу та ефективність організації в цілому [6].

Питання профілактики та корекції професійного вигорання сьогодні стоїть досить гостро. Це пов'язано зі зростанням кількості вигораючих працівників та важкими наслідками синдрому як для того, хто вигорає, так і для людей, які його оточують. Профілактичні, лікувальні та реабілітаційні заходи мають спрямовуватися на зняття виробничого напруження, підвищення професійної мотивації, встановлення балансу між витраченими зусиллями і одержуваним результатом.

Для попередження та лікування професійного вигорання необхідно приділяти увагу виробничій навколишній середовищу, підвищенню професійної мотивації, збалансованості між зусиллями та результатом, а також налагодженню робочого процесу.

У рамках профілактики професійного вигорання можуть бути вжиті такі заходи, як [18]:

- зниження рівня виробничого напруження та стресу шляхом налагодження ефективної системи управління робочим процесом;
- підвищення кваліфікації та навчання працівників з метою підвищення професійної компетентності;
- створення умов для розвитку індивідуальних здібностей та інтересів працівників, зокрема шляхом участі у проектах, семінарах, конференціях;
- забезпечення регулярного відпочинку та відпусток;
- створення комфортного робочого середовища, зокрема за допомогою раціонального планування робочого простору та використання спеціальних технологій і обладнання для поліпшення здоров'я та зниження впливу шкідливих факторів.

Видається за доцільне для профілактики професійного вигорання необхідність [20]:

- Використання «технічних перерв», що необхідно для забезпечення психічного та фізичного благополуччя (відпочинок від роботи);
- Освоєння шляхів управління професійним стресом – зміна соціального, психологічного та організаційного оточення на робочому місці; побудова «мостів» між роботою і домом;
- Освоєння прийомів релаксації, візуалізації, ауто-регуляції, само-програмування ;
- Прагнення професійно розвиватися і самовдосконалюватися (обмін професійною інформацією за межами власного колективу через спілкування на курсах підвищення кваліфікації , конференціях , симпозіумах , конгресах);
- Зміна установки по відношенню до життя, до його сенсу, сприйняття ситуації вигорання як можливості переглянути і переоцінити своє життя, зробити її більш продуктивною для себе;
- Підтримки гарної фізичної форми (збалансоване харчування, обмеження вживання алкоголю, відмова від тютюну, корекція маси тіла).

З метою спрямованої профілактики професійного вигорання слід намагатися розраховувати й обдуманно розподіляти свої навантаження; вчитися переключатися з одного виду діяльності на інший ; простіше ставитися до конфліктів на роботі; не намагатися бути кращим завжди і у всьому.

Професійне вигорання може траплятись не тільки у працівників, але й у студентів, особливо тих, які займаються інтенсивною навчальною діяльністю, виконують багато завдань і мають високі очікування від себе [20].

Один із ефективних методів запобігання професійного вигорання серед студентів – встановлення регулярного графіку навчання та відпочинку. Дотримання графіка дозволяє уникнути надмірної фізичної та психологічної втоми, яка може призвести до зниження продуктивності та негативно вплинути на загальний стан здоров'я студента. Отже, важливо враховувати необхідність достатнього часу на відпочинок, заняття спортом, соціальні заходи та інші форми релаксації під час планування свого графіка.

Дисциплінований підхід до управління своїм часом є ключовим елементом успішного вирішення проблеми професійного вигорання серед студентської громадськості [25].

Для запобігання професійного вигорання серед студентів важливо зменшувати обсяг завдань, що ставляться перед ними, та розподіляти їх на більш тривалий період, з урахуванням їх складності та необхідних ресурсів. Наукові дослідження показують, що надмірне завдання може спричинити перевантаження та зниження ефективності навчального процесу. Тому, розбивши складні завдання на менші компоненти, студенти зможуть підвищити свою продуктивність та забезпечити більш ефективну роботу.

Розвиток соціальної підтримки є одним із ключових аспектів, який може сприяти запобіганню професійного вигорання серед студентів. Залучення друзів, рідних або професійних консультантів для надання підтримки та допомоги у складних ситуаціях може позитивно вплинути на психічний стан студентів та допомогти їм зберегти емоційну стабільність. Крім того, важливо надавати студентам можливість для спілкування з іншими людьми та зміцнення соціальних зв'язків, що сприятиме їхньому відчуттю приналежності до соціальної групи. Дослідження показують, що наявність соціальної підтримки може знижувати ризик професійного вигорання і покращувати загальний рівень самопочуття серед студентів [16].

Для запобігання професійного вигорання у студентів важливо виробляти позитивний підхід до навчання та життя, що передбачає усвідомлення і пошук позитивних моментів в процесі навчання. Студентам слід допомагати бачити позитивне в тому, що вони роблять, щоб знизити ризик розвитку відчуття невдачі та незадоволеності. Для досягнення цієї мети можна запропонувати спеціальні тренінги та курси, спрямовані на розвиток позитивних думок та емоцій, зокрема, на викладання методів позитивної саморегуляції та ментальної репрезентації. Такий підхід допоможе студентам розвивати вміння знаходити позитив у складних ситуаціях, що, в свою чергу, забезпечить більш ефективно і задовільне навчання [6].

Важливо розуміти, що соціальні зв'язки є важливим елементом студентського життя, оскільки допомагають зменшити відчуття самотності та створюють підтримку для студентів у складних ситуаціях. З цією метою, можна створювати спеціальні програми, заходи та ініціативи для сприяння соціальному життю студентів, що сприяє формуванню нових знайомств та розвитку соціальних навичок. Окрім того, важливо стимулювати студентів до участі у клубах, спортивних командах та інших групах, які відповідають їх інтересам та уподобанням, що забезпечує здорове соціальне середовище для розвитку студентської громади.

Для ефективного навчання та збереження здоров'я важливо забезпечувати студентам регулярний відпочинок та достатню кількість часу для відновлення сил. Рекомендується регулярно дотримуватись графіка відпочинку та сну, щоб уникнути перевтомлення та стресу. Також слід звернути увагу на види відпочинку, що можуть допомогти зняти нервову напругу та підняти настрій, такі як різноманітні розваги, спорт та інші активності. Наявність регулярного відпочинку може значно поліпшити психологічний стан студента та позитивно вплинути на його успішність в навчанні [20].

Для досягнення успішного навчання важливо підтримувати здоровий спосіб життя студентів, зокрема, рекомендувати правильне харчування та регулярну фізичну активність. Наукові дослідження підтверджують, що такий підхід може покращити загальний стан здоров'я та психічного самопочуття студентів. Для досягнення цієї мети можна використовувати спеціальні програми, що сприяють збалансованому харчуванню та фізичному розвитку, а також проводити інформаційні заходи з метою підвищення усвідомленості студентів щодо важливості здорового способу життя.

Важливо створити ефективну систему підтримки для студентів, що допоможе їм вирішувати проблеми та питання, пов'язані з навчанням та особистим життям. Забезпечення доступу до консультативних та психологічних послуг, включаючи центри підтримки студентів, може бути

корисним інструментом у підтримці добробуту та успіху студентів. Така система повинна бути доступною, адаптованою до різних потреб студентів та забезпечувати конфіденційність та повагу до прав студентів.

3.2 Розробка тренінгової програми, щодо попередження та подолання синдрому «професійного вигорання»

Професійне вигорання є поширеною проблемою у студентів, особливо тих, які працюють на часткову зайнятість. Це може призвести до зниження мотивації, емоційного виснаження та погіршення психологічного стану студентів, що може вплинути на їх здоров'я та академічні досягнення. Розробка тренінгової програми є важливою, оскільки вона може допомогти студентам попередити та подолати професійне вигорання, зберегти здоров'я та досягати успіху у навчанні та кар'єрі.

Метою тренінгової програми є попередження та подолання синдрому «професійного вигорання» у студентів, що працюють на часткову зайнятість в галузі обслуговування. Програма надасть студентам необхідні інструменти та знання, щоб ефективно керувати своїм емоційним станом та стресом, які пов'язані з роботою в обслуговуванні.

Завдання:

1. Надати студентам інформацію про синдром «професійного вигорання», його причини та наслідки.
2. Навчити студентів ефективному керуванню стресом та емоційними реакціями, що пов'язані з роботою в обслуговуванні.
3. Викладати методики для підвищення рівня самооцінки та самореалізації.
4. Розвивати навички емпатії та співпраці для покращення міжособистісних взаємин з колегами та клієнтами.

Тип: Груповий тренінг для 20-30 студентів.

Орієнтовний план тренінгу на 3 дні:

День 1:

1. Вступ. Представлення тренера та учасників.
2. Визначення поняття «професійне вигорання».
3. Причини та симптоми професійного вигорання.
4. Індивідуальні та колективні стратегії попередження професійного вигорання.
5. Практичні вправи для встановлення мети та планування особистісного розвитку.

День 2:

1. Розвиток емоційної стійкості.
2. Техніки зниження стресу та тривоги.
3. Вправи на релаксацію та медитацію.
4. Техніки підвищення самооцінки та самоповаги.
5. Розробка особистого плану дій для попередження професійного вигорання.

День 3:

1. Розвиток ефективної комунікації.
2. Вправи на підвищення емпатії та співчуття.
3. Техніки підвищення рівня емоційного інтелекту.
4. Розвиток навичок конструктивної зворотного зв'язку.
5. Підсумок та оцінка результатів тренінгу.

Крім цього, доцільно проводити індивідуальні та групові консультації під час тренінгу, де учасники можуть ділитися своїм досвідом та отримувати рекомендації щодо подолання проблем, які виникають у їх роботі та навчанні.

Хід тренінгу

День 1.

Мета першого дня тренінгу полягає в тому, щоб ознайомити учасників з поняттям «професійне вигорання», його причинами та симптомами, а також засобами попередження професійного вигорання. Також, на першому дні тренінгу планується надати учасникам індивідуальні та колективні стратегії, які допоможуть їм запобігти професійному вигоранню. Практичні вправи на

цьому занятті допоможуть учасникам встановити мету та планування особистісного розвитку, що також є важливим кроком у попередженні професійного вигорання.

1. Вступ. Представлення тренера та учасників.

Вправа «Ім'я та хобі»

Ця вправа дозволяє учасникам тренінгу краще познайомитися між собою, з'єднатися за спільними інтересами, а також підготуватися до подальшої роботи в групі.

Кожен учасник говорить своє ім'я та розповідає про своє хобі (можна додати питання, наприклад, «Як давно ви цим займаєтеся?» або «Що вас найбільше приваблює в цьому хобі?»). Потім кожен учасник повторює ім'я попереднього учасника та назву його хобі, а потім називає своє ім'я та хобі. Гра продовжується до того часу, поки кожен учасник не представиться та не розкаже про своє хобі.

2. Теоретична частина.

– Вступне слово тренера та розгляд презентації на тему: Що таке професійне вигорання, його симптоми та наслідки.

Професійне вигорання – це психологічний стан, який виникає в результаті тривалої емоційної та психологічної напруги, пов'язаної з роботою.

Професійне вигорання може мати різні симптоми та вираження в залежності від конкретної ситуації та людини, яка з ним стикається. Однак, декілька загальних ознак можуть бути визначені для всіх випадків.

Почуття виснаження та безсилля – це один з основних симптомів професійного вигорання. Людина може відчувати, що вона постійно втомлюється, навіть після відпочинку, і вже не має енергії для виконання робочих обов'язків.

Зниження мотивації та ефективності роботи – це ще один симптом професійного вигорання. Людина може почувати, що вона втрачає інтерес до своєї роботи, що її робота не має значення або непотрібна. Це може призводити до зниження ефективності роботи та якості продукту.

Роздратування, агресивність та злість – інші симптоми професійного вигорання. Людина може ставати роздратованою, легко лютувати, бути агресивною до оточуючих. Відчуття некорисності та некомпетентності можуть також спричиняти злість та роздратування.

Недовіра до людей – це ще один симптом професійного вигорання. Людина може стати недовірливою до інших людей та боятися спілкуватися з ними. Це може призводити до відчуття відчуження від колег та робочого колективу.

Наслідки професійного вигорання можуть бути серйозними, як для психічного, так і для фізичного здоров'я людини. Він може призвести до зниження продуктивності роботи, конфліктів з колегами та близькими, а також до ризику розвитку психічних захворювань, таких як депресія, тривожність та інші.

Раннє виявлення та попередження професійного вигорання може допомогти уникнути серйозних наслідків.

3. Практична частина.

Вправа «Самоаналіз»

Учасники пишуть свої сильні та слабкі сторони, свої цілі та мрії, а також роблять перелік того, що вони хотіли б змінити в своєму житті або кар'єрі.

Питання для обговорення:

- Які мої сильні сторони, які допомагають мені у роботі?
- Які мої слабкі сторони, які потрібно поліпшити?
- Які мої цілі в житті?
- Які мої цілі в роботі?
- Які мої мрії?
- Що я хочу змінити в своєму житті або кар'єрі?

Вправа «SMART-цілі»

Учасники можуть навчитися ставити SMART-цілі – цілі, які є специфічними, вимірними, досяжними, релевантними та мають чіткий

термін виконання. Вони можуть створити список своїх SMART-цілей та намітити кроки для їх досягнення.

Тренер пояснює учасникам, що таке SMART-цілі і наводить приклади. Кожен учасник записує свою мету або бажану досягнення на папір. Наприклад, це може бути отримання підвищення зарплати, збільшення обсягу продажів, здійснення професійного розвитку тощо.

Далі учасники визначають, як виміряти свою мету. Наприклад, якщо мета полягає в отриманні підвищення зарплати, то вимірюванням може бути ціна заробітної плати, яку вони хотіли б отримати.

Учасники розглядають свої цілі і визначають, чи є вони досяжними та реалістичними. Вони можуть розглянути свої навички, знання та ресурси, які можуть бути необхідні для досягнення цілі, та зробити висновки, чи реально досягти цілі.

Учасники розглядають свою мету та визначають, чи є вона релевантною до їхньої роботи, життя та цінностей. Визначають термін, до якого вони хочуть досягнути своєї мети.

Кожен учасник створює план дій для досягнення своєї SMART-цілі, який включає конкретні кроки та дії, які необхідно зробити для її досягнення.

Питання для обговорення:

- Які ресурси вам можуть знадобитися для досягнення ваших SMART-цілей?
- Як ви можете знайти ці ресурси?
- Які кроки ви можете зробити, щоб підготуватися до досягнення своєї SMART-цілі?
- Які можуть бути перешкоди на шляху до досягнення вашої SMART-цілі?
- Як ви можете преодоліти ці перешкоди?
- Як ви будете моніторити свій прогрес і визначати, чи досягаєте ви своєї SMART-цілі вчасно?

– Які можуть бути наслідки, якщо ви досягнете/не досягнете своєї SMART-цілі?

– Які висновки ви можете зробити з процесу встановлення SMART-цілей та розробки особистісного плану розвитку?

Вправа «Планування дій»

Учасники можуть скласти план дій на наступний тиждень, місяць або рік, щоб поступово досягати своїх цілей. Вони можуть записувати свої досягнення та регулярно оцінювати свій прогрес.

Питання для обговорення:

– Як ви зазвичай плануєте свої дії для досягнення поставлених цілей?

– Як часто ви перевіряєте свій прогрес у досягненні цілей?

– Які стратегії ви використовуєте для того, щоб залишатися мотивованими та дисциплінованими в процесі досягнення цілей?

– Як взаємодія з іншими людьми може допомогти вам досягнути своїх цілей?

– Які можуть бути перешкоди у процесі досягнення цілей та як їх можна подолати?

4. Завершення дня

Взаємодія та обмін досвідом.

Учасники обговорюють свої цілі та плани розвитку з іншими учасниками тренінгу, а також отримують поради та підтримку від них. Взаємодія з людьми, які мають подібні цілі та інтереси, може стати додатковим джерелом мотивації та інспірації для досягнення успіху.

День 2.

Метою дня 2 є допомогти учасникам розвинути емоційну стійкість та знизити рівень стресу та тривоги, що можуть впливати на виникнення професійного вигорання. Також метою є навчання вправам на релаксацію та медитацію, що можуть допомогти знизити рівень стресу та покращити самопочуття. Техніки підвищення самооцінки та самоповаги також можуть

допомогти учасникам підтримувати мотивацію та віру в свої здібності, що є важливим фактором в професійному розвитку.

1. Вступ.

Вправа «Круг привітань»

Ця вправа допомагає учасникам познайомитися між собою, зрозуміти, чим можна ділитися, та створює відчуття спільноти.

Учасники стають у коло і по черзі називають своє ім'я та називають щось, що їх характеризує. Наприклад, «Мене звати Олександра і я люблю подорожувати» або «Мене звати Іван і я люблю готувати їжу».

2. Теоретична частина.

Підвищення самооцінки та самоповаги є важливим аспектом психічного здоров'я людини. Це може бути досягнуто за допомогою різних технік, таких як пам'ятання своїх досягнень, розвиток навичок, здоровий спосіб життя, спілкування з позитивними людьми та прояв вдячності.

Для підвищення самооцінки та самоповаги, рекомендується записувати свої успіхи та досягнення, що допоможе зосередитись на позитивних результатах та збільшити самооцінку. Розвиток навичок також може сприяти збільшенню самоповаги, оскільки успішні результати в деякій діяльності можуть збільшити довіру до своїх здібностей. Здоровий спосіб життя, такий як спорт, здорове харчування та достатній сон, також може підвищити самоповагу і позитивний настрій.

Поведінка з собою як з кращим другом, включаючи спілкування з собою з любов'ю та повагою, може допомогти уникнути самокритики та негативного внутрішнього монологу. Спілкування з позитивними людьми також може допомогти підвищити самооцінку та самоповагу, оскільки воно може забезпечити підтримку та позитивну поведінку.

Нарешті, прояв вдячності за свої досягнення та за підтримку оточуючих може допомогти підвищити самооцінку та самоповагу, оскільки це сприяє позитивному настрою та відчуттю задоволення з життя.

3. Практична частина.

– *Техніки зниження стресу та тривоги.*

Глибоке дихання: Помітіть, як ви дихаєте. В основному, люди дихають поверхнево та швидко, що може призвести до стресу та тривоги. Щоб знизити рівень напруження, можна виконувати глибоке дихання – вдихати повітря через ніс, тримати деякий час та повільно видихати через рот. Це допоможе заспокоїти вашу нервову систему та зменшити рівень тривоги.

Прогресивна м'язова релаксація: Ця техніка включає в себе послідовну напругу та розслаблення м'язів по всьому тілу. Починаючи з ніг та закінчуючи головою, потрібно зосередитись на кожній частині тіла та по черзі напружувати та розслабляти м'язи. Це допоможе вам відчутти більшу розслабленість та зосередженість.

Медитація: Медитація є технікою, яка допомагає зосередитись на поточному моменті та зняти напруження. Це можна зробити, сівши на зручне місце, заклавши очі та зосередившись на своєму диханні. Якщо ваша увага відволікається, поверніть її на дихання та почувте спокій у своєму тілі.

Фізична активність: Регулярна фізична активність, така як біг або йога, може допомогти зменшити рівень стресу та тривоги.

Вправа «Позитивний лист»

Кожен учасник пише на аркуші паперу свої досягнення та позитивні якості, які він хотів би відзначити в собі. Потім учасники можуть обмінюватися аркушами, доповнюючи інші зауваженнями та позитивними коментарями.

Питання для обговорення:

- Які позитивні якості ви відзначили в собі?
- Як вам було писати про свої досягнення та якості?
- Чи важко було вам приймати позитивні коментарі від інших учасників?
- Які емоції виникали в процесі обміну аркушами та коментування досягнень інших учасників?

– Які нові пізнання ви здобули про себе та інших учасників через цю вправу?

– Які подальші кроки ви можете зробити, щоб продовжити працювати над підвищенням своєї самооцінки та самоповаги?

Вправа «Кімната повного дзеркала»

Учасники стають в коло і по чергово виходять в центр, де стоїть дзеркало. Кожен учасник повинен подивитись на своє відображення в дзеркалі та висловити всі позитивні якості, які він бачить в собі. Інші учасники можуть допомогти, назвавши додаткові якості.

Питання для обговорення:

– Які переваги має ця вправа для підвищення самооцінки та самоповаги учасників?

– Які можуть бути складнощі при проведенні цієї вправи?

– Які інші вправи можна використовувати разом з цією для досягнення кращого ефекту?

Вправа «Підтримка інших»

Учасники пишуть на окремих аркушах паперу імена інших учасників. Потім попросіть кожного учасника написати позитивні риси кожної особи на її аркуші. Зібравши всі аркуші, роздайте їх учасникам, щоб вони могли прочитати, які позитивні якості відзначили про них інші учасники групи.

Питання для обговорення:

– Як ви відчули себе, читаючи позитивні коментарі про себе від інших учасників?

– Чи допомогло це вам побачити себе з іншого ракурсу?

– Які позитивні якості в інших учасників вас здивували або надихнули?

– Як ви збираєтеся використати ці знання про позитивні якості інших учасників у майбутньому?

– Які ще способи підтримки інших можуть бути ефективними в груповому тренінгу?

4. Завершення дня

Домашнє завдання: розробка особистого плану дій для попередження професійного вигорання.

День 3.

Мета – розвиток навичок ефективної комунікації та підвищення рівня емоційного інтелекту учасників. Також метою є навчити учасників співчувати та виявляти емпатію, розвивати навички конструктивного зворотного зв'язку та оцінити результати тренінгу.

1. Вступна частина

Вправа «Кільце привітань»

Учасники стають в коло, а потім по черзі називають своє ім'я та щось позитивне про себе, наприклад, які якості або досягнення є в них. Після того, як кожен учасник представився, всі інші учасники кидають м'яч один одному, при цьому кожен учасник, який отримує м'яч, повторює ім'я та позитивну якість про того, хто передав їм м'яч. Ця вправа допомагає зробити початок тренінгу більш позитивним та зміцнити зв'язки між учасниками групи.

2. Теоретична частина

Емоційний інтелект – це здатність розпізнавати, розуміти та керувати власними емоціями, а також емоціями інших людей. Ця здатність дуже важлива для успішної комунікації та взаємодії з іншими людьми. Ось декілька технік, які можуть допомогти вам підвищити рівень емоційного інтелекту:

Відчуйте свої емоції: Зосередьтеся на своїх емоціях та намагайтеся зрозуміти, що викликає ці емоції. Спробуйте описати свої емоції словами. Це допоможе вам краще розуміти свої емоції та відчувати їх.

Практикуйте співчуття: Намагайтеся поставитися на місце іншої людини та зрозуміти її почуття та потреби. Спілкуйтеся з людьми та практикуйте здатність до співчуття.

Використовуйте позитивні емоції: Спробуйте зосередитися на позитивних емоціях та енергії, які вони додають вашому життю. Знайдіть способи відтворити та підтримувати ці емоції.

Розвивайте свою емоційну виразність: Навчіться виражати свої емоції словами та жестами, а також вмійте розпізнавати емоції в інших людей.

Розумійте свої пріоритети: Визначте, що є для вас важливим у житті та діяльності. Розумійте, як ваші емоції впливають на ваші рішення та дії.

3. Практична частина

Вправа «Емоційний театр».

Попросіть учасників створити міні-сценки, які відтворюють емоційні ситуації. Це можуть бути реальні ситуації або вигадані. Після кожної сценки попросіть учасників обговорити, які емоції вони відчули, спостерігаючи за сценкою.

Питання для обговорення:

- Які емоції викликала у вас кожна сценка?
- Які дії можна було б зробити для полегшення ситуації іншої людини?
- Чи відчували ви співчуття або емпатію під час перегляду сценок?
- Які емоції можуть виникнути в реальному житті в подібних ситуаціях?
- Як можна підтримати людину, яка переживає складну емоційну ситуацію?

Вправа «Співчутливе слухання».

Розбийте учасників на пари і попросіть їх по черзі розповідати один одному про свої думки, почуття та досвід. Під час цього розмови партнер повинен слухати, співчувати та показувати, що він зацікавлений в тому, що говорить інший.

Питання для обговорення:

- Як ви відчували себе, розповідаючи свою історію?
- Як ви відчували себе, коли вас слухали ваші партнери?
- Які були основні емоції, які ви відчули під час співчутливого слухання іншої людини?
- Які були основні труднощі, з якими ви стикалися під час співчутливого слухання свого партнера?

– Які техніки співчутливого слухання ви застосовували, щоб показати свою зацікавленість та співчуття до іншої людини?

Вправа «Спільне відчуття».

Попросіть учасників сісти в коло та закрити очі. Потім попросіть їх уявити, що вони стають частиною спільного відчуття – наприклад, рухливого океану або великої групи людей, які відзначають свято. Завдяки цій вправі люди можуть почувати себе більш злагодженими та співпрацюючими.

Питання для обговорення:

– Які відчуття ви відчували, коли уявляли себе частиною спільного відчуття?

– Як ця вправа може допомогти у покращенні комунікації та співпраці в групі?

– Які ситуації або проекти можна було б використати цю вправу для покращення результатів?

4. Завершення тренінгу

Підсумок та оцінка результатів тренінгу – це важливий етап, який дозволяє оцінити ефективність тренінгу та з'ясувати, чого навчилися учасники. Для цього можна використовувати різноманітні методи оцінки, зокрема:

Анкетування учасників – попросіть учасників заповнити анкету, в якій будуть запитання про їхнє враження від тренінгу, які знання та навички вони отримали, які вправи були найкориснішими тощо.

Групову дискусію – попросіть учасників поділитися своїми враженнями та думками про тренінг, обговорити, що їм сподобалося, а що – ні, які знання та навички вони отримали, які вправи були найкориснішими.

Рефлексію – попросіть учасників розмірковувати про те, які знання та навички вони отримали на тренінгу, які вправи були найкориснішими, які ситуації вони зможуть застосовувати нові знання та навички у своїй роботі.

Конкретні плани дій – попросіть учасників розробити конкретні плани дій, які вони збираються застосувати на практиці на основі отриманих знань та навичок на тренінгу.

Фідбек тренеру – попросіть учасників поділитися своїм фідбеком щодо роботи тренера, його методики та ефективності тренінгу в цілому.

Ці методи можуть бути використані окремо або в комбінації між собою для оцінки результатів тренінгу та підвищення його ефективності у майбутньому.

Отже, цей тренінг може бути корисним для студентів, які працюють на часткову зайнятість в галузі обслуговування. Він допоможе їм зрозуміти, як працювати з емоційним стресом та попередити ризик вигорання. Крім того, студенти будуть навчені розвивати навички емпатії та співпраці, що допоможе їм покращити взаємодію з колегами та клієнтами.

Такий тренінг може допомогти підвищити рівень самооцінки та самореалізації студентів, що, в свою чергу, може позитивно вплинути на їхню роботу та кар'єрні можливості. Важливо також забезпечити післятренінгову підтримку та слідкувати за тим, як здійснюється впровадження набутих знань та навичок у практику.

Висновки до розділу 3

Професійне вигорання є серйозною проблемою, з якою стикаються студенти, особливо ті, які ведуть активний спосіб життя та займаються багатьма справами. Для профілактики вигорання необхідно забезпечити комфортні умови праці та відпочинку, підвищувати професійну компетентність та стимулювати саморозвиток. Також, необхідно вживати заходи з управління стресом та змінювати установки по відношенню до життя. Збереження гарної фізичної форми також є важливим аспектом профілактики вигорання. Виконання цих рекомендацій допоможе знизити ризик вигорання та підвищити якість життя студентів.

Професійне вигорання є серйозною проблемою, яка може вплинути на студентів, що працюють на часткову зайнятість в галузі обслуговування. Розробка тренінгової програми з метою попередження та подолання цього синдрому є важливим кроком для збереження психологічного та фізичного здоров'я студентів, а також покращення їх академічних досягнень та кар'єрного розвитку. Такий тренінг повинен надавати студентам інформацію про причини та наслідки професійного вигорання, а також методики для ефективного керування стресом та емоційними реакціями.

Крім того, важливо навчити студентів розвивати навички емпатії та співпраці, що покращить міжособистісні взаємини з колегами та клієнтами. Такий тренінг може допомогти студентам стати більш стресостійкими, самовпевненими та успішними у своїй професійній діяльності.

ВИСНОВКИ

1. Професійне вигорання є складним феноменом, який виникає в результаті тривалого стресу середньої інтенсивності, пов'язаного з професійною діяльністю. Його симптоми можна розділити на психофізичні, соціально-психологічні та поведінкові. Серед них можна виділити постійну втому та безсоння, зниження працездатності, стан депресії, відчуття соціальної віддаленості від колег та оточуючих, збільшення кількості помилок на робочому місці, використання алкоголю або наркотиків для зняття стресу та інші.

Симптоми професійного вигорання можуть виявлятися по-різному у різних людей, але вони в основному пов'язані з фізичною та психологічною втомою. Перші симптоми, які можна відчутти – це зниження енергії, тривога та почуття роздратування. Далі можуть розвиватися такі симптоми, як головні болі, погіршення пам'яті та концентрації, зниження працездатності, безсоння, зміни настрою та поведінки. Усі ці симптоми можуть призвести до того, що людина починає відчувати втому та зневіру, і це може впливати на її особисте життя та стосунки з близькими людьми.

Причинами професійного вигорання можуть бути різноманітні фактори, такі як перевантаження роботою, недостатнє визнання та підтримка соціального середовища, недостатній контроль над робочим процесом, конфлікти на роботі та низька оплата праці.

До причин професійного вигорання можна також віднести неприємний мікроклімат на робочому місці, низьку автономність у прийнятті рішень, монотонність роботи та невизначеність професійних цілей. Не менш важливою причиною є відсутність можливості балансування між роботою та приватним життям, що може призводити до постійного стресу та виснаження.

Окрім цього, важливим фактором є погані взаємини з керівництвом, колегами та клієнтами, незадовільні умови праці, включаючи незручні робочі

графіки, недостатній обсяг відпусток та відсутність можливості професійного зростання.

Для попередження професійного вигорання необхідно стежити за своїм фізичним та психологічним здоров'ям, забезпечувати достатню кількість відпочинку та розваг, зберігати баланс між роботою та особистим життям, шукати підтримку та спілкування з колегами та близькими.

2. Професійне вигорання студентів є складною проблемою, яка пов'язана зі сприйняттям студентом свого оточення та взаємодією з ним. Серед соціально-психологічних чинників, що можуть призвести до професійного вигорання студентів, варто виділити відсутність необхідної підтримки від оточення, негативну динаміку в стосунках з колегами і викладачами, перевантаженість і великий обсяг завдань, високий рівень стресу на робочому місці, недостатню можливість професійного зростання та розвитку, втрату інтересу до роботи та зниження мотивації, невизначеність і розкол у своїх цінностях. Щоб запобігти професійному вигоранню студентів, важливо створити сприятливе оточення для них, забезпечити підтримку та можливості для розвитку і зростання, а також враховувати їхні цінності та інтереси при плануванні роботи та завдань.

3. Аналіз результатів соціально-психологічних чинників професійного вигорання студентів ВНЗ, які були представлені у таблицях, може надати деякі важливі висновки. Загальні результати свідчать про наявність певних факторів, які можуть впливати на професійне вигорання студентів.

У контексті емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень, спостерігаються певні показники, що вказують на можливу втому, втрату енергії та емоційне перевантаження у певній групі студентів. Результати індексу самоактуалізації також вказують на наявність певної здатності студентів до розвитку свого потенціалу та знаходження задоволення в роботі.

Крім того, результати опитувальника показують, що студенти можуть досвіджувати стрес під час роботи та проходити через різні фази, такі як

напруження, резистенція та виснаження. Однак, підтримка колег та керівництва, а також наявність сенсу у своїй роботі та задоволення від досягнення результатів можуть знижувати ризик професійного вигорання.

Більшість респондентів не відчувають задоволення від своєї роботи, відчувають підвищену втомлюваність та відчуженість від роботи. Негативні почуття щодо роботи та недостатнє задоволення можуть бути факторами, що сприяють професійному вигоранню.

Часті випадки стресу та недостатня кількість перерв для відновлення можуть також призводити до зменшення продуктивності та погіршення здоров'я, що в свою чергу може спричинити професійне вигорання. Однак, підтримка від колег може бути важливим фактором в запобіганні професійному вигоранню. Додатково, поєднання навчання та роботи може викликати стрес та спричиняти професійне вигорання у студентів. Врахування цих факторів може допомогти уникнути професійного вигорання у студентів та поліпшити їхню роботу та життя взагалі.

Узагальнюючи, аналіз вказує на наявність певних соціально-психологічних чинників, які можуть впливати на професійне вигорання студентів. Зрозуміння цих чинників може бути корисним для розробки програм та інтервенцій з метою покращення благополуччя та запобігання професійного вигорання серед студентської популяції.

4. З метою попередження та подолання синдрому «професійного вигорання» у студентів, що працюють на часткову зайнятість в галузі обслуговування, ми розробили тренінг, адже цей синдром є серйозним проблемою, яка може вплинути на здоров'я та якість життя людей, а також на продуктивність та ефективність роботи.

Тренінгова програма надасть студентам необхідні знання та навички, щоб ефективно керувати своїм емоційним станом та стресом, які пов'язані з роботою в обслуговуванні. В ході тренінгу студенти будуть вивчати техніки зниження стресу та тривоги, вправи на релаксацію та медитацію, а також техніки підвищення самооцінки та самоповаги. Крім того, вони навчатимуться

ефективно комунікувати, розвивати емпатію та співчуття, підвищувати рівень емоційного інтелекту та навички конструктивної зворотного зв'язку.

У результаті тренінгу студенти зможуть бути більш ефективними та продуктивними на своїй роботі, а також мати більше енергії та відчуття задоволення від своєї професійної діяльності. Вони зможуть попереджувати синдром професійного вигорання та підтримувати своє психічне та фізичне здоров'я.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Астремська І. В. Професійне вигорання у жінок допомагаючих професій. Психологія та соціальна робота, 2019, 24(1 (49)).
2. Артеменко Л., Тригуб, О. Попередження професійного вигорання працівників в умовах діджиталізації. Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи, 2020, 26-27.
3. Балакірева К. О. Методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб «Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання». Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформ соціального сектору в Україні» [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.slideshare.net/undpukraine/ss-48391940>
4. Баєва О. В., П'ятниця-Горпинченко, Н. К., Тарасова, Н. М., Клименко, Г. В. Синдром емоційного вигорання у студентської молоді. Теоретичні та практичні аспекти розвитку науки (частина III): матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції м. Київ, 11-12 грудня 2018 року. Київ: МЦНД, 2018. 56 с., 11.
5. Бобрицька В. Як зберегти психічне здоров'я. Директор школи. 2012. №15. С.8-10.
6. Бобченко Т. Р. Психологічні тренінги. Основи тренінгової роботи. Навчальний посібник. М: Юрайт. 2020. 132 с.
7. Водоп'янова Н. Е. (2013). Методика діагностики професійного вигорання (Маслач Берн-аут Інвентори) [Method for diagnosing professional burnout (Maslach Burnout Inventory)]. Москва: Когіто-Центр.
8. Головіна Н. А. Психологічний тренінг як засіб оптимізації умов професійної діяльності педагога. Конспект. Серія психологічна. 1994. №1. С. 3–9.
9. Гринберг Дж. Управление стрессом. 7-е изд. СПб.: Питер, 2002. с. 352.

10. Гонина О. О. Психология. Учебное пособие. М.: КноРус. 2019. 320 с.
11. Горобець В. А. Профілактика емоційного вигорання банківських працівників. Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса, 2(13), 2021, 111-114.
12. Емоційне вигорання. [упоряд.: В. Дудяк] К.: Главник, 2007. С. 128.
13. Киселиця О. М., Богданюк, А. М., Гуліна, Л. В., Свекла, Р. М. Прогнозування та запобігання синдрому професійного вигорання і хронічної втоми учителів фізичної культури. Молодий вчений, 55(3.3), 2018, 89.
14. Колісник-Гуменюк Ю. *Професійне вигорання: ознаки, причини, методи подолання* (Doctoral dissertation, ВСП «Ніжинський фаховий коледж НУБіП України»). Львів . Бережани Гомель, 2018. Вип. 3. 451 с.
15. Коць М., Цвігун, О. Психологічний аналіз емоційного вигорання у студентської молоді. Психологія: реальність і перспективи, (14), 2020, 125-129.
16. Кім О. В., Бохонкова, Ю. О. Формування захисних реакцій у психолога та професійне вигорання. Теоретичні і прикладні проблеми психології, (2), 2019, 170-181.
17. Кузнецов М. А., Єрмоленко, І. М. Особливості професійного вигорання працівників. Trends in the development of modern scientific, 31, 2021, 431.
18. Куземчак З. П. Передумови професійного вигорання працівників фармацевтичного бізнесу. Збірник тез доповідей ІХ Міжнародної науково-технічної конференції молодих учених та студентів „Актуальні задачі сучасних технологій «, 2, 2020, 179-180.
19. Кульчицька, А., Федотова, Т. Особливості взаємозв'язку між конструктом професійного вигорання та проявом агресивних форм поведінки особистості. Психологічні перспективи, (34), 2019, 80–93.
20. Лемко Г., Косюч, М. Шляхи запобігання емоційного вигорання у студентів: соціально-педагогічний аспект. Обрії, (1), 2013, 75-78.

21. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. Практикум по социальной психологии. СПб.: Питер, 2001. 234 с.
22. Моначин І. Л., Кутузова, Н. В. Психологічні особливості професійного вигорання ІТ-спеціалістів. Збірник тез доповідей VIII Міжнародної науково-технічної конференції молодих учених та студентів «Актуальні задачі сучасних технологій», 3, 2019, 136-136.
23. Моргунова Н. С. Емоційна компетентність викладача як чинник підвищення ефективності навчання іноземних студентів. (59), 2018, 130-138.
24. Морочило Н. М. Дослідження та профілактика емоційного вигорання у студентів університету. Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса, 1(12), 2020, 237-241.
25. Орел В. О., "Проблема емоційного вигорання студентів-представників «допомагаючих» професій." VIRTUS 2018, 70.
26. Паламар Б., Грузєва, Т., Паламар, С. П., Тукаєв, С. Ризик формування синдрому емоційного вигорання у студентів з точки зору громадського здоров'я. Клінічна та профілактична медицина, 3(13), 2020, 12-21.
27. Потупало Д. Р. Психологічні аспекти формування синдрому емоційного вигорання у студентів. Актуальні напрями практичної психології і психотерапії: матеріали VII Харків. наук.-практ. конф. (м. Харків, 2 берез. 2018 р.). Харків, 2018. С. 92-95.
28. Писаренко Ю. В. Професійне вигорання як психолого-педагогічна проблема. Розвиток освіти і науки: проблеми, теорія, досвід і перспективи, 2021, 159-162.
29. Прокопенко І. А. Професійне вигорання педагогів як психолого-педагогічна проблема. Наукові записки кафедри педагогіки, 1(45), 2019, 59-64.
30. Романовська Д. Д. Як зняти емоційне напруження або що таке релаксація?. Практична психологія та соціальна робота. 2002. № 2. С.23–35.
31. Робертс Г. А. Профілактика вигорання. Огляд сучасної психіатрії. 1998. № 1. С. 39–46.

32. Рідкодубська Г. А. Професійне вигорання соціальних працівників. Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки, (1), 2020, 34.
33. Синдром «професійного згорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. За ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової К., 2006. 365 с.
34. Словник-довідник з загальної психології. За ред. Ю. М. Жуковського. К.: Видавничий дім «КМ-Букс». Київ: Каравела, 2018. 328 с.
35. Смакула О., Долженко, І. Проблеми професійного вигорання спортивно-педагогічних працівників. *Молодь і ринок*, (11-12), 2016, 46-50.
36. Степанчук А. П. Вплив карантинних обмежень на розвиток професійного вигорання викладачів вищих навчальних закладів України. Актуальні проблеми сучасної медицини: Вісник української медичної стоматологічної академії, 21(1 (73)), 2021, 141-145.
37. Свінцицька Н. Л., Когут, І. В., Каценко, А. Л., Литовка, В. В., Пілюгін, А. В., Свинцицкая, Н. Л., Пилюгин, А. В. Профілактичні заходи щодо виникнення професійного вигорання у викладачів закладів медичної освіти. Полтава, 2021. С. 260–263.
38. Сельє Г. Стресс без дистресса. Общ. ред. Е. М. Крепса. М.: Прогресс. 1982. 236 с.
39. Сорокіна О. А. Тренінг як засіб підвищення комунікативної компетентності працівників сфер обслуговування. *Соціально-гуманітарний вісник*, (26-27), 2019, 69-70.
40. Таненя В. П., Маслова, Н. М. *Синдром емоційного вигорання у студентів медичного університету та його вплив на стан здоров'я* (Doctoral dissertation). Харків: ХНМУ, 2020. С. 58–59.
41. Теренда Н. О., Павлів, Т. Б., Теренда, О. А. Професійне вигорання— одна з невирішених проблем системи охорони здоров'я. Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України, (2), 2021, 29-33.

42. Тлумачний словник з психології. За ред. М. О. Гуляєва. К.: Видавництво НАПН України, 2012.
43. Урбанович В., Штифурак, В. Психологічне обґрунтування професійного вигорання. Молодий вчений, (5 (57)), 2018, 27-30.
44. Форманюк Т. В. Синдром «емоціонального сторування» як показател ь професіональної дезадаптації учителя. Вопросы психологии 1994. №6. С.57-64.
45. Хаврова К. С., Когтев, Є. ООцінка стану емоційного вигорання працівників сфери обслуговування. The Scientific Heritage, (83-4), 2022, 40-42.
46. Цюприк А., Федорович, С. Профілактика емоційного вигорання студентів-психологів. Педагогіка і психологія професійної освіти, (1), 2019, 160-170.
47. Boni, R. A. D. S., Paiva, C. E., De Oliveira, M. A., Lucchetti, G., Fregnani, J. H. T. G., Paiva, B. S. R. (2018). Burnout among medical students during the first years of undergraduate school: Prevalence and associated factors. *PLoS one*, 13(3), e0191746.
48. Burisch M. Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung. Berlin: Heidelberg Springer Medizin Verlag, 2006. 314 s.
49. Deeb, G. R., Braun, S., Carrico, C., Kinser, P., Laskin, D., Golob Deeb, J. (2018). Burnout, depression and suicidal ideation in dental and dental hygiene students. *European journal of dental education*, 22(1), e70-e74.
50. Gil-Calderón, J., Alonso-Molero, J., Dierssen-Sotos, T., Gómez-Acebo, I., Llorca, J. (2021). Burnout syndrome in Spanish medical students. *BMC medical education*, 21(1), 1-7.
51. Green D. E. The three-factor structure of the Maslach Burnout Inventory: A multicultural, multinational confirmatory study. D. E. Green, F. H. Walkey, A. J. Taylor. *J. of Social Behavior and Personality*. 1991. Vol. 6 (3). P. 453-472
52. Erschens, R., Keifenheim, K. E., Herrmann-Werner, A., Loda, T., Schwille-Kiuntke, J., Bugaj, T. J., Junne, F. (2019). Professional burnout among

medical students: systematic literature review and meta-analysis. *Medical teacher*, 41(2), 172-183.

53. Eaves, J. L., Payne, N. (2019). Resilience, stress and burnout in student midwives. *Nurse education today*, 79, 188-193.

54. Eckleberry-Hunt, J., Kirkpatrick, H., Barbera, T. (2018). The problems with burnout research. *Academic Medicine*, 93(3), 367-370.

55. Холмс, Т., Page, P. (1967). Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11(2), 213-218.

56. Rubin, L. M., Moreno-Pardo, M. D. (2018). Burnout among student-athlete services professionals. *Journal of Higher Education Athletics*, 1(3).

57. Nteveros, A., Kyprianou, M., Artemiadis, A., Charalampous, A., Christoforaki, K., Cheilidis, S., ... Zis, P. (2020). Burnout among medical students in Cyprus: A cross-sectional study. *PLoS One*, 15(11), e0241335.

58. Saloviita, T., Pakarinen, E. (2021). Teacher burnout explained: Teacher-, student-, and organisation-level variables. *Teaching and Teacher Education*, 97, 103221.

59. Väisänen, S., Pietarinen, J., Pyhältö, K., Toom, A., Soini, T. (2018). Student teachers' proactive strategies for avoiding study-related burnout during teacher education. *European Journal of Teacher Education*, 41(3), 301-317.

60. Valero-Chillerón, M. J., González-Chordá, V. M., López-Peña, N., Cervera-Gasch, Á., Suárez-Alcázar, M. P., Mena-Tudela, D. (2019). Burnout syndrome in nursing students: An observational study. *Nurse Education Today*, 76, 38-43.

61. Macilwrait, P., Bennett, D. (2018). Burnout and physical activity in medical students. *Irish Medical Journal*, 111(3), 707.

62. Madigan, D. J., Kim, L. E. (2021). Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. *International journal of educational research*, 105, 101714.

63. Maslach, K., Jackson, S. E., Leiter, M. P. (2018). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Menlo Park, CA: Mind Garden.

64. Kim, N., Lambie, G. W. (2018). Burnout and implications for professional school counselors. *Professional Counselor*, 8(3), 277-294.
65. Kusurkar, R. A., van der Burgt, S. M., Isik, U., Mak-van der Vossen, M., Wilschut, J., Wouters, A., Koster, A. S. (2021). Burnout and engagement among PhD students in medicine: the BEEp study. *Perspectives on Medical Education*, 10, 110-117.
66. Reith, T. P. (2018). Burnout in United States healthcare professionals: a narrative review. *Cureus*, 10(12).
67. Cho, E., Jeon, S. (2019). The role of empathy and psychological need satisfaction in pharmacy students' burnout and well-being. *BMC medical education*, 19, 1-12.
68. Mullen, P. R., Malone, A., Denney, A., Santa Dietz, S. (2018). Job stress, burnout, job satisfaction, and turnover intention among student affairs professionals. *College Student Affairs Journal*, 36(1), 94-108.
69. Liu, H., Yansane, A. I., Zhang, Y., Fu, H., Hong, N., Kalenderian, E. (2018). Burnout and study engagement among medical students at Sun Yat-sen University, China: A cross-sectional study. *Medicine*, 97(15).
70. Perlman B., Hartman E. JI. Burnout: Summary and Future and Research. *Human relations*. 1982. V. 35 (4).
71. Frajerman, A., Morvan, Y., Krebs, M. O., Gorwood, P., Chaumette, B. (2019). Burnout in medical students before residency: a systematic review and meta-analysis. *European Psychiatry*, 55, 36-42.
72. Farrell, S. M., Kar, A., Valsraj, K., Mukherjee, S., Kunheri, B., Molodynski, A., George, S. (2019). Wellbeing and burnout in medical students in India; a large scale survey. *International Review of Psychiatry*, 31(7-8), 555-562.
73. Freudenberger H. J. Staff burn-out. *Journal of Social Issues*. 1974. № 30. P. 159-166.
74. Quina Galdino, M. J., Preslis Brando Matos de Almeida, L., Ferreira Rigonatti da Silva, L., Cremer, E., Rolim Scholze, A., Trevisan Martins, J., ... do

Carmo, M. (2020). Burnout among nursing students: a mixed method study. *Investigación y Educación en Enfermería*, 38(1).

75. Williams, P., Mueller, K., Carroll, H., Cornwall, M., Denney, L., Kroneberger, L. (2018). Patterns of academic burnout, emotional distress, and coping in physical therapy students. *The International Journal of Health, Wellness and Society*, 8(3), 31.

76. Wang, Y., Zhang, H., Lei, J., Yu, Y. (2019). Burnout in Chinese social work: Differential predictability of the components of the Maslach Burnout Inventory. *International Journal of Social Welfare*, 28(2), 217-228.

Всього джерел – 76.

Джерел за останні п'ять років – 56 (1, 2, 4, 6, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 32, 34, 36, 37, 39, 40, 41, 43, 45, 46, 47, 49, 50, 52, 53, 54, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 71, 72, 74, 75, 76).

Джерел українських авторів за останні п'ять років – 31 (1, 2, 4, 6, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 32, 34, 36, 37, 39, 40, 41, 43, 45, 46).

Джерел зарубіжних авторів за останні п'ять років – 25 (47, 49, 50, 52, 53, 54, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 71, 72, 74, 75, 76).

ДОДАТКИ

Додаток А

«Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Е. Водоп'янової)»

Будь ласка, дайте відповідь, як часто Ви відчуваєте почуття, перераховані в кожному з пунктів опитувальника. Над відповідями довго не замислюйтесь, відповідайте, керуючись першим враженням.

	ніколи	дуже рідко	іноді	часто	дуже часто	кожен день
1. Я відчуваю себе емоційно спустошеним .						
2. Після роботи я відчуваю себе як «вичавлений лимон».						
3. Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу.						
4. Я добре розумію, що відчувають діти та колеги, та використовую це в інтересах справи.						
5. Я спілкуюся з дітьми, батьками, колегами цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.						
6. Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від усіх і всього.						
7. Я вмю знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.						
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.						
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи дітей та колег.						
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.						
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.						
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.						

13. У мене все більше життєвих розчарувань.						
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.						
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими дітьми і колегами.						
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх.						
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з дітьми та колегами.						
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.						
19. Я багато встигаю зробити.						
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.						
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.						
22. Іноді колеги перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків.						

Індекс самоактуалізації Джоунс і Крендалл

Коротка шкала вимірювання самоактуалізації

- ___ 1. Я не соромлюся жодної зі своїх емоцій
- ___ 2. Я відчуваю, що повинен робити те, чого чекають від мене інші (N)
- ___ 3. Я вірю, що по суті люди хороші і їм можна довіряти
- ___ 4. Я можу сердитися на тих, кого люблю
- ___ 5. Завжди необхідно, щоб інші схвалювали те, що я роблю (N)
- ___ 6. Я не приймаю свої слабкості (N)
- ___ 7. Мені можуть подобатися люди, яких я можу не схвалювати
- ___ 8. Я боюся невдач (N)
- ___ 9. Я намагаюся не аналізувати і не спрощувати складні сфери (N)
- ___ 10. Краще бути самим собою, ніж популярним
- ___ 11. У моєму житті немає того, чого б я особливо себе присвятив (N)
- ___ 12. Я можу висловити мої почуття, навіть якщо це призведе до небажаних наслідків
- ___ 13. Я не зобов'язаний допомагати іншим (N)
- ___ 14. Я втомився від страхів і неадекватності (N)
- ___ 15. Мене люблять, бо я люблю

Примітка. Респонденти відповідають на кожне твердження, використовуючи 4-значну шкалу: 1 - не згоден, 2 - не згоден частково, 3 - згоден частково і 4 - погоджуюся.

Значок «N», наступний за твердженням, позначає, що при підрахунку загальних значень оцінка по цьому пункту буде інверсної (1 = 4, 2 = 3, 3 = 2, 4 = 1). Чим вище загальне значення, тим більше Самоактуалізованих вважається респондент.

Методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В. В. Бойка

Інструкція. На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери, то йдеться про суб'єктів вашої професійної діяльності – учнів, батьків та інших осіб, з якими ви щоденно працюєте. Текст опитувальника

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплоота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути па самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу па роботі.
12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.

14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.
21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все, як потрібно, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюся обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.
30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра - не отримаєш зла».
31. Я з радістю розповідаю домашнім про свою роботу.

32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).

33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.

34. Я дуже хвилююся за свою роботу.

35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.

36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.

37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.

38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.

39. Останнім часом мене переслідують невдачі па роботі.

40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу із невіру.

41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.

42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.

43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.

44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.

45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.

46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.

47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.

48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.

49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.

50. Успіхи в роботі надихають мене.

51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже без вихідною).

52. Я втратив спокій через роботу.

53. Впродовж останнього року траплялися скарги па мене з боку партнерів.

54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.

55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю через силу.

57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.

58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я.

59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.

60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.

61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.

62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.

63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.

64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.

65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.

66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.

67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.

68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.

69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.

70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.

71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.

72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.

73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.

74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.

75. Моя кар'єра склалася вдало.

76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.

77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.

78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.

79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається на спілкуванні з домашніми і друзями.

80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.

81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.

82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.

83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця - зробила знервованим, злим, притупила емоції. 84. Робота з людьми, вочевидь, підриває моє здоров'я.

Авторський опитувальник

1. Як довго ви працюєте у своїй поточній професії?

2. Чи маєте ви задоволення від своєї роботи?
 - Так
 - Ні
3. Чи часто ви відчуваєте стрес під час роботи?
 - Так
 - Ні
4. Чи маєте ви достатньо можливостей для відпочинку та відновлення під час робочого дня?
 - Так
 - Ні
5. Чи відчуваєте ви підвищену втомлюваність, нездатність до концентрації і падіння енергії?
 - Так
 - Ні
6. Чи маєте ви підтримку колег та керівництва?
 - Так
 - Ні
7. Чи відчуваєте ви відчуженість від своєї роботи?
 - Так
 - Ні
8. Чи маєте ви можливість впливати на свою роботу та процеси, що з нею пов'язані?
 - Так
 - Ні

9. Чи відчуваєте ви сенс у своїй роботі та знаходите задоволення від досягнення результатів?

– Так

– Ні

10. Ви стикаєтесь зі стресом, щодо навчання?

– Так

– Ні

– Іноді

Додати свої спостереження (по-бажанню)

РЕФЕРАТ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Виконала: Гуцалюк Дар'я Костянтинівна

Науковий керівник: Петрунько Ольга Володимирівна

Дослідження соціально-психологічних чинників професійного вигорання студентів вищих навчальних закладів є актуальним, оскільки проблема професійного вигорання є значною для багатьох людей, які працюють у різних галузях. Професійне вигорання може бути визнаною проблемою в будь-якій професії, але особливо актуальною є ця проблема для студентів вищих навчальних закладів, які зазвичай знаходяться в періоді активного навчання та поєднання з роботою

Мета – теоретично та емпірично дослідити соціально-психологічні чинники професійного вигорання студентів вищих навчальних закладів.

Завдання:

1. Визначити симптоми та причини професійного вигорання;
2. Теоретично дослідити соціально-психологічні чинники професійного вигорання студентів
3. Емпірично дослідити соціально-психологічних чинників професійного вигорання студентів вищих навчальних закладів;
4. Розробити тренінгову програму, щодо попередження та подолання синдрому «професійного вигорання».

Об'єкт – професійне вигорання студентів.

Предмет – соціально-психологічні чинники професійного вигорання студентів вищих навчальних закладів.

У вступі обґрунтовано актуальність досліджуваної проблеми, визначено мету, завдання, об'єкт, предмет, методи; розкрито методологічні та теоретичні засади дослідження, висвітлено наукову новизну і практичне значення

кваліфікаційної роботи, представлено дані щодо структури й обсягу кваліфікаційної роботи.

У першому розділі **«Теоретичний аналіз соціально-психологічних чинників професійного вигорання»** проаналізовано сутність феномену «професійного вигорання, визначено симптоми та причини професійного вигорання, висвітлено соціально-психологічні чинники професійного вигорання студентів.

Професійне вигорання є серйозною проблемою, яка може виникати у людей з різних професій і сфер діяльності. Цей стан також може впливати на студентів, особливо тих, хто займається стажуванням або виконує роботу під час навчання. Він характеризується рядом симптомів, включаючи емоційне виснаження, втрату інтересу і задоволення від виконуваної роботи, постійне почуття безсилля та невпевненості у своїх здібностях.

У контексті студентів, що займаються стажуванням або працюють на час навчання, професійне вигорання може бути спричинене різними соціально-психологічними факторами. Ці фактори включають в себе почуття неконтрольованості та безсилля, відсутність мотивації та задоволення від виконуваної роботи, конфлікти на робочому місці, недостатню підтримку та відсутність менторства, відчуття ізоляції від колег та співробітників, а також обмежені можливості для професійного розвитку.

У другому розділі **«Емпіричне дослідження соціально-психологічних чинників професійного вигорання студентів ВНЗ»** описано методики та процедуру проведення, надано результати дослідження. **Було використано:** діагностику професійного «вигорання» К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Е. Водоп'янової, методику діагностики рівня «емоційного вигорання» В. В. Бойка, індекс самоактуалізації Джоунс і Крендалл та розроблено авторський опитувальник. В дослідженні взяло участь 45 респондентів, різних університетів та різних курсів. 29 дівчат та 16 хлопців, середній вік 19.5.

Середній рівень емоційного виснаження студентів становить 27,25 зі стандартним відхиленням 7,86. Це може вказувати на наявність втоми, втрати

енергії та емоційного перевантаження у певній групі студентів. Середній рівень деперсоналізації складає 16,04 зі стандартним відхиленням 6,47. Це вказує на те, що деякі студенти можуть розвивати відчуття відчуженості, віддаленості та небажання встановлювати емоційні зв'язки з оточуючими. Середній рівень редукції особистих досягнень становить 25,15 зі стандартним відхиленням 9,85. Це вказує на можливість зниження самооцінки та переконання студентів в неефективності їхньої праці та досягнень.

Середня оцінка стадії напруження становить 29,81 зі стандартним відхиленням 4,52. Це може вказувати на наявність високого рівня напруженості та стресу у студентів. Середня оцінка стадії резистенції складає 43,28 зі стандартним відхиленням 6,21. Це свідчить про наявність високої стійкості та адаптаційних здібностей студентів до різних викликів і стресових ситуацій. Середня оцінка стадії виснаження складає 33,56 зі стандартним відхиленням 4,18. Це може вказувати на поступове зниження енергії, стомлення та втому серед студентів.

З результатів індексу самоактуалізації Джоунс і Крендалл видно, що середній показник шкали самоактуалізації становить 37,97 зі стандартним відхиленням 5,55. Це може свідчити про наявність певної здатності студентів до розвитку свого потенціалу та знаходження задоволення в роботі.

Узагальнюючи, результати опитувальника вказують на кілька факторів, які можуть впливати на професійне вигорання студентів. Високий рівень стресу під час роботи, обмежені можливості для відпочинку та відновлення, відчуття відчуженості від роботи – це фактори, які можуть сприяти прояву професійного вигорання. З іншого боку, підтримка колег та керівництва, а також наявність сенсу у своїй роботі та задоволення від досягнення результатів можуть знижувати ризик професійного вигорання.

У третьому розділі **«Психологічні рекомендації подолання професійного вигорання студентів ВНЗ»** висвітлено ефективні способи запобігання професійного вигорання студентів. Для профілактики вигорання необхідно забезпечити комфортні умови праці та відпочинку, підвищувати

професійну компетентність та стимулювати саморозвиток. Також, необхідно вживати заходи з управління стресом та змінювати установки по відношенню до життя.

Підсумок роботи, це розробка тренінгової програми, щодо попередження та подолання синдрому «професійного вигорання». Тренінгова програма надасть студентам необхідні знання та навички, щоб ефективно керувати своїм емоційним станом та стресом, які пов'язані з роботою в обслуговуванні. В ході тренінгу студенти будуть вивчати техніки зниження стресу та тривоги, вправи на релаксацію та медитацію, а також техніки підвищення самооцінки та самоповаги. Крім того, вони навчатимуться ефективно комунікувати, розвивати емпатію та співчуття, підвищувати рівень емоційного інтелекту та навички конструктивної зворотного зв'язку.

У результаті тренінгу студенти зможуть бути більш ефективними та продуктивними на своїй роботі, а також мати більше енергії та відчуття задоволення від своєї професійної діяльності. Вони зможуть попереджувати синдром професійного вигорання та підтримувати своє психічне та фізичне здоров'я.

РЕЦЕНЗІЯ

на кваліфікаційну роботу студентки 4 курсу спеціальності 053 «Психологія»

Університету економіки і права «КРОК»

Гуцалюк Дар'ї Костянтинівни, виконану на тему:

«Соціально-психологічні чинники професійного вигорання студентів

вищих навчальних закладів»

Тема роботи Гуцалюк Д.К. є досить актуальною, оскільки проблема професійного вигорання зачіпає значну кількість не лише фахівців з великим стажем роботи, а й значну частку початківців, що працюють у різних галузях соціального буття і лише опановують ту чи ту професію. Професійне вигорання є визнаною проблемою в будь-якій професії та особливо актуальним воно є в сфері гуманітарних професій, зокрема й серед студентів вищих навчальних закладів, серед яких є чимало тих, що перебувають у періоді активного навчання та поєднання навчання з роботою.

Зміст кваліфікаційної роботи Гуцалюк Д.К. загалом відповідає затвердженій темі та поставленим дослідницьким завданням. Робота має логічну структуру і містить всі необхідні змістові компоненти. У вступі сформульовано актуальність та науковий апарат дослідження. У першому розділі розглянуто сутність феномену професійного вигорання, його симптоми, причини та соціально-психологічні механізми, в т.ч. і в студентів. У другому розділі описано організацію та методи емпіричного дослідження соціально-психологічних чинників професійного вигорання в студентів ВНЗ та представлено й інтерпретовано основні емпіричні результати, що свідчать про важливість уваги до психологічного самопочуття студентів ВНЗ і необхідність створення сприятливих умов для їх навчання, розвитку та самореалізації. У третьому розділі висвітлено можливості і засоби запобігання професійного вигорання серед студентів та розроблено тренінгову програму з його попередження та подолання.

Результати роботи є практично значущими, вони можуть допомогти як студентам, так і психологам, агротехнікам і тренерам та іншим спеціалістам у розробці та впровадженні програм профілактики та підтримки психологічного здоров'я студентів під час навчання і набуття професії.

Кваліфікаційна робота Гуцалюк Д.К. виконана на достатньому методологічному і методичному рівні і заслуговує на позитивну оцінку.

Рецензент:

доктор психол.наук, ст. наук, співр.
(науковий ступінь, вчене звання)

Петрунько О.В.
(прізвище, ім'я, по-батькові)

05.06.2023
(Дата)

(Підпис)

ВІДГУК НАУКОВОГО КЕРІВНИКА НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Студентки 4 курсу заочної форми Гуцалюк Дарії Костянтинівни

СВО «бакалавр», спеціальності 053 «Психологія»

на тему «Соціально-психологічні чинники професійного вигорання студентів вищих навчальних закладів»

Оцінка основних параметрів роботи за шкалою («5», «4», «3», «2»):

- | | |
|---|----------------|
| 1. Логічність структури та плану роботи | 5 |
| 2. Відповідність змісту роботи плану | 4 |
| 3. Повнота розкриття теми (за розділами) | 1) 4 2) 4 3) 4 |
| 4. Висновки та рекомендації | 4 |
| 5. Самостійність та оригінальність роботи | 4 |
| 6. Достатність фактичного матеріалу
(статистика, ілюстрації, тощо) | 4 |
| 7. Підбір використаних джерел інформації | 5 |
| 8. Глибина опрацювання джерел | 4 |
| 9. Оформлення роботи | 3-4 |
| 10. Своєчасність виконання роботи | 3-4 |

Додаткові параметри, які характерні для дисципліни, теми, або роботи – на розсуд керівника:

11. _____

12. _____

Необхідні коментарі, зауваження, пропозиції та рекомендації керівника кваліфікаційної роботи:

Кваліфікаційна робота Гуцалюк Д.К. виконана з дотриманням основних методичних вимог до бакалаврських робіт. Однак авторка працювала над роботою непослідовно, з порушенням термінів її виконання, а також досить формально ставилася до консультацій з науковим керівником та до надаваних їй порад, рекомендацій і зауважень. Тому в тексті роботи залишилося чимало змістових і технічних неточностей, на які науковий керівник безпосередньо вказувала і навіть позначала це червоним кольором у тексті (невірно розставлені знаки пунктуації, «разірвані» таблиці і рисунки, неправильні посилання на першоджерела, недбало оформлений список літератури тощо), і це істотно погіршує враження від виконаної роботи.

Робота рекомендована до захисту з попередньою оцінкою 72 бали (добре).

Науковий керівник

О.В. Петрунко