

**Класичний приватний університет
Вищий навчальний заклад
«Університет економіки і права «КРОК»,
Міністерство освіти і науки України**

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

АРЕФНІЯ СВІТЛАНА ВЯЧЕСЛАВІВНА

УДК 159.944-057.34

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСОБИ ПРОФІЛАКТИКИ ТА КОРЕКЦІЇ
ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ
ЗАКОНОДАВЧОГО ОРГАНУ ВЛАДИ**

19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук
Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ С. В. Арефнія

Науковий керівник – Бочелюк Віталій Йосипович, доктор психологічних наук,
професор

Київ – 2018

АНОТАЦІЯ

Арефнія С. В. Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.

– Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 «Організаційна психологія; економічна психологія». – Вищий навчальний заклад Університет «КРОК» Науково-навчальний інститут, Київ. 2018.

Дисертація присвячена дослідженню психологічних засобів профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.

Професійне вигорання розглянуто як загальний професійний дезадаптаційний феномен і цілісне, динамічне психічне утворення в єдності мотиваційних, емоційних та оцінних компонентів, яке формується у професійній діяльності та негативно впливає на її результативність.

Констатовано, що динаміка професійного розвитку особистості є немонотонною та суперечливою. Нерівномірність виявляється в кризах професійного розвитку. Проявом негативного впливу професії на особистість є поява професійних деструкцій, різновидом яких є феномен професійного вигорання. Основними психологічними чинниками розвитку професійно-зумовлених деструкцій є конфлікти професійного самовизначення, кризи професійного становлення, професійна дезадаптація.

Всі чинники професійного вигорання поділяються на дві великі групи: організаційні, що також визначають специфіку роботи (умови роботи, зміст праці, соціально-психологічні аспекти) та індивідуально-психологічні (особистісні).

За результатами теоретичного аналізу феномена професійного вигорання у державних службовців законодавчого органу влади з'ясовано доцільність

дослідження цього феномена через вивчення індикаторів симптомів професійного вигорання та параметрів особистісних деструкцій, пов'язаних з ним.

Визначено, що протидія професійному вигоранню пов'язана із системою мотиваційно-спонукальних ресурсів, що сприяють професійно-особистісному розвитку суб'єкта праці та реалізують цілеспонукування й самодетермінацію. Протидія професійному вигоранню зумовлена єдністю чотирьох ресурсних підсистем: системи ресурсів когнітивно-рефлексивної регуляції, що спрямована на забезпечення ресурсами та задоволеності якістю життя, так звані «ресурси рефлексії»; системи психологічної регуляції, що підтримує впевненість або переконаність у власних можливостях самоконтролю ситуацій у сьогоденні й майбутньому, досягнення поставлених цілей, – «ресурси самопідтримки»; система механізмів когнітивного й поведінкового подолання нинішніх і майбутніх труднощів, що забезпечують розширення ресурсної бази: що частіше використовуються проактивні й екстенсивні копінг-стратегії, то менша вираженість професійного вигорання – «ресурси подолання»; система самоконтролю й задоволеності особистими досягненнями та професійною самореалізацією – «ресурси особистих досягнень». Що вища оцінка актуального психологічного благополуччя й задоволеності професійною самореалізацією, то менша вираженість професійного вигорання.

Вивчення й пояснення особливостей прояву складових професійного вигорання особистості мають здійснюватися на основі концептуальної моделі й відповідного валідного комплексного психодіагностичного інструментарію з урахуванням специфіки діяльності.

На пілотажному етапі дослідження було виявлено держслужбовців з вираженими показниками професійного вигорання, такими як тривожність та нервові напруження, професійний стрес, психоемоційне виснаження, зниження суб'єктивної якості життя, деперсоналізація, викривлення професійної мотивації, редукція професійних досягнень.

На констатувальному етапі дослідження було вивчено неспецифічні прояви професійного вигорання, а саме такі параметри особистості, як самоактуалізація та самоставлення, життєві цілі та цінності, адаптаційні ресурси. Встановлено, що феномен професійного вигорання пов'язаний з параметрами самоставлення (зниженням самоприйняття, самоприв'язаності та збільшенням внутрішньої конфліктності) і самозвинувачення; особливостями смисложиттєвих орієнтацій, таких як «Результативність життя, або задоволеність самореалізацією», «Локус контролю Я», «Локус контролю життя, або керованість життя», «Загальний показник смисложиттєвих орієнтацій»; з порушеннями ціннісної сфери особистості, коли основними термінальними цінностями стають збереження індивідуальності та матеріальний добробут; зниженням параметрів самоактуалізації – автономності, саморозуміння, погляду на природу людини, аутосимпатії; зниженням адаптаційного потенціалу особистості.

Констатовано, що феномен професійного вигорання негативно впливає на суб'єктивну якість життя особистості. Найбільше страждають такі сфери, як робота, соціальний статус, соціальна підтримка, здоров'я, відпочинок, душевний стан. Порушуються внутрішні параметри – саморозуміння, самоприйняття, самоцінність, самокерування. Такі сфери життя, як сім'я, харчування, сексуальне життя, оцінюються респондентами як найкращі.

Розроблено модель психологічної профілактики та корекції професійного вигорання, в основу якої покладено концептуальне положення про максимальне саморозкриття особистості при досягненні нею вершин професійної майстерності, підпорядкованість завдань професійної підготовки завданням досягнення людиною самореалізації засобами обраної нею професії. Протидія професійному вигоранню активує систему мотиваційно-спонукальних ресурсів особистості, що сприяють професійно-особистісному розвитку суб'єкта праці та реалізують цілеспонукування й самодетермінацію.

Рушійною силою психологічної профілактики та корекції професійного вигорання є процес саморозвитку. Цілеспрямований і систематичний розвиток самосвідомості є базовою умовою психологічної профілактики та корекції професійних деструкцій. Основними компонентами усвідомленої регуляції діяльності є прийняття суб'єктом мети діяльності та програми перетворень. Технологія корекції спрямована насамперед на зміну самостворення, але в систему психокорекційних впливів утягуються всі компоненти Я-концепції. Механізми самоусвідомлення, самоприйняття, прийняття інших і самовизначення є провідними у цьому процесі.

Психологічними напрямками профілактики визначено: розвиток самоусвідомлення та самоприйняття; перспектива самовизначення, самовдосконалення; етапи професійного становлення (подолання професійних криз, підвищення рівня соціально-психологічної адаптованості); розвиток саморефлексії, емпатії, духовності; надання переваги особистісним цінностям та своєму здоров'ю, перемикання з роботи на інші сфери життя, навчання таймінгу, пошук мотивацій персоналу, здатність саморозрядки (вправи, медитації, аутотренінги), спроможність змінити ставлення до перспективи кар'єрного зростання (держслужба як тимчасовий досвід), зниження залежності від сторонньої оцінки своєї праці (підвищення самовпевненості).

За результатами експериментального дослідження констатовано ефективність психологічних засобів – програми психологічної профілактики та корекції професійного вигорання службовців державних органів влади. Доведено, що застосування програми сприяє комплексному усвідомленню себе, підвищенню рівня самосвідомості, подоланню ознак професійного вигорання, як професійної деструкції, стабілізації процесу професіоналізації і кар'єрного просування, підвищенню рівня соціально-психологічної адаптованості.

Наукова новизна одержаних результатів полягає, в тому що

уперше: розроблено концептуальну модель професійного вигорання державних

службовців законодавчого органу влади; розроблено програму психологічної профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади та експериментально доведено її ефективність;

удосконалено: техніку застосування методик для індивідуальної профілактичної та психокорекційної роботи; а також психокорекційних програм, де передбачено формування стратегій професійного розвитку; алгоритми впровадження програм психологічної профілактики та корекції професійного вигорання у державних службах;

дістали подальшого розвитку: теоретичні уявлення щодо шляхів розв'язання проблеми професійного вигорання, а також про психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.

Дослідження набуло практичного значення завдяки визначенню напрямів психологічної допомоги та розробці системи психологічних засобів профілактики та корекції професійного вигорання для державних службовців законодавчого органу влади. Матеріали дослідження можуть бути використані організаційними психологами у роботі з державними службовцями. Програма психопрофілактики та корекції професійного вигорання може бути застосована керівництвом Апарату Верховної Ради України та інших державних структурах у роботі з державними службовцями. Теоретичний та практичний матеріал дослідження може стати корисним у розробці та модернізації курсів «Організаційна психологія», «Акмеологія», «Психологія професійного становлення особистості».

Ключові слова: державні службовці законодавчого органу влади, психологічні засоби профілактики та корекції, професійне вигорання, професійні деструкції, суб'єктна активність, професійна діяльність.

Arefniya S.V. Psychological means of prevention and correction of professional burnout of civil servants of the legislative authority. - Qualifying scientific work on the rights of manuscripts.

Dissertation of receiving degree of a candidate of psychological sciences, specialty 19.00.10 – organizational psychology; economic psychology. – Higher educational institution – KROK University, Educational and Scientific Institute of Psychology, Kyiv. 2018

The dissertation is devoted to research of psychological means of prevention and correction of professional burnout of civil servants of legislative power.

Professional burnout is considered as a general professional adaptation phenomenon and a holistic, dynamic mental entity in the unity of motivational, emotional and evaluative components, which is formed in the professional activity and adversely affects its effectiveness.

It was stated that the dynamics of professional development of a person is no monotonic and contradictory. Unevenness is manifested in the crisis of professional development. The manifestation of the negative influence of the profession on the personality is the appearance of professional destruction, the kind of which is the phenomenon of professional burnout. The main psychological factors of the development of professionally determined destruction are conflicts of professional self-determination, crisis of professional formation, professional disadaptation.

All factors of professional burnout are divided into two large groups: organizational, which also determine the specifics of work (working conditions, content of labor, socio-psychological aspects) and individual-psychological (personal).

According to the results of the theoretical analysis of the phenomenon of professional burnout in the civil servants of the legislative authority, the expediency of studying this phenomenon through the study of indicators of the symptoms of professional burnout and the qualities of personal destruction associated with it.

It is determined that the counteraction to professional burnout is connected with the system of motivational and inductive resources that promote the professional and personal development of the subject of labor and realize the purposefulness and self-determination. Opposition to professional burnout is conditioned by the unity of four resource subsystems: the system of resources of cognitive-reflexive regulation, aimed at providing resources and satisfaction with quality of life, called «resources of reflection»; systems of psychological regulation, which maintains confidence or conviction in their own possibilities of self-control in situations in the present and future, achievement of the set goals – «resources of self-support»; a system of mechanisms of cognitive and behavioral overcoming of current and future difficulties, which ensure the expansion of the resource base: the more frequent use of proactive and extensive coping strategies, the less pronounced professional burnout – «resources to overcome»; the system of self-control and satisfaction with personal achievements and professional self-realization – «resources of personal achievements». As higher the score of actual psychological well-being and satisfaction with professional self-realization, as less pronounced professional burnout.

The study and explanation of the features of the manifestation of the components of professional burnout of the individual should be based on the conceptual model and the corresponding valid comprehensive psychodiagnostic toolkit taking into account the specifics of the activity.

At the initial research were revealed civil servants with significant rates of professional burnout, such as anxiety and nervous tension, professional stress, psycho-emotional exhaustion, subjective quality of life, depersonalization, distortion of professional motivation, reduction of professional achievements were revealed.

At the qualitative stage of the research, non-specific manifestations of professional burnout were studied, namely, such personal qualities as self-actualization and self-adaptation, life goals and values, adaptive resources. It has been established that the phenomenon of professional burnout is related to the qualities of self-determination

(decrease self-acceptance, self-affirmation and increase of internal conflict) and self-excitation; peculiarities of semantic orientations such as «Effectiveness of life, or satisfaction with self-realization», «Locus of control of Me», «Locus of control of life, or controllability of life», «Overall index of meaningful life orientations»; with violations of the value sphere of the individual, when the main terminal values are the preservation of individuality and material well-being; reduction of particular qualities of self-actualization – autonomy, self-understanding, a view on the nature of man, self-sympathy ; reduction of adaptive potential of the person.

It was stated that the phenomenon of professional burnout negatively affects the subjective quality of life of the individual. The most affected areas are work, social status, social support, health, rest, mental status. Violated internal indicators- self-understanding, self-perception, self-worth, self-management. Respondents as the best rate spheres of life such as family, nutrition, and sexual life.

The model of psychological prevention and correction of professional burnout was developed based on conceptual position of the maximum self-disclosure of personality when it reaches the peaks of professional skill, the subordination of tasks of vocational training to achieve the person's self-fulfillment by means of the profession chosen by her. Opposition to professional burnout activates the system of motivational and inductive personal resources that promote the professional and personal development of the subject of labor and realize the purposefulness and self-determination.

The driving force behind psychological prevention and correction of professional burnout is the self-development process. Purposeful and systematic development of self-awareness is the basic condition for psychological prevention and correction of professional destruction. The main components of the informed regulation of activity is the acceptance by the subject of the purpose of the activity and the program of transformations. Correction technology is aimed primarily at changing self-adaptation, but in the system of psycho-correction influences, all components of the I-concept are

included. Mechanisms of self-awareness, self-acceptance, acceptance of others and self-determination are the leading in this process.

The psychological directions of prevention are defined: development of self-awareness and self-perception; the prospect of self-determination, self-improvement; stages of professional formation (overcoming professional crises, increasing the level of socio-psychological adaptability); development of self-reflection, empathy, spirituality; giving preference to personal values and health, switching from work to other spheres of life, teaching timing, finding motivations for staff, ability to self-discharge (exercises, meditations, auto trainings), the ability to change attitudes toward the prospect of career growth (government service as a temporary experience), decrease in dependence on a third-party assessment of their work (increasing self-confidence).

According to the results of an experimental study, the effectiveness of psychological tools – programs of psychological prevention and correction of professional burnout of officials of state authorities. It is proved that the application of the program contributes to the comprehensive awareness of oneself, raising the level of self-awareness, overcoming the signs of professional burnout, as professional destruction, stabilization of the process of professionalization and career advancement, increasing the level of socio-psychological adaptability.

The scientific novelty of the results is that:

Firstly: the conceptual model of professional burnout of the civil servants of the legislative authority was developed; the program of psychological prevention and correction of professional burnout of the civil servants of the legislative body has been developed and its efficiency has been experimentally proved;

Secondly, It's improved that: technique of application of techniques for individual preventive and psycho-correction work; as well as psycho-correction programs, which provides for the formation of strategies for professional development; algorithms for implementing programs for psychological prevention and correction of professional burnout in public services;

Moreover: theoretical ideas about ways to solve the problem of professional burnout, as well as about psychological means of prevention and correction of professional burnout of civil servants of the legislative body.

To sum up, it says that a research has become a practical importance by defining directions of psychological assistance and developing a system of psychological means of prevention and correction of professional burnout for public servants of the legislative authority. Organizational psychologists in work can use materials of research with civil servants. The program of psychoprophylaxis and correction of professional burnout can be applied by the leadership of the Apparatus of the Verkhovna Rada of Ukraine and other state structures in dealing with civil servants. Theoretical and practical research material may become useful in the development and modernization of the courses «Organizational Psychology», «Akmeologiya», «Psychology of professional formation of the individual».

Key words: civil servants of the legislative authority, psychological means of prevention and correction, professional burnout, professional destruction, subject activity, professional activity.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці,

в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

1. Арефнія С.В. Психологічний аналіз видів професійного вигорання та їх порівняльна характеристика. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Т. X. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. Вип. 24. Київ. 2013. С. 16–29.

2. Арефнія С. В. Специфіка професійної діяльності державних службовців як один з чинників їх професійного вигорання. *Актуальні проблеми психології*: психологія обдарованості. Зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Т. VI. Вип. 9. Київ, 2013. С.71–81

3. Арефнія С. В. Прояв психологічної неконгруентності в процесі професійного вигорання державних службовців. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Т. Х. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. Вип. 26. Київ. 2014. С. 55–66.

4. Арефнія С. В. Теоретико-методологічні засади організації профілактичної та корекційної роботи в органах державної влади. *Теорія і практика сучасної психології*: Зб. наук. праць. Вип. 2. Запоріжжя. 2018 р. С.83–89

5. Арефнія С.В. Основні напрямки практичної психологічно-педагогічної роботи із синдромом вигорання у державних службовців державних органів влади». *Теорія і практика сучасної психології*: Зб. наук. праць, Вип. 3. Запоріжжя. 2018 р. С.81–87

6. Арефнія С.В. Виникнення та розвиток професійного вигорання на підставі порушення системи смисложиттєвих орієнтацій та ціннісно-смислової сфери у державних службовців законодавчого органу влади. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Психологічні науки* / Херсон. держ. ун-т, ф-т психології, історії та соціології. 2018. С.241-245.

7. Арефнія С.В. Профілактика та психокорекція професійного вигорання службовців державних органів влади (законодавчої). *Молодий вчений*. Херсон: ТОВ Видавничий дім «Гельветика». 2015. Вип. 6. С.88-96.

8. Арефнія С.В. Профілактика професійного вигорання в період професійної адаптації державного службовця. *Молодий вчений*. Вип. № 3 (18), Херсон: ТОВ Видавничий дім «Гельветика», 2015. С.134–138.

Наукові праці,

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

9. Арефнія С.В. Професійне становлення особистості як державного службовця, III Всеукр. психол. конгрес з міжнар. участю: «Особистість у сучасному світі», 20–22 листопада 2014 року, С.288–291.

10. Арефнія С.В. Роль психодіагностичних методик в досудовому розслідуванні: фізіогноміка та аналіз невербальної комунікації. Збірник XI Міжнародної науково-практичної конференції: «Сучасний стан криміналістичного забезпечення досудового розслідування, 20 квітня 2017 р. Київ, С. 18–20.

11. Арефнія С.В. Державні службовці законодавчого органу влади. Ризики професійного вигорання. Міжнародна науково-практична конференція *«Стан та перспективи розвитку педагогіки та психології в Україні та світі»*: зб. наук. праць. 31 серпня – 1 вересня 2018 р. Київ, С. 109–111.

12. Арефнія С.В. Проблема професійного вигорання в контексті сучасних концепцій професіогенезу. Міжнародна науково-практична конференція *«Психологія та педагогіка сучасності: Проблеми та стан розвитку науки і практики в Україні»*: Зб. наук. праць, 24–25 серпня 2018 р. Львів. С.49-52.

13. Арефнія С.В. Психологічні рекомендації по подоланню та профілактиці професійного вигорання у державних службовців законодавчого органу влади. Всеукраїнська науково-практична конференція *«Психологічні науки: теорія і практика сучасної науки»*: Зб. наук. праць. 17–18 серпня 2018 р. Запоріжжя. С. 101–106.

ЗМІСТ

ВСТУП	16
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ФЕНОМЕНА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЗАКОНОДАВЧОГО ОРГАНУ ВЛАДИ	22
1.1 Проблема професійного вигорання в контексті сучасних концепцій професіогенезу.....	22
1.1.1 Професійне становлення та професійні деструкції особистості.....	22
1.1.2. Професійне вигорання – феноменологія та онтологія феномена.....	30
1.2 Специфіка професійної діяльності державних службовців, психологічні, організаційні чинники формування професійного вигорання	45
1.3 Концептуальна модель профілактики та корекції професійного вигорання у державних службовців законодавчого органу влади.....	58
Висновки до розділу	69
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЗАКОНОДАВЧОГО ОРГАНУ ВЛАДИ.....	71
2.1 Моніторинг та організація психологічного дослідження феномена професійного вигорання у державних службовців законодавчого органу влади та засобів його профілактики і корекції.....	71
2.2 Методи і процедури дослідження професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.....	75
2.3 Особливості професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.....	87
Висновки до розділу	115

РОЗДІЛ 3 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЗАСОБІВ ПРОФІЛАКТИКИ ТА КОРЕКЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЗАКОНОДАВЧОГО ОРГАНУ ВЛАДИ.....	118
3.1 Організаційно-методичні засади профілактичної та корекційної роботи з державними службовцями законодавчого органу влади	118
3.2 Програма психологічної корекції та профілактики професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.....	129
3.3 Аналіз результатів апробації програми психологічної корекції та профілактики професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.....	152
Висновки до розділу	178
ВИСНОВКИ	181
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	185
ДОДАТКИ	200
Додаток А Методики емпіричного дослідження.....	201
Додаток Б Вправи для психокорекційної та профілактичної роботи.....	238
Додаток В Акти реалізації	242
Додаток Д Список публікацій здобувача	248

ВСТУП

Актуальність дослідження. Проблема професійного становлення особистості, бар'єри і кризи, які виникають у період цього процесу, постійно перебувають у фокусі уваги дослідників. Особливо актуальною темою наукових досліджень є психологічні зміни в професійній діяльності та їх наслідки. Разом з тим малодослідженими залишаються специфіка, психологічні умови та наслідки роботи в державних органах влади, зокрема законодавчому. Соціально-психологічні, організаційні чинники, умови праці по-різному впливають на особистісні зміни державних службовців, в окремих випадках породжуючи виникнення професійного вигорання. Між тим емпіричних досліджень детермінант психічного вигорання не багато. Наслідком цього є відсутність надійних, ефективних методик профілактики й корекції феномена професійного вигорання державних службовців.

У психології дотепер не існує єдиного уявлення про психологічну структуру професійного вигорання. Розуміння сутності професійного вигорання, детермінації, структури та етапів на концептуальному рівні є вкрай суперечливим. Це зумовлено різними підходами до їхнього опису. Кожен з підходів акцентує увагу лише на одному аспекті професійного вигорання та зосереджується лише на певній групі чинників й детермінацій. Так, у роботах, присвячених вивченню окремих форм професійних деструкцій – професійне вигорання, професійна деформація, стагнація та ін., увага дослідників (А. Карпов, В. Орел, Н. Водоп'янова, А. Серебрякова, Е. Зеєр) зосереджена переважно на організаційних чинниках і поведінкових аспектах вигорання. Між тим відсутність напрацьованого досвіду та теоретичного узагальнення практики застосування психологічних засобів профілактики та корекції професійного вигорання в зазначеній галузі державної служби потребує додаткових наукових досліджень. Саме тому актуальним є дослідження, що охоплює всі підструктури діяльності державного службовця і спрямоване на

виявлення особистісних та організаційних чинників вигорання, розробку комплексу психологічних засобів щодо адаптації і психологічної підтримки службовців, особливо в період криз професійного становлення. Поєднання теоретичної і практичної значущості з недостатньою вивченістю проблеми визначає тему дослідження «Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади».

Зв'язок з науковими програмами, планами, проектами, темами. Дисертаційна робота виконана в межах комплексної теми науково-дослідної роботи Класичного приватного університету «Соціально-психологічні та педагогічні засади розвитку особистості в сучасному суспільстві» (державний реєстраційний № 0112U007327). Тему дисертації затверджено на засіданні вченої ради Класичного приватного університету (протокол № 8 від 25.04.2018р.) та узгоджено в бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 3 від 29.05.2018 р.).

Мета дослідження: розробка й апробація програми психологічної профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.

З огляду на мету були визначені наступні **завдання** дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз стану розробленості в психології проблеми професійного вигорання особистості.
2. Розробити концептуальну модель професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.
3. Емпіричним шляхом визначити детермінанти та причини розвитку професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.
4. Розробити, обґрунтувати та апробувати комплексну програму психологічної профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання державних службовців законодавчого органу влади.

Предмет дослідження – психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.

Методи дослідження: *теоретичні:* аналіз наукової фахової літератури, узагальнення, систематизація та інтерпретація теоретичних й емпіричних даних, з метою аналізу теоретичної бази досліджень феномена професійного вигорання; *емпіричні:* констатуючий та формуючий експеримент, психодіагностичне тестування, спостереження; бесіда, інформативний комплекс психодіагностичних методик – з метою пошуку та формування психологічних засобів психопрофілактики та корекції професійного вигорання та *методи математичної статистики* (t-критерій Стюдента, ϕ^* -кутове перетворення Фішера, кореляційний аналіз за К.Пірсоном) – з метою використання способів перевірки надійності виявлених в дослідженні зв'язків між змінними, які виражаються в величинах і напрямках відмінностей між порівнюваними групами або величинами коефіцієнтів кореляції.

Для емпіричного дослідження проявів професійного вигорання застосовано: шкалу самооцінки тривожності Ч. Спілбергера, Ю. Ханіна; опитувальник «Визначення нервово-психічного напруження» (Т. Немчин); методику психічного вигорання А. Рукавішнікова; Опитувальник «Оцінка професійного стресу» К. Вайсмана; методику діагностики професійного вигорання (МВІ) К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової, для визначення симптомів, супутніх з професійним вигоранням, – методику соціальної адаптації К. Роджерса та Р. Даймонда, опитувальник «Оцінка якості життя» З. Дудченко; для дослідження професійно-особистісних особливостей суб'єкта праці – «Опитувальник термінальних цінностей» Г. Сеніна – ОТеЦ, методику дослідження самоставлення – МДС С. Пантелєєва, методику діагностики самоактуалізації особистості О. Лазукіна в модифікації Н. Каліної – САМОАЛ, методику дослідження смисложиттєвих орієнтацій Д. Леонтьєва – СЖО.

Обробка отриманих даних здійснювалася за допомогою пакета статистичних програм для SPSS 13.0 for Windows та пакета програм Microsoft Office for Windows XP Professional.

Наукова новизна одержаних результатів:

Уперше:

розроблено концептуальну модель професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади;

розроблено програму психологічної профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади та експериментально доведено її ефективність.

Удосконалено:

техніку застосування методик для індивідуальної профілактичної та психокорекційної роботи; а також психокорекційних програм, де передбачено формування стратегій професійного розвитку;

алгоритми впровадження програм психологічної профілактики та корекції професійного вигорання у державних службах.

Дістали подальшого розвитку:

теоретичні уявлення щодо шляхів розв'язання проблеми професійного вигорання, а також про психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.

Практичне значення дослідження полягає у визначенні напрямів психологічної допомоги та розробці системи психологічних засобів профілактики та корекції професійного вигорання для державних службовців законодавчого органу влади. Матеріали дослідження можуть бути використані організаційними психологами у роботі з державними службовцями. Програма психопрофілактики та корекції професійного вигорання може бути застосована керівництвом Апарату Верховної Ради України та інших державних структурах у роботі з державними службовцями.

Теоретичний та практичний матеріал дослідження може стати корисним у розробці та модернізації курсів «Організаційна психологія», «Акмеологія», «Психологія професійного становлення особистості».

Результати дисертаційного дослідження впроваджено у роботу: Апарату Верховної Ради України: Комітет з питань освіти і науки (довідка про впровадження № 04–23/18–728 від 14 червня 2018 р.); Апеляційного адміністративного суду України (довідка про впровадження № 01–12/8350/2018 від 13.06.2018 р.), Національного університету будівництва і архітектури: кафедра інформаційних технологій (довідка впровадження № 429–44 від 04.05.2017 р.); Державної фіскальної служби України: Головне управління ДФС у Житомирській області (довідка про впровадження № 2878/14106–30–10–02 від 22.06.2018 р.).

Апробація результатів дослідження: результати дослідження були представлені на засіданні кафедри практичної психології Класичного приватного університету, м. Запоріжжя, протокол № 9 від 31 травня 2018 р.; Всеукраїнській науково-практичній конференції «Психологічні науки: теорія і практика сучасної науки», 17–18 серпня 2018 р., м. Запоріжжя; Міжнародній науково-практичній конференції «Людина та соціум: сучасні проблеми взаємодії (психологічні та педагогічні аспекти)», 21–22 вересня 2018 р., м. Львів; Міжнародній науково-практичній конференції «Стан і перспективи розвитку педагогіки та психології в Україні та світі», 31 серпня – 1 вересня 2018 р., м. Київ; Українській конференції психоаналітичних психотерапій, 4–5 грудня 2017 р., м. Київ; Всеукраїнській науково-практичній конференції «Гуманістична парадигма в спеціальній освіті: наука і практика», 9–10 червня 2015 р., м. Київ; VII Міжнародній науково-практичній конференції «Обдаровані діти – інтелектуальний потенціал держави», Інституту обдарованої дитини НАПН України, 15–21 вересня 2014 р.; III Всеукраїнському психологічному конгресі з міжнародною участю: «Особистість у сучасному світі», 20–22 листопада 2014 р., м. Київ; V Міжнародній науково-практичній конференції «Психолого-педагогічний супровід фахової

підготовки та підвищення кваліфікації особистості в умовах трансформації освіти» УМО НАПН України, 19 квітня 2013 р., м. Київ.

Публікації. Основний зміст та результати дисертаційного дослідження подано у 10 наукових працях, з них 7 наукових статей у фахових виданнях, що входять до переліку, затвердженого ДАК МОН України, 3 - у виданнях, що внесені до міжнародних наукометричних баз, усі одноосібні.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (239 найменування) та додатків. Загальний обсяг дисертації – 249 сторінок, основний обсяг – 167 сторінок. Робота містить 32 таблиці, 12 рисунків (на 12 сторінках), 2 додатки (на 44 сторінках).

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ФЕНОМЕНА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЗАКОНОДАВЧОГО ОРГАНУ ВЛАДИ

У першому розділі роботи викладено теоретичний огляд публікацій і досліджень, що стосуються проблем психології феномена професійного вигорання, у вітчизняній і зарубіжній науці, їх взаємозв'язку з іншими явищами і процесами, що характеризують професійну діяльність; охарактеризовано особливості та специфіку діяльності державних службовців законодавчого органу влади та розроблену концептуальну модель профілактики і корекції професійного вигорання у держслужбовців.

1.1 Проблема професійного вигорання в контексті сучасних концепцій професіогенезу

1.1.1 Професійне становлення та професійні деструкції особистості. У концепції професійного становлення особистості виділяють такі стадії: *оптацію – формування професійних намірів; професійну освіту і підготовку; професійну адаптацію; первинну і вторинну професіоналізацію; майстерність.*

Вплив професії на особистість у процесі професійного становлення стає досить актуальним. Ця тема постійно знаходиться у полі дослідницької уваги і до сьогодні залишається недостатньо дослідженою. Поняття професійного розвитку має необхідний і важливий зміст щодо особистісного та індивідуального становлення, самореалізації. Він є точкою перетину таких наукових галузей, як психологія, педагогіка, соціологія, акмеологія, філософія тощо.

У науковій літературі досить часто поряд із застосуванням терміна «професіоналізм» як синонімічні або пояснювальні вживаються й інші терміни:

професійна кваліфікація – як ступінь професійної компетенції, підготовки до певного виду професійної діяльності;

професійна придатність – як вміння професійно виконувати поставлені завдання напряму роботи;

професійна спеціалізація – як набуття певних знань, навичок у професійній галузі;

професійна ефективність – як досягнення потрібних результатів, що відображають найбільший ефект;

професійна компетенція (компетентність) – спектр професійних питань, у яких професіонал обізнаний та володіє достатніми знаннями, досвідом.

Розглядаючи основні проблеми професіоналізації особистості, такі як професійна орієнтація, вибір професії, професійне самовизначення, професійна адаптація, психологічний супровід професійної діяльності, слід зазначити, що це вибір, який здійснюється в результаті аналізу внутрішніх ресурсів суб'єкта вибору професії та співвідношення їх із вимогами професії.

Методологічною основою сучасних концепцій професіогенезу українських та російських науковців є *суб'єктний* та *особистісно-діяльнісний* підходи (теорії Е. Зеєра, Є. Клімова, А. Маркової, М. Пряжнікова, В. Рибалки) [77–79; 90; 115; 154; 162–164].

За Т. Кудрявцевим, критеріями професійного становлення особистості є її ставлення до професії та рівень діяльності. Він виокремлює чотири стадії професійного розвитку:

виникнення і формування професійних намірів;

професійне навчання і підготовка до професійної діяльності;

входження в професію, активне її освоєння і знаходження себе у виробничому колективі;

повна реалізація особистості в професійній праці [99].

Е. Зеєр розглядає процес професійного розвитку у двох площинах – особистісній і суб'єктній, використовуючи при цьому два близьких за змістом терміни: *професійне становлення особистості* та *професійне становлення суб'єкта діяльності*. Перший із них він визначає як процес прогресивної зміни особистості під дією соціальних впливів, професійної діяльності і власної активності, спрямованої на самовдосконалення і самоздійснення [77, с. 249].

О. Єрмолаєва виділяє два умовні напрями професіогенезу [72, с. 84]:

створення внутрішніх засобів професійної діяльності – процес формування спеціальних знань, умінь і навичок, необхідних і достатніх у певній предметній сфері, у ході якого відбуваються розширення інформаційно–психологічного простору і поетапна структурна зміна особистості;

формування зовнішніх засобів професійної діяльності – процес накопичення фіксованих знань і соціальних регуляторів у певному професійному співтоваристві, розвиток матеріальних засобів праці у відповідній предметній галузі [68, с. 401].

І. Вільш вважає, що у зв'язках між професією і сталими індивідуальними рисами особистості можуть бути три випадки: професія повністю відповідає рисам, професія відповідає їм частково (вимагає визначення кінцевого ступеня узгодження цих рис людини з рисами, необхідними для професійної діяльності), професія повністю не відповідає цим рисам (людина в такому разі не повинна обирати цю професію) [43].

Як зазначає Ж. Вірна, «особистість професіонала є центральною ланкою процесу професійного самовизначення, важливу роль в якому відіграє процес усвідомлення людиною себе суб'єктом професійної діяльності» [42, с. 34].

Професійне становлення людини обов'язково є процесом, в якому важливим є врахування та знання вимог суспільства (соціуму) і самої професії, з одного боку, та реальне оцінювання своїх можливостей, досвіду, знань, набуття низки

відповідних професійних якостей – з другого. Переживання відповідності вимог професії власним можливостям визначається як почуття задоволеності обраною професією.

Задоволеність професією є критеріальним показником професійної соціалізації особистості, виражає рівень співвідношення актуальних і потенційних можливостей людини, актуального рівня розвитку і вимог професійного середовища [42].

Професійне становлення охоплює тривалий період життя людини. За цей період змінюються життєві й професійні плани, провідна діяльність, параметри особистості. У науковій літературі представлені численні періодизації професійного розвитку особистості [87; 95; 112; 142-144; 202–204].

Більшість періодизацій професійного розвитку спирається на хронологічний вік індивіда, ставлення особистості до професії, рівень виконання професійної діяльності. Сьогодні стають популярними концепції періодизації, що ґрунтуються на чинниках соціальних ситуацій, які детермінують ставлення особистості до професії і професійних спільнот. Одиницями періодизації професійного становлення особистості зазвичай є стадії, періоди та фази.

Т. Малкова у результаті аналізу понятійного апарату запропонувала такі визначення понять *професійного розвитку* та *професійного становлення* особистості [111]:

професійний розвиток – поняття, яким позначаються етапи входження людини в професію, пов'язані зі стадіальністю психічного розвитку, зумовленою віковими особливостями, змінами у характері провідної діяльності, ступеневістю професійної освіти;

професійне становлення особистості – лінія розвитку, напрям, за яким розвивається особистість як цілісність під впливом професійної діяльності.

Для нашого дослідження важливою є періодизація Ю. Поварьонкова. Автор виділяє чотири стандартні періоди:

професійна адаптація;
стійке зростання показників;
період найвищих досягнень;
період спаду (йому може передувати стагнація).

Фази конкретизують ситуацію професійного становлення особистості. Вони пов'язані з вирішенням більш конкретних завдань професійного розвитку. Кожен період поділяється на фази залежно від основного завдання, що стоїть перед особистістю. Хронологічною підставою для періодизації є «професійний вік» людини, тобто тривалість її професіоналізації. В основі професійного становлення особистості лежить система зовнішніх і внутрішніх чинників, поєднання яких і визначає базову суперечність професійного розвитку. Зовнішніми чинниками є професійні вимоги до індивіда та соціально-професійні можливості, опановані індивідом у ході професіоналізації. Внутрішні чинники – це професійні вимоги до умов професіоналізації. Така система чинників є ситуацією професійного становлення особистості, а професійно орієнтовані якості особистості є системними у цій ситуації [142–144].

У розробці заходів проти професійного вигорання в процесі професіоналізації доцільно спиратися на періодизацію Ю. Поварьонкова. Важливо, що саме у цій періодизації послідовність стадій не залежить від хронологічного віку суб'єкта праці; вона враховує реальну послідовність завдань професіоналізації, яку має розв'язати суб'єкт праці.

Незалежно від величини обраної одиниці періодизації, кожна з них характеризується конкретною ситуацією або завданням професійного розвитку, провідною формою професійної активності, специфічними професійно важливими якостями, професійно орієнтованими новоутвореннями й критеріями професіоналізації [142].

Можна констатувати, що динаміка професійного розвитку особистості є досить суперечливою. Нерівномірність її виявляється в *кризах професійного*

розвитку. Кризи професійного розвитку характеризуються різким гальмуванням професійного розвитку, перебудовою підструктур особистості, зміною форм професійної активності. Нормальний професійний розвиток особистості зазвичай відбувається як чергування періодів активного розвитку підструктур особистості професіонала та періодів реалізації новоутворень.

Отже, професійний розвиток може мати і спадний характер. Проявом негативного впливу професії на особистість є виникнення різноманітних *професійних деформацій або професійних деструкцій* (ці терміни зазвичай вживають як синонімічні), різновидом яких або складовою є *феномен психічного вигорання*.

Професійна деформація особистості – це негативний вплив професії на психологічні характеристики людини, що утруднюють та впливають на її поведінку в повсякденному житті й знижують ефективність праці. Ця або будь-яка інша зміна, викликана професією, настає у відчуттях, тілі, організмі професіонала в цілому і набуває стійкого характеру.

А. Маркова на основі узагальнення досліджень порушення професійного розвитку особистості виділила такі тенденції професійних деструкцій:

відставання, уповільнення професійного розвитку порівняно з віковими й соціальними нормами;

дезінтеграцію професійного розвитку, розпад професійної свідомості і, як наслідок, нереалістичні цілі, помилкові смисли праці, професійні конфлікти;

низьку професійну мобільність, не вміння пристосовуватися до нових умов праці й дезадаптацію;

неузгодженість окремих ланок професійного розвитку, коли одна сфера випереджає, а інша відстає (наприклад, мотивація до професійного зростання є, але заважає відсутність цілісної професійної свідомості);

послаблення професійних даних, що раніше були, професійних здатностей, професійного мислення;

перекручений професійний розвиток, поява негативних якостей, яких раніше не було, відхилень від соціальних й індивідуальних норм професійного розвитку;

поява деформацій особистості (наприклад, емоційного виснаження, професійного вигорання тощо);

припинення професійного розвитку через професійні захворювання або втрату працездатності [115].

Основними ознаками професійних криз, на думку Н. Іванцової, є: втрата відчуття нового, відставання від життя, зниження рівня професіоналізму, внутрішня розгубленість, усвідомлення необхідності переоцінки себе, зниження власної оцінки, втома, виникнення відчуття вичерпаності своїх можливостей [83].

Е. Зеєр виділяє такі кризи професійного становлення, як криза навчально-професійної орієнтації; криза вибору професії; криза професійних експектацій; криза професійного зростання; криза професійної кар'єри; криза соціально-професійної самоактуалізації; криза втрати професії [79].

Професійне вигорання зазвичай пов'язане з кризами професійних експектацій, професійного зростання, професійної кар'єри та кризою соціально-професійної самоактуалізації.

Криза професійних експектацій – невідповідність професійної дійсності та очікувань молодого фахівця викликає професійний стрес. Переживання цієї кризи виражається в незадоволеності організацією праці, її змістом, посадовими обов'язками, виробничими відносинами, умовами роботи і зарплатою.

Криза професійного зростання – виникає через 3–5 років роботи, на завершальній стадії первинної професіоналізації. Пов'язана з інерцією професійного розвитку, незадоволеністю потреби в самоствердженні, незадоволеністю професійним життям. За відсутності перспектив професійного зростання особистість переживає дискомфорт, психічну напруженість, у неї виникають думки про можливе звільнення, зміну професії.

Криза професійної кар'єри – у професіонала зі стійкою соціально-професійною позицією, зі стійкою професійною самооцінкою, сформованими системами соціально-професійних цінностей та відносин посилюється незадоволеність собою, своїм професійним статусом, кар'єрними досягненнями. Суперечність між бажаною кар'єрою та її реальними перспективами призводить до розвитку кризи професійної кар'єри. Ревізії зазнає «Я-концепція», вносяться корективи у виробничі стосунки.

Криза соціально-професійної самоактуалізації виникає через незадоволеність потребою в самореалізації, самоздійсненні. Професійна самоактуалізація особистості призводить до незадоволеності собою, оточуючими людьми, обставинами, самою професією.

С. Підсадний [145], вважає, що потрібно глибше розглядати проблему емоційного вигорання – як розчарування у пошуках сенсу життя і пропонує два варіанти: перший – це підміна сенсу життя (частіше всього це робота, соціальні ролі); другий – це розчарування, пов'язане з невідповідністю між ідеальними уявленнями та існуючою реальністю. У результаті зіткнення людини з усвідомленням цієї проблеми формується ноогенний невроз – втрата смаку життя, що сприяє виникненню у людини стану екзистенційного вакууму, який виражається в апатії, депресії та втраті інтересу до життя. Автор стверджує, що незадоволення потреб, пов'язаних з сенсом життя, проявляється у станах напруги і може, як і у разі фрустрації інших потреб, вести до більш-менш вираженого нервового розладу, де апатія і депресія далеко не єдині можливі реакції. Таким чином, проблема вигорання напряду пов'язана з самоактуалізацією в професійній сфері.

З. Становських, спираючись на концепцію духовного розвитку особистості Е. Помиткіна та на психологічну структуру особистості В. Рибалки, створює типологію криз у дорослих [189]. Авторка виділяє такі типи криз:

духовний вимір – професійно-сміслова криза;

соціально-психолого-індивідуальний вимір – криза професійної комунікації, професійно-характерологічна криза, криза професійно-рефлексивної дефіцитарності, криза «професійно-негативістського» багажу, криза професійно-інтелектуальної невідповідності, криза професійно-психофізіологічної неконгруентності;

діяльнісний вимір (структура професійної діяльності) – криза професійно-мотиваційна, криза професійної компетентності, криза професійного цілеутворення, криза професійно-вольової саморегуляції, криза професійно-емоційного виснаження;

генетично-віковий вимір – криза навчально-професійної орієнтації, криза професійного вибору, криза професійної адаптації, криза професійного вдосконалення, криза кар'єрного зростання, творчо-професійна криза, криза професійного застою (стагнації), криза пенсійного віку.

Визначаючи загальну логіку й основні кризи розвитку дорослої людини, авторка наголошує на динаміці ціннісно-сміслової сфери особистості, а центральною ланкою саморегуляції кризових моментів професійної самореалізації у дорослих вважає аксіологічний компонент свідомості, або ціннісну сферу особистості та її функціональність. Переживання професійних кризових моментів є окремою специфічною діяльністю, конструктивність якої залежить від здатності дорослого до активної та свідомої саморегуляції, самоактуалізації, ревізії свого «Я», відчуття та переживання власної ідентичності, яка призводить до появи новоутворень – нових форм активності, структурних компонентів свідомості, регуляторів діяльності особистості в широкому розумінні цього поняття [189].

1.1.2 Професійне вигорання – феноменологія та онтологія феномена. Сьогодні у науковій літературі для позначення особливого типу професійних деформацій найчастіше використовуються поняття «професійний

стрес», «емоційне вигорання», «професійне вигорання». Досить часто ці поняття використовуються як синонімічні, що, на нашу думку, не є прийнятним. Розведемо ці поняття і чітко визначимо предмет нашого дослідження.

Термін «burnout» (вигорання) запропонував американський психіатр Х. Фрейденбергер у 1974 р. для характеристики психологічного стану здорових людей, які інтенсивно спілкуються із хворими клієнтами [46; 87].

Довгий час термін «вигорання» не був операціоналізований. Дослідження феномена «вигорання» було ускладнене через його змістовну неоднозначність і багатокомпонентність. Для вимірювання вигорання застосовувалися різні процедури й методики. Результати не завжди були достовірними, надійними та валідними. Через брак теоретичної чіткості та відповідного інструментарію вимірювання цей феномен неможливо було детально описати ні теоретично, ні емпірично. За двадцять років від початку вивчення феномена вигорання в англomовній літературі було опубліковано понад тисячу статей. Представлені в них дослідження мали здебільшого описовий характер [46].

Найактивнішою була полеміка про співвідношення таких понять, як стрес і вигорання. Незважаючи на зростаючий консенсус щодо концепції останнього, в літературі й досі немає чіткого розмежування між цими поняттями [46; 103; 165].

Відзначаючи велику розмаїтість досліджень, можна констатувати розмаїтість значення цього терміна, його перекладів і змісту. Насамперед потрібно визначитися з перекладом терміна та його розумінням у російськомовній та україномовній психології.

У літературі як синонім феномена емоційного вигорання вживається термін «*феномен психічного вигорання*» [46].

В. Слабінський пропонує використовувати термін «феномен особистісної деформації», що поєднує «вигорання» та «згорання». Він зазначає, що «...термін «burnout» можна перекласти з англійської як «вигорання»; водночас «burn» означає «згорання», але ці терміни не є синонімами. «Вигорілий» — це той, що

зберіг зовнішню оболонку, форму, але втратив зміст, сутність, тобто внутрішньо трансформувався. «Згорілий» – це той, що перетворився на попід, зник» [184, с. 182].

А. Рукавішніков перекладе термін «burnout» як «психічне вигорання». Він вважає, що це психологічне явище виявляється в дисфункціональних настановах і поведінці, зниженні професійної мотивації в осіб, що не хворіють на психопатологію [201].

Багато дослідників вважають, що вигорання є аспектом стресу, тому воно визначається і досліджується як відповідь на хронічні робочі стресори [46]. Вигорання є наслідком професійного стресу, в якому емоційне виснаження, деперсоналізація та зменшення персональних досягнень є результатом дії різноманітних робочих вимог-стресорів. Вигорання як наслідок професійних стресів виникає тоді, коли адаптаційні можливості людини перевищені, а ресурси виснажені або не задіюються [103].

Однією з перших і найбільш поширених концепцій стресу є концепція Р. Лазаруса. Він розглядав стресову реакцію як результат відмінностей між вимогами, які висуває середовище, та ресурсами, якими володіє індивід. Р. Лазарус запропонував психологічну модель стресу, яка передбачає врахування активної ролі суб'єкта у відображенні складної ситуації. «Психологічний стрес» він визначав як комплексну реакцію людини на особливості взаємодії між особистістю і навколишнім світом, характеризував як зумовлене «загрозою» емоційне переживання, яке впливає на здатність людини ефективно займатися своєю діяльністю [46].

У 1960–1980-х роках поняття «стрес» психологи стали активно використовувати для опису стану людини в екстремальних умовах на фізіологічному, психологічному та поведінковому рівнях.

Проблеми стресу в професійній діяльності з кінця ХХ ст. активно вивчались у психології. Досліджувалися такі аспекти: причини виникнення, стадії розвитку,

наслідки, управління тощо (С. Безносков, В. Бодров, Л. Вайнштейн, Н. Водоп'янова, Е. Зеєр, Т. Кудрявцев, К. Маслач, К. Маслоу, Г. Сельє та ін.) [22; 27; 38; 48; 49; 77–79; 99; 116; 117; 179].

Сьогодні в психологічній літературі можна виокремити основні підходи до вивчення професійного стресу та напрями його вивчення (В. Бодров, Т. Кокс, А. Леонова, А. Кузнецов, Ю. Щербатих та ін.) [45].

В. Бодров поділяє причини розвитку професійного стресу на безпосередні та головні [27].

На думку І. Китаєва-Смика, термін «стрес» в сучасній літературі означає:
сильний, несприятливий вплив, що негативно діє на організм;
сильна несприятлива для організму фізіологічна або психологічна реакція на дію стресора;

сильні як несприятливі, так і сприятливі для організму реакції різного роду;
неспецифічні ознаки (елементи) фізіологічних і психологічних реакцій організму у разі сильних, екстремальних для нього впливів, що викликають інтенсивні прояви адаптаційної активності;

неспецифічні ознаки (елементи) фізіологічних і психологічних реакцій організму, що виникають за будь-яких реакцій організму [87] .

Н. Водоп'янова та Є. Старченкова джерелом професійного стресу вважають такі чинники:

організаційні характеристики (структура, процеси, управління);
робочі характеристики (зміст роботи, засоби роботи, фізико-хімічні і технічні умови праці, соціальні умови);

індивідуальні характеристики (професійні, морально-етичні та організаційні, психологічні, фізіологічні, фізичні [46, с.12–13].

Автори обрали переважно психологічні підстави для аналізу проявів стресу, що виникають за відносно постійного рівня суб'єктивної екстремальності стресора.

Інші особливості стресора або інші підстави аналізу розвитку стресу призведуть до іншого структурування феноменів його розвитку.

В українській психологічній науці проблеми регуляції психоемоційного стану в екстремальних умовах розглядалися у роботах М. Корольчука [92], А. Косенка [93], В. Крайнюка [95; 96], В. Моляка [124], Е. Носенко [131], С. Яковенка [220]; аспекти професійної кризи, професійної деформації, професійного вигорання, професійного стресу – у працях І. Бринзи [33], Н. Булатевича [34], Л. Карамушки [85], Є. Клімова [90], О. Мельникова [120], О. Саннікової [173], З. Сіоніхіної [183], С. Соколовського [187].

Одним із найважчих наслідків довготривалого професійного стресу є феномен «професійного вигорання» – один із проявів стресу, з яким стикається людина у власній професійній діяльності. Цей термін є загальною назвою наслідків тривалого робочого стресу і певних видів професійної кризи [45].

Теоретичні та практичні дослідження вигорання в сучасній психології проводяться за такими напрямками: визначення поняття «вигорання» і його структури; дослідження чинників, що викликають цей феномен; вивчення впливу вигорання на показники поведінки та діяльності суб'єкта; дослідження генези виникнення структурних компонентів вигорання та його динаміки в процесі професійного розвитку [32; 34; 45; 103; 145 та ін.].

Багато вчених вивчали і аналізували зміст, прояви, чинники професійного вигорання особистості загалом (В. Бойко [28], Н. Водоп'янова [47], Е. Зеєр [79], Г. Ложкін [103], С. Максименко [107–109], Х. Маслач [116; 233], В. Орел [134], Т. Титаренко [195; 196] та в окремих професіях (Т. Грубі [56], Л. Карамушка [85], Г. Ложкін [103], О. Сафін [176], В. Шауфелі [236; 237]).

Сьогодні найбільш популярною є концепція вигорання Х. Маслач і С. Джексона (1976, 1986). Вони визначили психічне вигорання як феномен, що включає в себе емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень.

Феномен емоційного вигорання Х. Маслач запропонувала означувати через поняття «професійне вигорання», що зробило можливим розгляд цього явища в аспекті професійної деформації фахівця під впливом робочих стресів [116; 233]

Н. Водоп'янова та О. Старченкова визначили феномен психічного вигорання як «...багатомірний конструкт, що включає в себе сукупність негативних психологічних переживань і дезадаптаційної поведінки як наслідок тривалих й інтенсивних стресів спілкування» [46, с. 333], а феномен професійного вигорання – як «...сукупність стійких симптомів, що проявляються в негативних емоційних переживаннях й настановах щодо своєї роботи (професії) і суб'єктів ділового спілкування» [46, с. 332].

Л. Вайнштейн застосовує термін «феномен психічного вигорання» і розуміє його як особливий прояв негативного впливу професії на особистість [36].

Л. Дьоміна та І. Ральнікова визначають його як «функціональний стереотип, що дає змогу дозувати й ощадливо витрачати енергетичні й психологічні ресурси» [57].

Згідно з В. Бойко, феномен емоційного вигорання розвивається поетапно, і для кожного етапу характерні певні ознаки, які викликаються різними чинниками [28].

До сьогодні не існує єдиного погляду на структуру та динаміку феномена професійного вигорання. Розглянемо основні концептуальні моделі.

Однокомпонентні моделі розглядають феномен професійного вигорання як комбінацію фізичного, емоційного та когнітивного виснаження. Єдності у поглядах на провідний компонент вигорання у науковців немає [134].

Згідно з *двофакторними* моделями, професійне вигорання – це конструкт, що складається з афективного (емоційне виснаження) й установлювального (негативні настанови щодо реципієнтів – деперсоналізація, зниження самооцінки своїх професійних досягнень і професійної компетентності – редукція персональних досягнень) компонентів (Д. Дирендонк, Х. Сиксма, В. Шауфелі) [134]. В інших дослідженнях пропонується двомірна структура феномена вигорання, в якій

емоційне виснаження і деперсоналізація поєднуються в один чинник або розглядаються як центральні чинники вигорання.

Трикомпонентні моделі професійного вигорання включають емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію персональних досягнень. Вигорання розуміється як професійна криза, пов'язана з роботою в цілому, а не тільки з міжособистісними взаєминами в її процесі (Х. Маслач і М. Лейтер) [134].

У *чотирикомпонентних* моделях професійного вигорання один із його елементів (емоційне виснаження, деперсоналізація чи редуковані персональні досягнення) поділяється на два окремі чинники. Наприклад, деперсоналізація, пов'язана з роботою і з реципієнтами відповідно [134].

На *фазовий (або поступовий)* характер вигорання вказує більшість авторів, що займалися цією проблематикою.

Х. Фрейденберг і Дж. Норс припускали, що процес вигорання може бути поділений на такі етапи (не обов'язково послідовні): примушення себе; суб'єктивне відчуття складності у роботі (стає усе важче працювати); ігнорування власних потреб; зміщення конфліктів (людина не усвідомлює причини дистресу); перегляд цінностей (друзі та вподобання повністю забуті); заперечення існуючих проблем (цинізм й агресія стають очевидними); уникання (зменшення соціальних контактів до мінімуму, ізоляція, вживання алкоголю); поведінкові зміни стають очевидними; виникають внутрішня порожнеча, депресія, феномен вигорання [134].

М. Буріш (1994) вирізняє у розвитку вигорання шість фаз: попередження; фазу зниження рівня участі у діяльності; емоційні реакції; фазу деструктивної поведінки; фазу психосоматичних реакцій і фазу розчарування. Основний рушійний фактор вигорання – суперечності між ступенем занурення в роботу й віддачею від неї [134].

Х. Маслач та його колеги виділяють шість сфер невідповідності [116; 233]:

1. *Невідповідність між вимогами, що висуваються до працівника, та його ресурсами.* Основною причиною є підвищені вимоги до працівника як до фахівця та

до його можливостей. Виникнення емоційного вигорання може призвести до погіршення якості роботи й розриву взаємин з колегами.

2. *Невідповідність між прагненням працівника мати більшу самостійність у своїй професійній діяльності та жорсткою політикою керівництва щодо організації робочої активності та контролю за нею.* У результаті у працівника виникає відчуття непотрібності, марності власної діяльності та втрачається відповідальність за результати професійної діяльності.

3. *Невідповідність між роботою та особистістю.* Причиною виникнення емоційного вигорання є відсутність винагороди, що сприймається працівником як невизнання результатів його праці.

4. *Невідповідність між особистістю та професійною діяльністю через втрату почуття позитивної взаємодії з колегами.* Це види діяльності, в яких працівники ізольовані один від одного, мають формальні соціальні контакти в колективі, де існують постійні невирішені конфлікти. Це породжує фрустрацію, зменшує можливість отримання соціальної підтримки.

5. *Невідповідність між особистістю та роботою, що виникає в результаті відсутності уявлень про справедливість на роботі або справедливість як таку.*

6. *Невідповідність між етичними принципами особистості та вимогами професійної діяльності.* Виникає, коли працівника зобов'язують оперувати фактами, що не відповідають дійсності, вводити когось в оману тощо.

Вигорання як динамічний процес, що розвивається в часі, характеризується зростанням його проявів.

Л. Кітаєв-Смик розрізняє три фази вигорання у спеціалістів, що працюють з людьми:

«сплощення емоцій» – гіперемоційне співпереживання з клієнтом призводить до дискваліфікацій; «надспівчуття» поступово змінюється нападами байдужості до пацієнтів; згодом беземоційність, байдужість до всього стають рисами характеру, відбувається «сплощення» емоцій;

«конфронтація з клієнтом» – агресія стосовно клієнта, переживання образи на несправедливість, ігнорування прохань працівників, начальства, ухиляння від роботи, відгули, прогули, виникнення стійкої неприязні до клієнтів, працівників, колективу;

«втрата ціннісних орієнтацій» – нав'язлива недовіра до висловлювань клієнтів та колег, невдоволення собою, відчуття зниження компетентності в роботі, негативне ставлення до нового, відчуття своєї неспроможності, втрата відчуття цінності життя [87].

Б. Перлман та Е. Хартман описують чотири стадії розвитку стресів, виділяючи три групи чинників професійного вигорання: особистісні, рольові, організаційні. Організаційні та індивідуальні характеристики впливають на сприйняття суб'єктом праці ролі і привабливості організації, опосередковуючи відповідні реакції працівника. У відповідь на це організація реагує на симптоми, які проявляються у працівника, що може призвести до наслідків вигорання, це виявляється на четвертій стадії [134].

Особистісні чинники: екстраверсія-інтроверсія, реактивність, стать, вік, сімейний стан, стаж роботи, рівень освіти, витривалість, локус контролю, самоповага, рівень емпатії, поведінкова реакція за типом А, ступінь задоволеності роботою, особливості мотивації та ін.

Рольові чинники – рольові конфлікти, рольова невизначеність.

Організаційні чинники – умови роботи, робочі перевантаження, невизначений зміст праці, робота, що вимагає виняткової продуктивності та підвищеного професіоналізму, кількість клієнтів та гострота їхніх проблем, глибина контакту з клієнтом, ступінь самостійності та можливість приймати рішення, характер керівництва.

У дослідженнях Б. Перлмана та Е. Хартмана емоційне вигорання розглядається як динамічний процес (динамічна модель емоційного вигорання), що розвивається у часі та характеризується наростаючим ступенем виразності його

проявів. Зазначений феномен вони описують у вигляді прояву трьох основних класів реакцій на організаційні стреси:

фізіологічні реакції, що проявляються фізичними симптомами (фізичне виснаження);

афективно-когнітивні реакції (емоційне та мотиваційне виснаження, деморалізація, деперсоналізація);

поведінкові реакції (дезадаптація, дистанціювання від професійних обов'язків, зменшення робочої мотивації та продуктивності).

Розмаїття думок можемо спостерігати у визначенні та інтерпретації ***чинників професійного вигорання***.

Р. Глен вирізняє професійні та особистісні чинники емоційного вигорання, К. Кондо – індивідуальні, соціальні та організаційні, М. Лейтер – соціально-психологічні, особистісні та професійні [134]. Г. Нікіфоров виокремлює *особистісні* чинники (схильність до інтроверсії, реактивність, твердість, авторитарність, агресивність, низький рівень самоповаги й самооцінки тощо); *статусно-рольові* (рольовий конфлікт, рольова невизначеність, незадоволеність професійним і особистісним зростанням, низький соціальний статус, рольові поведінкові стереотипи, відторгненість у референтній групі, негативні статево-рольові (гендерні) настанови тощо); *професійно-організаційні* (несправедливі взаємини в організації, відсутність корпоративної культури, внутрішньоорганізаційні конфлікти, дефіцит адміністративної, соціальної та професійної підтримки, відсутність свободи планування, жорсткий контроль та ієрархія, відстороненість від прийняття рішень тощо); *екзистенційні* (нереалізовані життєві та професійні очікування, незадоволеність досягнутими результатами, розчарування в інших людях чи в обраній справі, знецінення і втрата смислу зусиль, переживання самотності, відчуття безглуздості активної діяльності й життя взагалі) [46].

В. Бойко вважає поширеним поділ чинників емоційного вигорання на два типи: *зовнішні*, що характеризують особливості професійної діяльності, та *внутрішні*, що стосуються індивідуальних характеристик самих професіоналів [28].

О. Степанов чинниками психічного вигорання називає особистісний, рольовий та організаційний аспекти і виділяє **фази вигорання**: початкову (невротична активність), виснаження (емоційне та фізичне), зниження працездатності і виникнення негативних емоцій (стреси, депресія) та фазу деструктивної поведінки [190].

Т. Ронгинська зазначає, що при вигорянні простежується певна тенденція: сильна залежність від роботи, яка веде до повного розпачу і екзистенціальної порожнечі. Тобто на першому етапі вигоряння професійна діяльність є головною цінністю і сенсом усього життя людини. У разі невідповідності між власним внеском та отриманою або очікуваною винагородою з'являються перші симптоми вигоряння: змінюється ставлення до професійної діяльності від позитивного до байдужого і негативного. Далі відбувається знеособлення відносин між учасниками цього процесу, воно пригнічує прояв гуманних форм поведінки між людьми і створює загрозу для розвитку особистості [167].

Т. Грубі у своїх дослідженнях виокремлює чинники професійного вигорання працівників державної податкової служби України: 1) чинники, що діють на рівні організації: а) психолого-організаційні чинники, які визначаються через робочі стресори (перевантаження на роботі, неточність завдань, конфлікти та ін.), робочі ресурси (участь у прийнятті рішень, навчання та кар'єрний розвиток та ін.) та баланс між внеском у роботу та результатом; б) організаційно-професійні чинники, пов'язані зі змістом і специфікою діяльності податківця відповідно до напрямку його діяльності і владних повноважень (посада, напрям діяльності, рівень управління та ін.); 2) чинники, що діють на рівні особистості: а) особистісні характеристики податківців (рівні нейротизму, самоменеджменту, саморегуляції та ін.);

б) соціально-демографічні чинники (стать, сімейний статус, місце проживання працівників та ін.) [56].

Все розмаїття підходів до визначення чинників вигорання В. Орел по'єднав у три великі категорії залежно від характеру причин, що зумовлюють виникнення вигорання: індивідуальні, інтерперсональні й організаційні [134].

Індивідуальний підхід зосереджує увагу на особистісних чинниках, процесах, симптомах, які тісно корелюють із вигоранням: мотиваційна модель (Е. Пайнс), екзистенціальні моделі (Г. Фрейденбергер, Дж. Еделвич, Е. Бродський та ін.), когнітивно-біхевіоральні моделі (С. Мейєр, С. Хобфол та ін.), психодинамічна модель (Г. Фішер) [134].

Більшість моделей є спробами застосування відомих концепцій для аналізу вигорання (психоаналітичної, когнітивної, теорії навічіння, екзистенційного підходу). Зазвичай ці логіко-теоретичні конструкції не підтверджені емпіричними дослідженнями. Всі моделі акцентують увагу на значенні сильних мотивів для виникнення вигорання – невідповідність між намірами й реальністю призводить до виникнення стресу, а застосування неадекватних стратегій подолання виснажує ресурси індивіда чи організації, а згодом призводить до вигорання.

Інтерперсональний підхід акцентує увагу на тому, що вигорання є наслідком сильного емоційного напруження, яке виникає в процесі міжособистісної взаємодії на роботі; у більшості випадків емоційні порушення виникають у повсякденній взаємодії з вимогами організації або об'єктами – неспокійними реципієнтами (у суб'єкт-суб'єктних професіях) (Ш. Бунк, Д. Гаррісон, Х. Маслач, У. Сшауфелай, Е. Хочсшайлд та ін.) [134].

Організаційний підхід наголошує на принциповому впливі організаційних чинників на виникнення професійного вигорання і, відповідно, розглядає вигорання через негативну організаційну поведінку, що впливає не тільки на індивіда, але й на організацію в цілому (С. Cherniss, J. Winnubst, R.T. Golembiewski й ін.) [134].

В. Орел (2001) розглядає «вигорання» як дезадаптаційний феномен і вказує на можливість розвитку синдрому «вигорання» як своєрідної інтегративної реакції на дезадаптацію суб'єкта до професійного середовища. Запропонований підхід, на думку автора, дозволить проаналізувати процес протікання «вигорання» і його специфіку на різних етапах професійної адаптації, допомагає теоретично пояснити суперечливі результати деяких емпіричних досліджень. На основі детального аналізу наукових праць він класифікував підходи до сутності й структури вигорання на дві групи: *процесуальні* та *результативні*. Він зазначає, що спільним у всіх підходах є розуміння вигорання як професійного феномена, який характеризується станом фізичного, емоційного та розумового виснаження [134].

У *процесуальних підходах* вигорання вважається процесом, що включає низку стадій (фаз) (С. Cherniss, J. Edelwich, R. Brodsky, L. Hallsten, M. Burish, В. Бойко, Г. Сельє) і розглядається як процес у професійному розвитку людини, що має стадіальний характер; зазвичай починається з напруження, що виникає внаслідок суперечностей між очікуваннями, ідеалами й бажаннями особистості, з одного боку, й вимогами професії – з другого. Процес вигорання детермінується особливостями емоційно-мотиваційної сфери конкретної особистості й особливостями професійної діяльності [134].

Процесуальні моделі розглядають вигорання як динамічний процес, що розвивається в часі і має певні фази. Так, Б. Перлман і Е. Хартман запропонували модель, згідно з якою вигорання розглядається в аспекті професійних стресів. Три виміри вигорання відображають три основні симптоматичні категорії стресу: *фізіологічну*, сфокусовану на фізичних симптомах (фізичне виснаження); *афективно-когнітивну*, сфокусовану на настановах і почуттях (емоційне виснаження, деперсоналізація); *поведінкову*, сфокусовану на симптоматичних типах поведінки (деперсоналізація, знижена робоча продуктивність). Відповідно до процесуальної моделі М. Буріша, розвиток феномена емоційного вигорання має кілька стадій.

У результативних підходах вигорання розуміється як комплекс симптомів, які поєднуються у блоки (І. Аронсон, П. Брілл, С. Джекон, С. Кехіл, І. Мешер, У. Пайнс, К. Чернис). Професійне вигорання вважається специфічним станом розумового, емоційного і психічного виснаження, що пов'язане із професійною діяльністю; виникає у психічно здорових людей, що раніше успішно займалися професійною діяльністю на достатньому рівні. У структурі вигорання виділяють три незалежні компоненти – емоційне виснаження, деперсоналізацію (цинізм) і зниження професійної ефективності (редукцію професійних досягнень) [134].

У таблиці 1.1 подано моделі та структуру (компоненти) вигорання.

Таблиця 1.1 – Факторні та процесуальні моделі вигорання

Модель		Автори	Структура вигорання (компоненти)
ФАКТОРНІ МОДЕЛІ (описують компоненти структури вигорання)	Однофакторна	А. Пінес та Е. Аронсон	Виснаження
	Двофакторна	Д. Дирендонк, Х. Сиксма, В. Шауфелі, Р. Глен	Емоційне виснаження, деперсоналізація
	Трифакторна	C. Maslach, S. Jackson	Редукція особистісних досягнень, емоційне виснаження, деперсоналізація
	Чотирифакторна	E. Iwanicki, R. Schwab, G. Firth, A. Mims, 1985	Редукція особистісних досягнень, емоційне виснаження, деперсоналізація, четвертий фактор – поєднання яких-небудь двох із трьох наведених компонентів
ПРОЦЕСУАЛЬНІ МОДЕЛІ (вигорання, як динамічний процес, що має фази)		Р.Голембієвський, Р. Мунзенрідер	Виділяється три ступеня й вісім фаз вигорання, що відрізняються поєднанням показників трьох компонентів за методикою С. Maslach – MBI
		Дж. Гринберг	Вигорання – п’ятиступеневий прогресуючий процес із наростанням ступеня виразності проявів із часом
		Б. Перлман, Е. Хартман	Використовується опис розвитку вигорання як прояв трьох основних класів реакції на організаційні стреси
		В. Бойко	За основу розвитку вигорання прийнято концепцію розвитку стресу. Виділяється три фази, у кожній з яких по чотири симптоми
		В.Орел	Психічне вигорання характеризується низкою функцій у процесі професійного становлення особистості, протилежних за напрямом традиційних функцій будь-якого психічного явища: антимотиваційної, антикогнітивної та дерегулятивної. Вигорання виявляється в різних сферах особистості (когнітивній, мотиваційній, сфері ставлення людини до роботи)

Аналізуючи моделі вигорання, можна дійти висновку, що майже всі вчені виділяють ті самі чинники емоційного, психічного або професійного вигорання: особистісні, організаційні, рольові, професійні, соціальні, психологічні.

В. Орел обґрунтував цілісне уявлення про структуру, функції й генезис вигорання, яке розглядає як полісистемне утворення. На основі теорії систем він інтегрував процесуальний і результативний підходи до сутності й структури вигорання; індивідуальний, інтерперсональний й організаційний – підходи до визначення джерел вигорання.

Ми у своєму дослідженні спираємося на концепцію психічного вигорання В. Орла, яка дає цілісне уявлення про психічне вигорання, його структуру, особливості впливу на особистість професіонала й параметри його професійної діяльності та життєдіяльності в цілому, джерела виникнення й динаміку розвитку [134].

Професійне вигорання ми розглядаємо як загальний професійний дезадаптаційний феномен, який є цілісним, динамічним психічним утворенням в єдності мотиваційних, емоційних і оцінних компонентів, що формується в професійній діяльності й негативно впливає на її результативність.

Професійне вигорання – полісистемне утворення, що включене в ряд взаємодіючих систем різного рівня, серед яких базовою системою, у якій зароджується й розвивається вигорання, є система професійного становлення особистості. Вигорання є професійним феноменом, елементом підсистеми професійних деструкцій, тобто формується і виявляється у професійній діяльності, негативно впливаючи на її протікання й результати. Воно є проявом повного професійного регресу особистості та її підсистемою.

Феномен вигорання є причиною і наслідком психологічного відчуження й незадоволеності самореалізацією.

Професійне вигорання ми розуміємо як системну якість суб'єкта праці, що виявляється в негативних психічних станах, процесах, стосунках і диспозиційних

настановах стосовно себе, суб'єктів та об'єктів діяльності, у деформації професійної спрямованості у вигляді відчуження й порушення ресурсів копінг-стратегій.

1.2 Специфіка професійної діяльності державних службовців, психологічні, організаційні чинники формування професійного вигорання

Можна констатувати зростання в останні роки уваги з боку вчених різних галузей науки до проблем професіоналізації державних службовців. Проблемам професійної діяльності на державній службі присвячено роботи фахівців різних галузей, зокрема історії, соціології, соціальної психології, етики, державного управління [2; 88; 89; 113; 119; 178 та ін.].

Так, під керівництвом Р. Кричевського виконано низку інноваційних досліджень особистісних особливостей професійного розвитку державних службовців, особистісних чинників їх професійної кар'єри, їх особистісних особливостей на різних етапах професійної соціалізації [98].

Акмеологічні аспекти професіоналізму державних службовців схарактеризовано у виконаних під керівництвом О. Бодальова дослідженнях розвитку поведінки в конфліктних ситуаціях працівників державної служби, розвитку їхньої психологічної спостережливості [26]; у проведених під керівництвом Є. Клімова дослідженнях особливостей мотиваційно-сислової сфери кадрів державної служби [90]; у виконаних під керівництвом В. Зазикіна дослідженнях ефективності атестації державних службовців регіонального управління [76]; у проведених під керівництвом В. Петренко дослідженнях психологічних особливостей професійного менталітету державних службовців [190], психолого-акмеологічних чинників стійкості професійної діяльності держслужбовців [190]; у проведених під керівництвом А. Федоркіної дослідженнях

соціально-психологічних і акмеологічних чинників професійної підготовки державних службовців регіонального керування [190]; у виконаних під керівництвом Є.А. Яблокової дослідженнях професійної самооцінки в розвитку мотивації досягнення державних службовців [190].

Численні дослідження присвячені спробам вписати державних службовців у вже існуючі класифікатори професій.

Великого поширення за кордоном набули класифікації професій з урахуванням інтересів, здібностей особистості та властивостей темпераменту. Наприклад, у класифікації Дж. Голланда (1966 р.) виділено шість професійно орієнтованих типів особистості: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенціональний (орієнтований на загальноприйняті норми і традиції), підприємницький та художній. За Дж. Голландом, держслужбовець підприємницького типу особистості орієнтований на керівництво людьми, інтелектуального – на розумову працю (наприклад, написання законопроектів), конвенціонального – на чітко структуровану діяльність (посадовці низького рангу, які виконують, наприклад, реєстрацію документації) [190].

В Україні та більшості пострадянських країн зазвичай науковці у своїх дослідженнях оперують класифікацією Є. Клімова [90].

Є. Клімов відповідно до *об'єкта праці* виділив п'ять типів професій:

1. Людина – жива природа (майстер-плодоовочівників, агроном, зоотехнік, ветеринар, мікробіолог та ін.).

2. Людина – техніка (і нежива природа), наприклад, слюсар-складальник, технік-механік, інженер-механік, електрослюсар, інженер-електрик, технік-технолог громадського харчування.

3. Людина – людина (продавець продовольчих товарів, перукар, інженер-організатор виробництва, лікар, вчитель тощо).

4. Людина-знакова система (оператор фотоскладального автомата, програміст, кресляр-картограф, математик, редактор видавництва, мовознавець).

5. Людина-художній образ (художник-декоратор, художник-реставратор, настроювач музичних інструментів, концертний виконавець, артист балету, актор драматичного театру).

Ці п'ять типів професій поділяють *за ознакою цілей* на три класи:

– *Гностичні професії*. Приклади першого типу професій – контролер, приймальник фруктів, дегустатор чаю; другого – контролер готової продукції в машинобудуванні, майстер-діагност сільськогосподарської техніки; третього – судово-медичний експерт, лікарсько-трудова експерт, соціолог; четвертого – коректор друкарні, контролер напівфабрикатів і готової продукції в поліграфії, бухгалтер-ревізор; п'ятого – мистецтвознавець, музикознавець, театрознавець.

– *Перетворювальні професії*. Приклади першого типу професій – майстер-тваринник, апаратник з вирощування дріжджів, агроном із захисту рослин; другого – слюсар-ремонтник, токарь, оператор прокатного стану; третього – вчитель, педагог-тренер, майстер виробничого навчання, інженер-педагог, екскурсовод; четвертого – кресляр-картограф, друкарка-стенографістка, бухгалтер; п'ятого – художній образ: квітникар-декоратор, ліпник архітектурних деталей.

– *Вишукувальні професії*. Приклади першого типу професій – льотчик-спостерігач рибного господарства, льотчик-спостерігач лісового господарства, біолог-дослідник; другого – розкрійник верху взуття, розкладники лекал, інженер-конструктор; третього – вихователь, організатор виробництва, організатор торгівлі; четвертого – програміст, математик; п'ятого – художник з проектування інтер'єру, композитор.

За умовами праці Є. Клімов виокремив чотири групи професій:

1. Робота в умовах мікроклімату, близьких до побутових, «кімнатних» (Д): лаборанти, бухгалтери, оператори ЕОМ.

2. Робота, пов'язана з перебуванням на відкритому повітрі в будь-яку погоду (Е): агроном, монтажник сталевих і залізобетонних конструкцій, державтоінспектор.

3. Робота в незвичайних умовах – на висоті, під водою, під землею, за підвищених і знижених температур та ін. (Ж): водолаз, машиніст гірського комбайна, пожежник.

4. Робота в умовах підвищеної моральної відповідальності за життя, здоров'я людей (дорослих чи дітей), великі матеріальні цінності (З): вихователь дитячого садка, вчитель, слідчий [92].

Зазначені чотири групи професій не є взаємовиключними і можуть частково збігатися. Їх наведено просто як можливий засіб розрізнення професій за тими ознаками, які людина вважає для себе важливими.

За типом професії (Є. Клімов) державний службовець може належати до типу професій «людина-людина» або «людина-знак»; за ознакою цілі – до гностичного або перетворювального, за ознакою основні засоби праці – переважають функціональні засоби праці (Г), за умовами праці – робота в умовах мікроклімату, близьких до побутових, «кімнатних» (Д).

У проведених нами теоретичних дослідженнях ми поділили держслужбовців за професією на два типи: *державний службовець–управлінець*, і тоді він належить до типу професій «людина-людина», та *державний службовець - виконавець* (близько 90 % працівників працюють переважно з документами, законопроектами, судовими справами що належить до типу професій «людина–знакова система» і за ознакою цілей є перетворювальною професією.

У межах регламентованих завдань та визначених обов'язків державний службовець здійснює аналітичні, контрольні операції на одному з напрямів роботи підрозділу, бере участь в узагальненні практики законодавства та ходу реалізації державної політики у відповідних сферах управління та забезпечення їх виконання. Державний службовець бере участь у розробці різних постанов, документів, заходів щодо виконання чинного законодавства, розвитку економіки, культури, освіти тощо. До його обов'язків входить підготовка проектів рішень та пропозицій керівництву щодо виконання доручень органів виконавчої влади вищого рівня. Він

бере участь у розробці проектів нормативних та організаційно-методичних документів, інформаційно-аналітичних матеріалів, пов'язаних з прийняттям та виконанням управлінських рішень, а також відповідей на звернення та заяви, що надійшли на розгляд [88; 122; 130; 187; 190 та ін.]

Специфіка професійної діяльності державних службовців у державних органах влади, зокрема в законодавчому, полягає в тому, що працівник не створює безпосередньо матеріальних цінностей, але забезпечує умови для матеріального виробництва, у нього особливий предмет праці – інформація, що є і засобом впливу, яку він збирає, обробляє, зберігає, створює. Державний службовець несе відповідальність перед державою, а також перед усіма ієрархічними ланками управлінської структури.

Зазначимо, що специфіка державної служби визначається низкою соціальних потреб державного службовця (потребою у позитивному оцінюванні його ролі в суспільстві, потребами у визнанні, в самоповазі, в матеріальному забезпеченні, іншими особистісними значущими цілями), але ці потреби не задовольняються, а здебільшого фруструються. Така ситуація є джерелом психічної травматизації. Водночас оцінка суспільством соціально-професійної категорії державних службовців спотворюється особистісними проблемами самого державного службовця і, закріплюючись, стає його своєрідною соціальною позицією, багато в чому визначаючи його подальший професійний розвиток і життєвий шлях.

Діяльність державного службовця має ґрунтуватися на таких принципах: служіння народу України; демократизму та законності; гуманізму та соціальної справедливості; пріоритету інтересів людини; професіоналізму, компетентності, чесності, ініціативності; відданості справі; персональної відповідальності та дисципліни [192].

Стандартизованим описом професії є *професіограма* – документ, який містить комплексний, систематизований і всебічний опис об'єктивних характеристик професії та сукупності її вимог до людини [27]:

1. *Санітарно-гігієнічні умови та безпека праці.* Професійна діяльність державного службовця є напруженою, інтелектуально навантаженою. Мікроклімат побутового типу. Окреме робоче місце. Обмежень до статі немає. Робота однозмінна. Час виконання своїх функцій регламентований, що чинить навантаження на центральну нервову систему. Високий рівень відповідальності. Істотні навантаження на зоровий та мовно-руховий апарат.

2. *Вимоги професії до особистості працівника.* Володіння такими індивідуально-психологічними якостями, як комунікативні, урівноваженість поведінки, здатність вислуховувати, рухливість нервової системи. Активне мислення: кмітливість, спритність, самовладання, довготривала пам'ять. Оперативне мислення: самостійність, вибір оптимального рішення в непередбачуваних інструкціями ситуаціях. Широкий діапазон уваги: концентрація, зосередженість, перемикання. Врівноважений характер. Емоційно-вольова стійкість. Розвинений вербальний і невербальний інтелект. Інтегральні особистісні якості: принциповість; вимогливість у дотриманні чинного законодавства; ініціативність; відповідальність; ввічливість; тактовність, витримка; соціальна інтуїція; високий самоконтроль.

3. *Професійне навчання.* Державний службовець повинен мати повну вищу освіту за освітньо-кваліфікаційним рівнем – спеціаліст, магістр за спеціальністю «Державне управління» або іншими спеціальностями, професійно орієнтованими для державної служби, з додатковим підвищенням кваліфікації за професійними програмами вказаної спеціальності.

4. *Протипоказання до навчання та виконання професійних обов'язків.* Державна служба не рекомендується людям з розладами серцево-судинної та

нервової систем тим, хто хворіє на нервово-психічні, інфекційні та алергічні хвороби. Труднощі в роботі викликають: невірноваженість, дратівливість, конфліктність, недотримання моральних норм у стосунках з людьми, безвідповідальність.

5. Заробіток та перспективи зайнятості. Заробітна плата державного службовця складається з посадового окладу, премії, доплати за ранг, надбавки за вислугу років на державній службі та інших надбавок. Зарахування на державну службу проводиться шляхом відкритого конкурсного відбору та співбесіди.

Професійне становлення державного службовця – це формування його як особистості, а потім – як професійного працівника, що володіє спеціальними знаннями в галузі державної служби. Результативність та успішність професійної підготовки в період професіоналізації або профорієнтації залежить від професійно значущих особистісних якостей, які допомагають в подальшому подоланню професійних криз, а недостатній їх розвиток є причиною недостатньої професійної успішності.

Якості, необхідні для ефективної роботи держслужбовця, ми об'єднали в чотири блоки, які подані на рисунку 1.1. У контексті нашої роботи ми виходимо з визначення, відповідно до якого становлення розглядається як виникнення, утворення чого-небудь у процесі розвитку. Відповідно, професійне становлення варто розглядати як набуття людиною якостей, необхідних для успішного виконання конкретного виду професійної діяльності.

Державна служба розглядається нами як вид професійної діяльності, що полягає у виконанні державним службовцем законодавчого органу влади компетенцій цього органу. При цьому варто підкреслити відмінність такого розуміння державної служби від її поширеного тлумачення як роботи в державних організаціях взагалі. Тобто у контексті цього дослідження розглядатимемо тільки постійно оплачувану професійну діяльність в органі законодавчої влади, що полягає в забезпеченні функціонування цього органу.

БЛОКИ	Розумові здібності
	– <i>Системність мислення</i> – здатність виділяти істотні зв'язки, установлювати та структурувати зв'язки між елементами інформації, будувати цілісний і диференційований образ проблемної ситуації. – <i>Динамічність і гнучкість мисленням</i> – властивість мислення, що відбиває швидкість сприйняття, переробки й відтворення інформації. – <i>Нестандартність мислення</i> – здатність адаптувати й розвивати власні інтелектуальні схеми при роботі з новою інформацією.
	Організаторські здатності
	– <i>Орієнтація на конкретний результат діяльності.</i> – <i>Здатність чітко уявляти результат і прагнення</i> втримувати його в процесі роботи. – <i>Здатність планувати й проектувати</i> – здатність прогнозувати розвиток подій і передбачати можливі проблеми, розробляти конкретні способи їхнього вирішення. – <i>Взаємодія з групою</i> – здатність мобілізувати й використовувати ресурси робочої групи для досягнення результату.
	Комунікативні здатності
	– <i>Ефективність взаємодії з людьми</i> – здатність цілеспрямовано впливати на думку й поведінку, організовувати ефективне спілкування. – <i>Гнучкість у спілкуванні</i> – здатність адекватно використовувати різноманітні комунікативні засоби в різних ситуаціях. – <i>Уміння вести переговори</i> – здатність і прагнення досягати результату на основі взаєморозуміння в процесі безпосереднього ділового спілкування.
	Особистісні якості
	– <i>Обґрунтованість і самостійність у прийнятті рішень</i> – здатність приймати рішення, раціонально оцінюючи реальну ситуацію (наявні ресурси, умови) і з огляду на можливі наслідки. – <i>Мотивація досягнення</i> – здатність докладати зусиль і зберігати активність для досягнення поставлених цілей і завдань. – <i>Готовність до змін</i> – прагнення розширювати власний досвід, удосконалюючи свої здатності, уміння й навички.

Рисунок 1.1. – Професійно важливі якості державного службовця

Для виявлення як внутрішніх, так і зовнішніх суперечностей професійного становлення державних службовців та їх професійного вигорання коротко охарактеризуємо суть різних підходів до модельного опису й систематичної побудови органу державної влади.

Аналіз генезису професійного становлення державних службовців показує, що протягом усієї історії розвитку систем державного управління

використовувалися й продовжують використовуватися щонайменше три принципово різні моделі роботи владних органів:

- розгляд системи влади як механізму, а її службовців – як деталей («гвинтиків») такого механізму;
- порівняння системи управління з усіма її складовими з єдиним цілим організмом (використовуються аналогії з живими організмами);
- різні варіанти антропологічно орієнтованих моделей влади, у яких активно використовуються аналогії, насамперед із соціальними аспектами життєдіяльності людини (наприклад, життєві цикли управлінських структур описуються термінами «дитинство», «підлітковість», «отроцтво», «рання зрілість», «розквіт»).

Для визначення теоретичних і методологічних засад профілактики професійного вигорання доцільно розглядати професійне становлення як таке, що полягає в знаходженні державним службовцем можливостей для *особистісної самореалізації засобами професії в умовах твердої регламентації його діяльності*.

Необхідно визначити принципи професійного становлення державного службовця як повноправного суб'єкта професійної діяльності, що прагне до досконалого виконання своїх посадових обов'язків і використовує належне вирішення професійних завдань як засіб особистісного саморозвитку. В основі такого підходу лежить теза про взаємозв'язок професіоналізму та особистісного розвитку людини взагалі і державного службовця зокрема. Державна служба має бути організована таким чином, щоб зайнята в ній людини мала можливості для реалізації особистісного потенціалу.

На думку А. Маркова, особистісний простір ширший за професійний і істотно впливає на нього [115]. Отже, принципово важливим виявляється органічне поєднання завдань особистісного розвитку із завданнями розвитку професійного. Таким чином, концептуальним при розробці профілактики професійного вигорання держслужбовців є положення *про максимальне саморозкриття особистості при досягненні нею вершин професійної майстерності, підпорядкованість завдань*

професійної підготовки завданням досягнення людиною самореалізації засобами обраної нею професії.

На думку В. Зазикіна, важливою умовою цього процесу є таке співвідношення суб'єктивних і об'єктивних критеріїв професіоналізму, за якого рівень перших не нижчий за рівень останніх [76].

А. Деркач і В. Зазикін сформулювали положення про те, що діяльність суб'єкта праці незалежно від типу професії буде ефективною й надійною, якщо в її організації і підготовці до неї буде реалізований *принцип інваріантності*. Реалізація цього принципу полягає в розвитку в суб'єктів праці загальних і специфічних акмеологічних інваріантів професіоналізму та професійно важливих психологічних якостей і вмінь [59].

Однією з найбільш відомих у психології є теорія професійного самовизначення Д. Сьюпера (1971). На його думку, найважливішою детермінантою професійного шляху людини є *професійна Я-концепція*, яка втілюється в серію кар'єрних рішень. Зміст професійної Я-концепції змінюється з досвідом, що робить ухвалення кар'єрних рішень і досягнення мети безперервним процесом [239]. Д. Сьюпер обґрунтував концепцію професіоналізації, ґрунтуючись на уявленнях Ш. Бюлера про життєвий шлях, і дав опис стадій та етапів професійного розвитку, що різняться типовими завданнями.

Д. Сьюпер пропонує визначати успішність професійної діяльності за об'єктивними та суб'єктивними критеріями. Об'єктивні критерії – стабільність роботи, досягнутий статус у професійному середовищі, дохід від наявної посади. Суб'єктивні критерії – задоволеність життєвою ситуацією, суб'єктивна оцінка своїх досягнень.

Найбільш важливим є положення про те, що задоволеність роботою й життям у цілому залежить від того, наскільки адекватними є можливості, які знаходить людина для реалізації своїх здібностей, інтересів, особистісних властивостей і життєвих цінностей у професійній діяльності [239].

Д. Сьюпер пропонує також розрізняти професійний і кар'єрний успіх. Професійний успіх, на його думку, – це самооцінка досягнутого професійного рівня, індивідуальне сприйняття людиною того, наскільки повно задіяні її здатності й наскільки широкими є можливості для самовираження у професійній діяльності. Для оцінки кар'єрного успіху важливою є вертикальна мобільність людини у професійному середовищі, при цьому людина оцінює не тільки рівень, але й темп, швидкість, час посадового просування [239].

Багато в чому теорія Д. Сьюпера збігається з теорією професійної відповідності Дж. Холланда [239]. За цією теорією, люди обирають професію, яка найбільшою мірою відповідає їхнім життєвим настановам, уявленням про бажану роботу й особистісним якостям. На основі узагальнення зазначених характеристик Дж. Холланд виділяє шість основних типів людей, кожному з яких відповідає та чи інша сфера зайнятості.

Планування та розвиток кар'єри державних службовців є необхідною складовою ефективної діяльності будь-якого органу державного управління. Найбільш точним є визначення кар'єри як «безперервного процесу успішного просування сходами адміністративної, соціальної, професійної, майнової й іншої ієрархії з метою досягнення вищого статусу й відповідних йому рівня та якості життя» [215, с. 51].

Професійний розвиток особистості стикається з певними труднощами, (конфлікти професійного самовизначення, кризи професійного становлення та професійна дезадаптація), що мають такі прояви: нереалістичні цілі, помилкові смисли праці, професійні та міжособистісні конфлікти, відсутність цілісної професійної свідомості, деформація особистості, припинення професійного розвитку, порушення соціально-професійної самоактуалізації, невідповідність професійній дійсності.

Управління кар'єрою працівників державної служби – це: планування кар'єрного зростання; вікові пріоритети; досвід; оцінювання професійних та індивідуальних можливостей; мотивації; гендерний аспект.

Специфікою кар'єрного зростання на державній службі є жорстка ієрархічна адміністративна структура, яка стримує кар'єрний розвиток.

Аналіз посадових інструкцій дає підстави зробити висновок, що для більшості працівників державних установ **притаманна невизначеність перспектив кар'єрного зростання**. Неврегульованість кар'єрних процесів призводить до того, що досвід працівників не є чинником посадового розвитку.

Кар'єра – тривалий процес, у якому можна виділити низку послідовних етапів. Традиційно виділяють такі етапи кар'єри працівника державної служби: попередній, становлення, просування, збереження, завершення. Феномен професійного вигорання зазвичай виникає на етапах просування та збереження. Основною внутрішньою детермінантою розвитку феномена професійного вигорання є суб'єктивна **невдоволеність працівника досягненням кар'єрних цілей**.

Іншим суб'єктивно значущим чинником розвитку професійного вигорання є **матеріальний аспект**. В Україні на державній службі заробітна плата порівняно з відповідальністю за напружену роботу з великими психофізичними та психологічними перевантаженнями є дуже низькою.

Потенційно висока стресогенність зумовлена високими вимогами до кваліфікації працівника, його відповідальності, працездатності, здатності перемикає увагу, комунікативних властивостей, інтелектуального рівня, оскільки ці психологічні аспекти суттєво впливають на якість роботи, уважність, а отже, і на отримання позитивного результату роботи і можуть призвести до професійного вигорання.

Отже, відсутність можливості досягнення поставлених цілей, жорстке ієрархічне управління, майже відсутня можливість кар'єрного зростання, конфлікти

з керівництвом, низьке матеріальне заохочення є основними суб'єктивними чинниками професійного вигорання державних службовців.

Не менш важливою є група чинників, що впливають на соціально-психологічний клімат, явища та процеси, що відбуваються в самій організації і є наслідком соціально-психологічного відображення мікросередовища (А. Свенціцький).

Передусім це характер офіційних організаційних зв'язків між членами первинної виробничої групи, що закріплений у формальній структурі цього підрозділу. Розбіжності між типами такої структури можна показати, виокремивши такі моделі спільної діяльності:

1. Спільно-індивідуальна діяльність: кожен член групи виконує свою частину завдання незалежно від інших.
2. Спільно-послідовна діяльність: спільне завдання виконується послідовно кожним учасником групи.
3. Спільно-взаємодіюча діяльність: завдання виконується за безпосередньої та одночасної взаємодії кожного учасника з іншими.

Важливими є соціально-психологічні, організаційні та індивідуально-психологічні засоби профілактики професійного вигорання, які слід розглядати у взаємозв'язку, оскільки в житті сучасної людини існує взаємозв'язок між особистісним життям і професійним.

Психологічними засобами профілактики ми визначили такі: розвиток самоусвідомлення, самосвідомості та самоприйняття; перспектива самовизначення, самовдосконалення; етапи професійного становлення (подолання професійних криз, підвищення рівня соціально-психологічної адаптованості); розвиток саморефлексії, емпатії, духовності; надання переваги особистісним цінностям та своєму здоров'ю, перемикання з роботи на інші сфери життя, навчання таймінгу, пошук мотивацій персоналу, здатність саморозрядки (вправи, медитації, аутотренінги), спроможність змінити ставлення до перспективи кар'єрного зростання (держслужба як

тимчасовий досвід), зниження залежності від сторонньої оцінки своєї праці (підвищення самовпевненості).

1.3. Концептуальна модель профілактики та корекції професійного вигорання у державних службовців законодавчого органу влади

Аналіз теоретичних підходів до проблеми виникнення вигорання дає підстави констатувати неоднозначне трактування його джерел. Кожен з розглянутих підходів зачіпає лише окрему сторону вивчення вигорання, акцентуючи увагу на певній групі чинників, що його викликають. Відсутність єдиної пояснювальної концепції чітко простежується і в емпіричних дослідженнях зв'язку між складовими вигорання та різноманітними чинниками зовнішнього і внутрішнього середовища.

Для створення моделі емпіричного дослідження та комплексного подолання професійного вигорання у держслужбовців законодавчого органу влади потрібно узагальнити численні дослідження, присвячені проблемі професійного вигорання, визначитися з теоретичними засадами власного дослідження, установити напрями корекції і профілактики та обрати методологію і методи.

Сформулюємо *основні теоретичні положення* нашого дослідження.

Професійне вигорання розглядається нами як один з видів професійних деструкцій особистості. На основі аналізу літератури можемо констатувати, що *професійний розвиток* – це зміни у двох напрямках: позитивні зміни і негативні зміни (руйнація окремих особистісних параметрів, виникнення негативних тенденцій і розвиток професійно небажаних новоутворень). Професійний розвиток зазвичай супроводжується виникненням професійних деструкцій, які негативно позначаються на динаміці розвитку, спотворюють профіль особистості, змінюють траєкторію професійного життя людини.

Професійна деструкція – це руйнування, зміна або деформація психологічної структури особистості в процесі професійної праці. Виникнення і розвиток професійних деструкцій знижує продуктивність діяльності, негативно впливає на мотивацію та професійну позицію. Найпомітнішими є професійні деструкції в сфері «людина – людина».

Основними *психологічними детермінантами розвитку* професійно зумовлених деструкцій є: конфлікти професійного самовизначення, кризи професійного становлення, професійна дезадаптація.

Професійні деформації особистості детермінуються багатьма чинниками. Автори й досі не дійшли згоди у цьому питанні. Загальновизнаним є поділ усіх чинників професійних деформацій на *об'єктивні* й *суб'єктивні*.

До об'єктивних зазвичай відносять зміст професійної діяльності й спілкування, умови виконання професійних обов'язків, чинники соціального макросередовища (соціально-економічні умови життєдіяльності, правові аспекти регламентації діяльності, особливості державного регулювання праці тощо); чинники соціального мікросередовища (організація професійної діяльності, якість керування, стиль керування, особливості професійної міжособистісної взаємодії, рівень емоційної напруженості роботи, вимоги до ступеня відповідальності та прийняття рішень професіоналом, «вартість» помилки тощо).

У своєму дослідженні ми поділяємо всі чинники професійного вигорання на дві великі групи:

- *організаційні* (умови роботи, зміст праці, соціально-психологічні аспекти роботи);
- *індивідуальні*.

Інтерперсональні чинники включені в динамічний процес розвитку професійного вигорання.

У дослідженні важливою також є структура професійних параметрів, необхідних для діяльності, В. Рибалки [162, с. 64], де сутність поняття професійної

діяльності виявляється в її загальнопсихологічному розумінні і виступає як цілісний діяльнісний цикл, має відповідну структуру і визначає такі параметри: 1) потребо-мотиваційний (стимулювальний), інформаційно-пізнавальний (орієнтуючий), цілеутворювальний (програмувальний), операційно-результативний (продукуючий), емоційно-почуттєвий (стверджувальний). Таким чином, державний службовець має:

- бути вмотивованим на державну службу в законодавчому органі влади, вміти знаходити власний смисл у прояві ініціативи, пошуку більш гнучких та нових форм співпраці з колегами, орієнтуватись у психологічному настрої колективу і вміти мотивувати працівників до праці, знаходити креативні підходи;
- рефлексивно оцінювати власні можливості, вільно орієнтуватись в інформаційному просторі, розширювати та використовувати психологічні засоби подолання напруження в період професійної діяльності;
- вміти у діалозі з керівництвом визначати спільну мету діяльності, здійснювати пошук спільних стратегій поліпшення результатів роботи та міжособистісних стосунків в колективі;
- здійснювати рефлексивний самоконтроль і контроль професійних дій, враховувати поставлені цілі, вміти гнучко вирішувати термінові питання з максимальним результатом. У випадках утруднень виявляти наполегливість, самоконтроль, цілеспрямованість, орієнтуватись на ефективність результатів;
- вміти позитивно налаштовуватись на працю, користуватись підтримкою колег, долати негативні переживання, стрес, використовувати самомотивацію та саморегуляцію свого емоційного стану.

Е. Зеєр зазначає, що у процесі багаторічного виконання однієї і тієї ж професійної діяльності у фахівця розвиваються професійно важливі якості. Поряд з ними з'являються якості, що деформують особистість. Професіоналізація особистості також формує набір якостей, які деструктивно впливають на продуктивність діяльності. Як подолати неминучі професійні деструкції, як

підтримати, а іноді і відновити працездатність фахівця? Очевидно, фахівець періодично потребує корекції професійно-психологічного профілю [79].

Отже, на державній службі працівники, аби уникнути проявів та розвитку професійного вигорання, мають актуалізувати власні механізми особистісно-професійного вдосконалення, зокрема, саморегуляцію, самомотивацію, саморефлексію та свій духовний потенціал, а також мають бути психологічні засоби профілактики та психокрекції професійних деструкцій.

Оскільки професійне вигорання призводить до особистісних змін професіонала, розробка моделі профілактики та корекції має включати модель особистості й теоретичні засади її розвитку. В основу нашої концептуальної моделі покладено концепцію В. Орла [134], концепцію духовного розвитку Е. Поміткіна [148] та інтегративно-особистісний підхід Г. Балла [20].

Гуманістична орієнтація в галузі психологічної допомоги тощо передбачає спрямованість: а) на гармонійне вдосконалення цілісної *особи*; б) на підвищення рівня її власне *особистісного* розвитку, що вимагає більш повного й органічного (що відповідає ресурсам і потенціям особи) її «входження в культуру», причому не тільки як носія, але і як суб'єкта останньої. Утім, точніше говорити про входження в систему, компоненти якої є репродуктивно-нормативною і діалогічно-творчою сторонами культури у її загальнолюдському розумінні про особливі (національні, професійні та ін.) її індивідуальні (особистісні) модуси [20].

Інтегративно-особистісний підхід є інтегративною версією особистісного підходу в психології і претендує на органічне поєднання настанов точних і гуманітарних наук у пізнанні особистості та на подолання їхньої однобічності. Саме цей підхід забезпечує інтеграцію знань про особистість, накопичених різними напрямками та школами, у двох аспектах: *методологічному* (синтезуючи конструктивні складові концепцій, що відповідають різним варіантам розуміння особистості) і *онтологічному* (розглядаючи людський індивід у єдності його соматичних, психологічних і духовних властивостей) [20].

За інтегративно-особистісного підходу *особистість* розуміють як системну якість індивіда, що дає йому змогу бути відносно автономним та індивідуально своєрідним суб'єктом культури, тобто особистість є модусом культури й інтегративною якістю особи. Більш-менш стійкі *властивості особи* є *компонентами особистості* як якості особи. Ці компоненти виявляються по-різному залежно від властивої особі *спрямованості* (підсистеми особистості, що охоплює її ціннісно-мотиваційні складові). *Особа* (цілісна людина) розуміється як індивід, що більшою чи меншою мірою володіє зазначеною якістю. *Інтегративними якостями* особи є особистість і здоров'я, *парціальними* – здібності, трактування яких ґрунтується на тому, що вони охоплюють не тільки її функціональні можливості, але й інші властивості (насамперед мотиваційні – *схильності*), істотні для оволодіння тією чи іншою діяльністю, її здійснення та вдосконалення в ній. Особистість як якість особи віддзеркалює відносини між нею і культурою в цілому, а здібності – між нею і якоюсь сферою культури.

Г. Балл визначає в особистості дві підсистеми (табл. 1.2):

– *підсистему спрямованості* (потребо-мотиваційну), що охоплює істотні для особистості цінності, ставлення, цілі, смисли, які визначають спрямованість її діяльності та поведінки;

– *інструментальну підсистему*, до якої входять засоби реалізації цієї спрямованості, у тому числі фізичні, емоційні, вольові якості, стиль поведінки, здатності, знання, способи дій (сформовані на рівні вмінь або навичок), стратегії поведінки [20, с. 122].

Таблиця 1.2 – Система особистості за Г. Баллом

Підсистема спрямованості (потребо-мотиваційна)	Інструментальна підсистема (засоби реалізації спрямованості)
Смисли Мотиви. Мотивація Цінності: ціннісні орієнтації та ціннісні уявлення Цілі	Саморегуляція Саморефлексія Духовний потенціал Самоставлення Самоактуалізація Смисложиттєві орієнтації

Для розробки системи заходів соціально-психологічної профілактики та психокорекції феномена професійного вигорання ми використали концепцію професійного вигорання В. Орла [134], модель особистості Г. Балла [120]

У розробці моделі психокорекційної роботи ми керувалися *принципами персонологічного мислення*, що обґрунтовані В. Рибалкою, та концепцією *суб'єкт-ресурсного розвитку професіонала* Н. Водоп'янової, яка дає можливість системно проектувати заходи запобігання та корекції професійного вигорання.

Ресурси протидії вигоранню суб'єкта праці розглядаються в контексті *динамічного підходу до ресурсного забезпечення діяльності*: виснаження одних ресурсів може стимулювати активізацію й реконструкцію інших або сприяти зусиллям щодо інвестування «запасних» ресурсів. Системний характер феномена професійного вигорання виявляється у психічних станах, настановах, ставленнях до себе, до власних досягнень і до інших суб'єктів професійної діяльності, зумовлених зниженням ресурсозабезпечення на різних рівнях психологічної регуляції.

Важливим аспектом у цьому контексті є духовний потенціал особистості. Духовність, зазначає Е. Помиткін, є специфічною людською якістю, що характеризується усвідомленням загальної єдності й зумовлює прагнення людини до гармонії внутрішнього і зовнішнього світів, спрямовує особистість до реалізації у власному житті ідеалів Краси, Добра та Істини. Ідеали, цінності та смисли – це орієнтири на шляху духовного сходження особистості. Е. Помиткін вважає, що високий духовний потенціал може бути професійно важливою складовою державного службовця. Виявлення, підтримка та розвиток духовного потенціалу має бути однією з головних умов профілактики професійного вигорання [148, с. 239].

На підставі теоретичного дослідження розроблено концептуальну модель розвитку професійного вигорання через кризи професійного розвитку та становлення (рисунок 1.2)

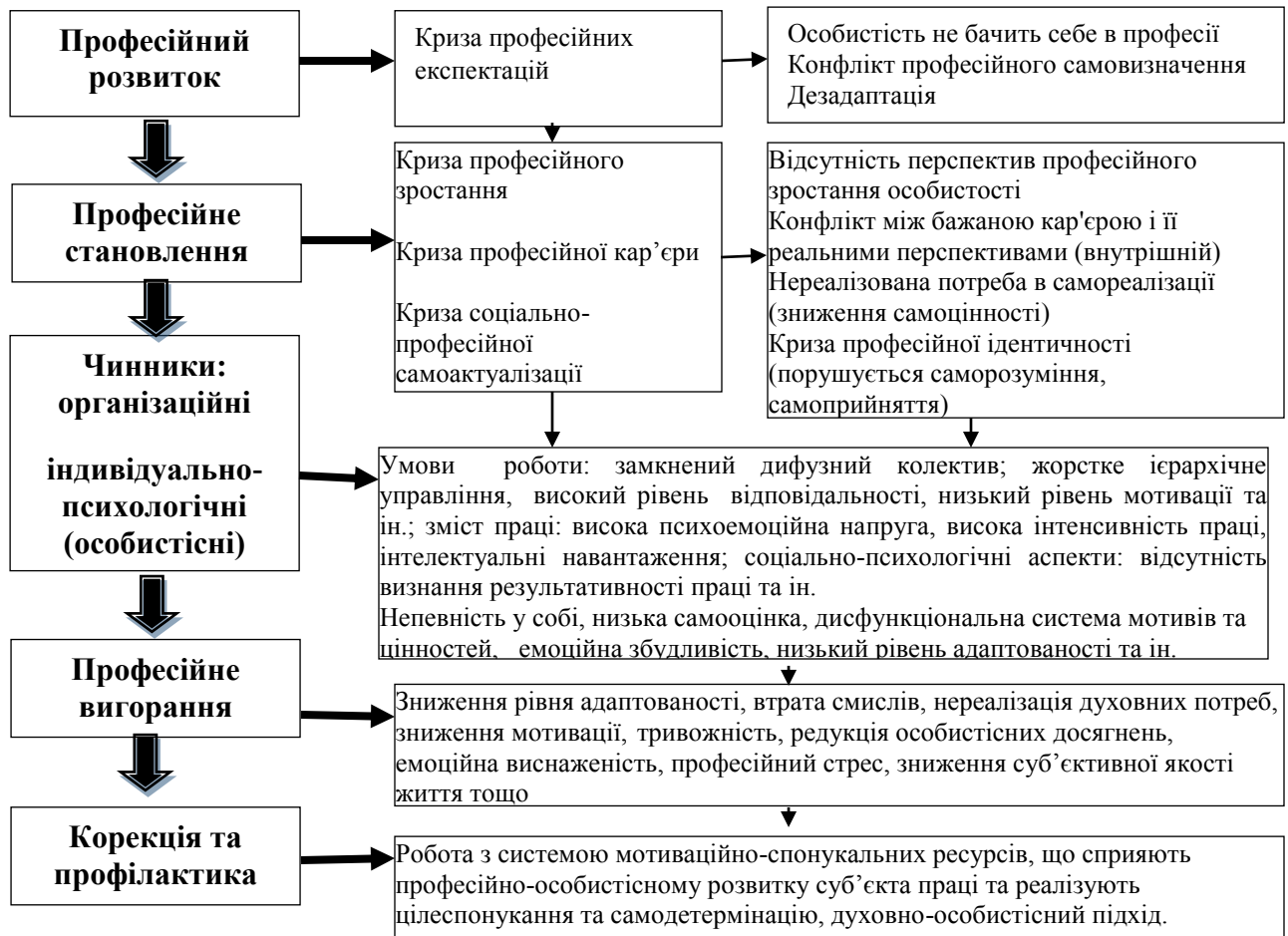


Рисунок 1.2 – Концептуальна модель професійного вигорання

У процесі теоретичного дослідження чинників професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади було встановлено, що їх можна поділити на групи (таблиця 1.3): *організаційні* (умови роботи, зміст праці, соціально-психологічні аспекти роботи) та *індивідуальні*. Також важливу роль відіграють структурні чинники, які стали основними мішенями психологічної корекції та профілактики професійного вигорання: присутність тривожності і нервового напруження, рівень адаптованості працівників, отримання професійного стресу, шкала суб'єктивної оцінки якості життя, наявність стабільних цінностей та уявлень про них, що можуть підтримувати в період професійних криз, смисложиттєві орієнтації, рівень задоволеності сьогоденням та

минулим. Ресурси, як допомога в подоланні та профілактиці мають не менш важливу роль.

Таблиця 1.3 – Чинники професійного вигорання

Організаційні чинники професійного вигорання		
Умови роботи	Зміст праці	Соціально-психологічні аспекти роботи
Замкнений дифузний колектив Жорстке ієрархічне управління Відсутність групової динаміки Низьке матеріальне заохочення Високий рівень відповідальності Обмеження часу на виконання термінових завдань Низький рівень мотивацій	Високе психоемоційне напруження Висока інтенсивність праці Насиченість дій Інтелектуальні навантаження; Необхідність інтенсивного сприйняття переробки й інтерпретації великих обсягів інформації Підтримка та відповідність статусу державного службовця	Невизначені перспективи кар'єрного зростання Відсутність визнання результативності праці Неможливість адекватної оцінки результатів праці Труднощі адаптації в колективі; Низький рівень підтримки міжособистісних стосунків Невідповідність вимог до займаної посади Дифузність професійної ідентифікації Відсутність колективної співпраці
Індивідуальні чинники професійного вигорання		
Низький рівень адаптованості Нереалізація духовних потреб відсутність духовного задоволення Втрата смислу професійної самореалізації Підвищена тривожність та нервова напруженість Низькі самооцінка, саморозуміння та самосприйняття Психоемоційне виснаження Суб'єктивне ставлення до роботи й життя Внутрішня конфліктність	Низька стресостійкість Зниження самоповаги, самовпевненості та нівелювання особистісних досягнень самоцінності Відсутність емоційної комфортності Зупинка саморозвитку Ригідність у міжособистісних стосунках	
Структурні чинники професійного вигорання	Прояви	
Тривожність та нервове напруження	Підвищення рівня тривожності та нервового напруження	
Рівень адаптованості	Труднощі соціальної адаптації Цинічне ставлення до колег Зниження емоційної комфортності Труднощі в самосприйнятті	

Структурні чинники професійного вигорання	Прояви
Професійний стрес	Психоемоційне виснаження Внутрішня конфліктність Деперсоналізація Особистісне віддалення Зниження мотивацій Знецінення особистісних досягнень
Оцінка якості життя (суб'єктивна)	Незадоволеність матеріальними статками Негативне ставлення до роботи (професійної діяльності) Важкий душевний стан Незадоволеність життям у цілому Зниження самооцінки, оцінки якості життя, саморозуміння та самосприйняття Важливість статусу у суспільстві Підвищення внутрішньої конфліктності Зниження самовпевненості
Цінності: ціннісні орієнтації та ціннісні уявлення	Низька реалізація духовних потреб, відсутність духовного задоволення Зниження прагнення до саморозвитку Редукція професійних досягнень Занижений рівень самоповаги, самовпевненості та самоцінності
Цілі. Смыслжиттєві орієнтації	Зниження самоконтролю Висока потреба в кар'єрному зростанні Локус-контроль Я Локус-контроль життя, низька керованість життя
Смисли	Втрата життєвих смислів Потреба в духовному задоволенні та підтримці Висока потреба в професійних досягненнях Втрата смислу професійної самореалізації
Задоволення сьогоденням та минулим	Зниження аутосимпатії Виникнення самозвинувачення Зниження самовпевненості Знецінення попередніх досягнень та професіонального досвіду
Ресурси підсистеми	
Система ресурсів когнітивно-рефлексивної регуляції – <i>«ресурси рефлексії»</i> Система психологічної регуляції – <i>«ресурси самопідтримки»</i> Система механізмів когнітивного й поведінкового подолання дійсних і майбутніх труднощів – <i>«ресурси подолання»</i> Система самоконтролю й задоволеності особистими досягненнями й професійною самореалізацією – <i>«ресурси особистих досягнень»</i>	

Спираючись на теоретичний аналіз професійного вигорання згаданими вище авторами, ми виділили основні структурні елементи, які впливають на прояв та розвиток професійного вигорання у державних службовців законодавчого органу влади та обрані нами як основні для подальшого дослідження і створення програми його профілактики й психокорекції: тривожність та нервові напруження, професійний стрес, рівень адаптованості, суб'єктивна якість життя, цінності: ціннісні орієнтації та ціннісні уявлення, цілі, смисли, задоволеність сьогоденням, задоволеність минулим, локус контролю Я, локус контролю життя.

Також на підставі теоретичного аналізу і результатів пілотажного дослідження виявлено, що умовно працівників державної служби, що схильні до професійного вигорання, можна поділити на п'ять груп. *До першої групи* належать співробітники-екстраверти, які особливо швидко «вигорають», оскільки їхні індивідуально-психологічні особливості не узгоджуються з професійними вимогами державної служби, де терпіння, послідовність та вимогливість до себе мають важливе значення, а також у зв'язку з монотонністю роботи. Життєва енергія прагне вперед, проте умови цього не дозволяють, що призводить до накопичення емоційного дискомфорту. *До другої групи* віднесено працівників зі зниженою оцінкою життя; невизначені цілі та смисли, втрата ціннісних орієнтацій призводять до внутрішньої дисгармонії. *До третьої групи* належать жінки, які переживають внутрішню суперечність між роботою і сім'єю, а також перебувають переважно в жіночих колективах. *Четверту групу* становлять молоді працівники віком 30–35 років з невеликим стажем та завищеними очікуваннями, які сподівались на кар'єрне зростання та високе матеріальне заохочення, але розчарувалися в цьому. *П'ята група* – працівники з підвищеною тривожністю, схильністю до стресів та переживань внутрішніх конфліктів.

Для визначення напрямів роботи важливо чітко структурувати чинники професійного вигорання. Чинники виникнення професійного вигорання та основні

напрямки роботи щодо психологічних засобів корекції феномену подані у таблиці 1.4.

Таблиця 1.4 – Чинники виникнення професійного вигорання та основні напрямки роботи щодо психологічних засобів корекції феномену

Чинники	Напрями роботи
<i>Чинники, пов'язані зі змістом і специфікою праці (висока психоемоційна напруга, висока інтенсивність праці, насиченість дій, інтелектуальні навантаження, необхідність інтенсивного сприйняття, переробки й інтерпретації великих обсягів інформації, прийняття рішень у невизначених ситуаціях з підвищеною відповідальністю)</i>	Зниження робочого навантаження, переструктурування діяльності (доцільний розподіл робочих завдань), розподіл відповідальності, використання різних способів компенсації витрачених зусиль (відстеження результатів, заохочення, самопрезентація в середовищі фахівців). Навчання навичок керування стресом, саморегуляції, релаксації
<i>Організаційні чинники вигорання (дефіцит часу, нечітка організація й планування праці, недостатність необхідних засобів, недооблік автономності й надмірний контроль, рольова конфліктність або невизначеність, нечітка або нерівномірно розподілена відповідальність, недостатня кількість визнання й позитивної оцінки, відсутність можливостей професійного зростання й розвитку)</i>	Оптимізація організації праці – розробка системи організації праці з урахуванням специфіки й напрямку професійної діяльності установи. Основні напрямки оптимізації - структурування роботи, чітка регламентація праці, організація робочих місць, рівномірний розподіл робочого навантаження, надання достатнього ступеня автономності, позитивна оцінка праці, справедливе матеріальне й нематеріальне стимулювання праці, надання можливостей професійного зростання й розвитку, поліпшення матеріально-технічної бази
<i>Соціально-психологічні чинники вигорання (негативний соціально-психологічний клімат, наявність напруженості у стосунках. Оптимізація взаємин у колективі й з керівництвом, поліпшення соціально-психологічного клімату, наявність напруженості й конфліктів між керівництвом і підлеглими та між колегами)</i>	Оптимізація взаємин у колективі й з керівництвом, поліпшення соціально-психологічного клімату за допомогою проведення комунікативних тренінгів, спрямованих на навчання навичок спілкування, стратегій поведінки в конфлікті; організація корпоративного відпочинку, залучення співробітників до прийняття управлінських рішень; надання співробітникам соціальної підтримки: інструментальної, емоційної, інформаційної та забезпечення позитивного зворотного зв'язку
<i>Індивідуальні чинники вигорання (нейротизм, емоційна збудливість, чутливість, непевність у собі, низька самооцінка, дисфункціональна система мотивів та цінностей, низький рівень емпатії, авторитаризм, хибні уявлення про роботу)</i>	Корекція особистісних особливостей, мотиваційної сфери. Профілактика - навчання навичок управління стресом, нормалізації емоційного стану. Застосування психокорекційних технік, спрямованих на підвищення самооцінки, упевненості в собі, рівня емпатії. Корекція мотивів досягнень та уникнення невдач.

Теоретико-методологічні засади профілактики і психокорекційної програми професійного вигорання державних службовців Апарату ВРУ розглянемо в наступних розділах.

Висновки до розділу

Узагальнюючи результати аналізу феномена вигорання, можна сформулювати положення, які виступають теоретичним підґрунтям емпіричного дослідження:

1. У психології дотепер не існує єдиного розуміння феномена вигорання. Можемо констатувати як термінологічне розмаїття його визначення, так і різноманітні підходи до визначення його механізмів, чинників, структури, стійкості.

2. Розкриття сутності професійного вигорання як феномена професійного становлення можливе лише на основі системного підходу. З позицій системного підходу детермінантами виникнення й розвитку професійного вигорання є система взаємозалежних і система взаємодоповнювальних чинників, що виявляються на різних рівнях організації особистості.

Професійне вигорання має досліджуватися в контексті професійного становлення й реалізації особистості. Професійне вигорання є проявом професійного регресу особистості, зачіпає всі підструктури особистості та порушує їхнє оптимальне функціонування.

3. Уточнення психологічного змісту феномена «вигорання» шляхом зіставлення з поняттями «професійний стрес», «професійна деструкція», «професійна деформація» тощо дало змогу сформулювати його визначення. Професійне вигорання розглядається нами як загальний професійний дезадаптаційний феномен і є цілісним, динамічним психічним утворенням в єдності

мотиваційних, емоційних і оцінних компонентів, що формується в професійній діяльності та негативно впливає на її результативність;

Професійне вигорання – полісистемне утворення, що включене в ряд взаємодіючих систем різного рівня, де базовою системою, у якій зароджується і розвивається вигорання, є система професійного становлення особистості. Вигорання є професійним феноменом, елементом підсистеми «професійні деструкції», тобто формується і виявляється у професійній діяльності, негативно впливаючи на її протікання й результати. Воно є проявом професійного регресу особистості та підсистемою особистості.

4. Професійне становлення державного службовця полягає у знаходженні ним можливостей для особистісної самореалізації засобами професії в умовах твердої регламентації діяльності. Концептуальним при розробці профілактики професійного вигорання держслужбовців є положення про максимальне саморозкриття особистості при досягненні нею вершин професійної майстерності, підпорядкованість завдань професійної підготовки завданням досягнення людиною самореалізації засобами обраної нею професії. Відсутність можливості досягнення поставлених цілей, жорстке ієрархічне управління, майже відсутня можливість кар'єрного зростання, конфлікти з керівництвом, низьке матеріальне заохочення є основними чинниками професійного вигорання державних службовців.

5. З огляду на те, що професійне вигорання призводить до особистісних змін професіонала, ми розробили концептуальну модель його профілактики та корекції, враховуючи теоретичні засади професійного розвитку особистості. В основу нашої моделі покладено концепцію В. Орла, інтегративно-особистісний підхід Г. Балла та концепцію суб'єкт-ресурсного розвитку професіонала Н. Водоп'янової, яка дає змогу системно проектувати заходи запобігання професійному вигоранню.

Основні наукові результати розділу опубліковано в працях [7; 9; 10; 14; 17].

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЗАКОНОДАВЧОГО ОРГАНУ ВЛАДИ

У розділі обґрунтовано підходи та методики і викладено загальну стратегію дослідження, дано опис загальної процедури дослідження та вибірки, наведено результати констатувального етапу дослідження та підведено його підсумки.

2.1 Моніторинг та організація психологічного дослідження феномена професійного вигорання у державних службовців законодавчого органу влади та засобів його профілактики та корекції

Конкретне психологічне дослідження професійного вигорання у держслужбовців законодавчого органу влади і засобів запобігання йому, корекції та моніторингу проведено автором на базі законодавчого органу влади: Верховної Ради України.

Дослідження проводилося у 2011 – 2015 рр. і складалося з чотирьох етапів.

На *першому етапі* було сформульовано тему, мету, завдання та гіпотезу дослідження, намічено основні етапи, обрано методи збору інформації й обробки результатів, здійснено аналіз теоретичних основ професійного вигорання та професійної адаптації і становлення особистості професіонала. Також на першому етапі проведено теоретичне вивчення підходів, типів, стратегій подолання професійного вигорання у професіоналів різних типів діяльності.

Другий етап – розробка моделі та створення програми емпіричного дослідження, підбір та обґрунтування методик для вирішення поставлених

завдань; проведення пілотажного та констатувального етапу дослідження, якісна й кількісна обробка отриманих результатів.

Третій етап – розробка й апробація програми психологічної корекції та профілактики професійного вигорання працівників державного законодавчого органу влади, проведення формувального експерименту. Аналіз та інтерпретація емпіричних даних, узагальнення й систематизація результатів експериментальної роботи. Висновки.

Четвертий етап – розробка рекомендацій.

Вибірка дослідження. Дослідження проводилось у законодавчому органі державної влади – Апараті Верховної Ради України. Апарат Верховної Ради України – внутрішній допоміжний орган ВРУ, який складається з посадових, службових осіб та технічного персоналу і здійснює функції організаційного, правового, інформаційного, соціально-побутового, аналітичного, матеріально-технічного та іншого забезпечення діяльності парламенту, його структурних підрозділів і народних депутатів. Співробітники парламентського апарату самі ніяких державно-владних рішень від імені парламенту чи його структурних підрозділів не приймають, а лише забезпечують розробку проектів таких рішень, їх підготовку і виконання. Апарат ВРУ має юридичний статус (згідно з Постановою ВРУ «Про структуру апарату Верховної Ради України») та певну структуру державної служби. Він складається з: 27 комітетів ВРУ, управлінь, секретаріатів, відділів. Посади в зазначеній структурі – спеціаліст, консультант, старший консультант, головний консультант, завідувач, голова, керівник та ін. Ранги – від 9-го до 4-го. У дослідженні брали участь державні службовці різних рангів та посад Апарату ВРУ.

Дослідження планувалося з урахуванням теоретичних припущень, висунутих у першому розділі, та побудованої концептуальної моделі.

За теоретичними припущеннями, професійне вигорання може бути зафіксоване в осіб, що працюють в організації понад три роки. Тому на етапі

пілотажного дослідження було проаналізовано і отримані результати стосовно осіб, що працюють в організації від трьох до п'ятнадцяти років.

Всього у дослідженні взяли участь 215 осіб – державних службовців Апарату Верховної Ради України (жінок – 126, чоловіків – 89) віком від 30 до 60 років.

Для проведення *формульовального етапу дослідження* було сформовано *експериментальну* групу (60 осіб). До цієї групи були залучені особи, в яких на пілотажному та констатувальному етапах дослідження було виявлено професійне вигорання за всіма показниками.

Характеристика експериментальної групи:

60 осіб, з них 43 жінки (71,67%) і 17 чоловіків (28,33%).

Середній вік респондентів – 35,4 роки (від 28 до 49 років).

Середній стаж роботи державним службовцем в Апараті ВРУ – 6,2 року (від 3,2 до 9,9 року).

За типом професії 60% (36 осіб) належать до професій типу «людина-знакова система», 40 % (24 особи) до «людина-людина – людина-знакова система».

Характеристика контрольної (еталонної) групи (до якої було залучено осіб з найнижчими показниками за всіма параметрами професійного вигорання):

46 осіб – 33 жінки (71,74%) і 13 чоловіків (28, 26%).

Середній вік респондентів – 34 роки (від 26 до 42 років).

Середній стаж роботи державним службовцем в Апараті ВРУ – 4,9 року (від 3,1 до 6,8 року).

Респонденти експериментальної та контрольної груп були протестовані за комплексом методик для виявлення особистісних деструкцій, що супроводжують професійне вигорання особистості. Саме виявлені особистісні деструкції мали стати основними корекційними мішенями подальшої психокорекційної роботи.

Вивчення професійного вигорання та розробка програми його профілактики й корекції спираються на положення системного і генетичного підходів, згідно з якими професійне вигорання має розглядатися:

у єдності чотирьох аспектів: структурного, функціонального, онтологічного та генетичного;

– з полісистемних позицій, а не в рамках якоїсь однієї системи (професії, соціальної сфери);

– як деструктивна тенденція професійного розвитку особистості, відстежуючи динаміку розвитку основних складових цього феномена й механізмів їхнього виникнення.

Професійне вигорання – це суб'єктно-особистісний феномен, що виникає внаслідок зниження активності й ресурсного забезпечення суб'єкта у разі порушення оптимального функціонування особистості в системі «суб'єкт – професія – організація – суспільство». Порушення мають дезадаптивний руйнівний характер щодо психологічного благополуччя суб'єкта та його діяльності, негативно позначаються на ділових і міжособистісних стосунках, взаємодії у професійно-організаційному середовищі, виявляються у зниженні задоволеності самореалізацією в професії, самоактуалізації в інших сферах життя, а подекуди – у погіршенні психосоматичного самопочуття.

Спираючись на теоретико-емпіричне дослідження та концептуальну модель виникнення, розвитку, виявлення і подолання професійного вигорання, ми розробили програму діагностики, моніторингу, профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.

З огляду на концепцію суб'єкт-ресурсного розвитку професіонала Н. Водоп'янової нами розроблено програму діагностики, моніторингу та корекції професійного вигорання державних службовців [47].

Основними положеннями програми діагностики та корекції професійного вигорання, є:

- протидія професійному вигоранню, пов'язана із системою мотиваційно-спонукальних ресурсів, що сприяють професійно-особистісному розвитку суб'єкта праці та реалізують цілеспонування та самодетермінацію;
- протидія професійному вигоранню, зумовлена єдністю чотирьох ресурсних підсистем:
 - системи ресурсів когнітивно-рефлексивної регуляції, тобто забезпечення ресурсами задоволеності якістю життя, так званими *«ресурсами рефлексії»*;
 - системи психологічної регуляції, що підтримує впевненість або переконаність у власних можливостях самоконтролю ситуацій у сьогоденні та майбутньому, досягнення поставлених цілей – *«ресурси самопідтримки»*;
 - системи механізмів когнітивного й поведінкового подолання теперішніх і майбутніх труднощів, які забезпечують розширення ресурсної бази. Що частіше використовуються проактивні й екстенсивні копінг-стратегії, то меншою є вираженість професійного вигорання – *«ресурси подолання»*;
 - системи самоконтролю й задоволеності особистими досягненнями й професійною самореалізацією – *«ресурси особистих досягнень»*. Що вища оцінка актуального психологічного благополуччя й задоволеності професійною самореалізацією, то менша вираженість професійного вигорання.

Психологічна допомога суб'єктам праці має бути спрямована на підвищення суб'єктної активності, це сприятиме зниженню вираженості професійного вигорання й смислового відчуження.

2.2 Методи і процедури дослідження професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади

Зважаючи на теоретичний аналіз, проведений у першому розділі, та побудовану концептуальну модель дослідження, ми здійснили підбір психодіагностичного інструментарію.

На пілотажному етапі дослідження застосували методики, які дають змогу діагностувати типові прояви професійного вигорання – *тривожність та нервові напруження, професійний стрес, зниження суб'єктивної якості життя, деперсоналізацію*.

На констатувальному етапі дослідження особи з вираженими показниками професійного стресу були протестовані за методиками, що фіксують деструктивні порушення розвитку особистості.

У таблиці 2.1 подано методики, що застосовувалися для діагностики професійного вигорання і деструкцій особистості, що його супроводжують.

Таблиця 2.1 – Психодіагностичний інструментарій діагностики структурних елементів професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади

Структурні елементи професійного вигорання	Методики визначення параметрів професійного вигорання
<i>Методи діагностики професійного вигорання особистості</i>	
Тривожність і нервові напруження	Шкала самооцінки тривожності Ч. Спілбергера, Ю. Ханіна Опитувальник «Визначення нервово-психічного напруження» Т. Немчина
Професійний стрес	Методика психічного вигорання А. Рукавішнікова «Оцінка професійного стресу» (опитувальник Вайсмана) Методика діагностики професійного вигорання (MBI) К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н.Водоп'янової
<i>Методики для діагностики прояву професійного вигорання особистості</i>	
Рівень адаптованості	Методика соціальної адаптації К.Роджерса та Р. Даймонда
Суб'єктивна якість життя	Опитувальник «Оцінка якості життя» З. Дудченко
Цінності: ціннісні орієнтації та ціннісні уявлення	«Опитувальник термінальних цінностей» Г. Сеніна «ОТеЦ» МДС – методика дослідження самоставлення С. Пантелєєва (шкала «Цінності») Методика діагностики самоактуалізації особистості О. Лазукіна в модифікації Н. Каліної – САМОАЛ (шкала «Самоцінність»)
Цілі	СЖО (шкала «Цілі») МДС (шкали «Потреба в пізнанні», «Прагнення до творчості», «Контактність»)
Смисли	САМОАЛ (шкала «Погляд на природу людини») СЖО (шкала «Загальний показник ОЖ»)

Задоволення до сьогодення	СЖО (шкала «Процес») САМОАЛ (шкали «Самоприв'язаність», «Внутрішня конфліктність», «Самозвинувачення») МДС (шкали «Орієнтація в часі», «Автономність», «Аутосимпатія»)
Задоволення минулим	СЖО (шкали «Результат», «Орієнтація в часі») САМОАЛ («Самозвинувачення»)
Локус контролю Я	СЖО (шкала «Локус контролю Я») МДС (шкали «Самокерування», «Саморозуміння», «Спонтанність») САМОАЛ (шкала «Самокерування»)
Локус контролю життя	СЖО (шкала «Локус контролю життя») САМОАЛ (шкала «Самовпевненість»)

Тривожність та нервові напруження

Шкала самооцінки тривожності Ч. Спілбергера, Ю. Ханіна

Методика призначена для діагностики дослідження рівня ситуативної тривожності (реактивна тривожність) та рівня тривожності як стійкої характеристики (особистісна тривожність).

Загальний підсумковий показник за кожною із підшкал знаходиться в діапазоні від 20 до 80 балів. Що вищий підсумковий показник, то вищий рівень тривожності (ситуативної або особистісної). Для інтерпретації показників використовують орієнтовні оцінки тривожності: до 30 балів – низька, 31 – 44 бали – помірна; 45 балів і більше – висока, дуже висока тривожність (> 46) прямо може бути пов'язана з наявністю невротичного конфлікту, емоційними зривами і з психосоматичними захворюваннями. Низька тривожність (<12) – емоційний стан депресивний, неактивний, з низьким рівнем мотивацій. Іноді дуже низькі параметри тривожності є результатом витіснення особистістю тривоги з метою показати себе в «кращому світлі» [201].

Методика «Оцінка нервово-психічного напруження» Т. Немчин [201]

Опитувальник є переліком ознак нервово-психічного напруження. Складений за даними клініко-психологічних спостережень (30 основних характеристик, поділених за трьома ступенями вираженості).

Мінімальна кількість балів, яку може набрати респондент, – 30, максимальна – 90. **Слабке** нервово-психічне напруження – від 30 до 50 балів, **помірне** («інтенсивне») – від 51 до 70 балів і **надмірне** («екстенсивне») – від 71 до 90 балів.

Професійний стрес

Визначення психічного вигорання за А. Рукавішніковим [201]

Методика спрямована на інтегральну діагностику психічного «вигорання», що охоплює різні підструктури особистості. Складається із 75 запитань.

Діагностика психічного вигорання здійснюється за трьома шкалами:

психоемоційного виснаження (ПВ);

особистісного віддалення (ОВ);

професійної мотивації (ПМ).

Для визначення психічного вигорання в межах зазначених шкал користуються спеціальним ключем. Норми подано у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Норми компонентів психічного вигорання

Компонент	Норми, балів				
	наднизькі	низькі	середні	високі	надвисокі
Психоемоційне виснаження	≤ 9	10–20	21–39	40–49	≥ 50
Особистісне віддалення	≤ 9	10–16	17–31	32–40	≥ 41
Професійна мотивація	≤ 7	8–12	13–24	25–31	≥ 32
Індекс психічного вигорання	≤ 31	32–51	52–92	93–112	≥ 113

Кількісна оцінка психічного вигорання за кожною шкалою здійснюється шляхом декодування відповідей у трибальну систему («часто» – 3 бали, «звичайно» – 2 бали, «рідко» – 1 бал, «ніколи» – 0 балів) і сумарного підрахунку балів. Обробка проводиться за «сирими» балами. Загальний індекс психічного вигорання розраховується шляхом простого підсумовування результатів за всіма шкалами. Потім за допомогою нормативної таблиці визначається рівень психічного «вигорання» за кожною шкалою.

«Оцінка професійного стресу» (опитувальник К. Вайсмана) [46]

Методика дає змогу визначити рівень професійного стресу та чинників, які його спричиняють. Містить 15 запитань (від 1 до 5 балів дає респондент кожному з пунктів). Обробка даних здійснюється підсумовуванням балів та діленням їх на 15. Що вищий бал, то вищий рівень стресу. Мінімальне значення за цим тестом – 15, максимальне – 75. Що вищий отриманий бал, то вищий рівень стресу.

Методика діагностики професійного вигорання (MBI) К. Маслача, С. Джексона в адаптації Н. Водоп'янової [46]

Методика призначена для вимірювання ступеня вигорання в професіях типу «людина-людина» (але може використовуватися і для інших типів професій). Є базовою методикою виявлення професійного вигорання. Респонденти визначають, наскільки часто вони відчують почуття, перелічені в опитувальнику за шкалами:

- «ніколи» – 0 балів;
- «дуже рідко» – 1 бал;
- «іноді» – 3 бали;
- «часто» – 4 бали;
- «дуже часто» – 5 балів;
- «щодня» – 6 балів.

Всього опитувальник має три шкали:

– *«емоційне виснаження»* (виявляється в переживаннях зниженого емоційного тону, втраті інтересу до навколишнього або емоційного перенасичення; в агресивних реакціях, нападах гніву, появі симптомів депресії). Підсумовуються відповіді за пунктами 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54).

– *«деперсоналізація»* (виявляється в деформації, або знеособленні, стосунків з іншими людьми: підвищення залежності від інших або, навпаки, негативізму, цинічності настанов і почуттів стосовно колег та клієнтів. Підсумовуються відповіді за пунктами 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30).

– *«редукція особистих досягнень»* (виявляється в тенденції до негативного оцінювання себе, у зменшенні значущості власних досягнень, обмеженні своїх можливостей, негативізм стосовно службових обов’язків, у зниженні самооцінки та професійної мотивації, в редукції власної гідності, в знятті із себе відповідальності чи відстороненні («звільненні») від інших. Обробку результатів здійснюють шляхом зіставлення з «ключем». Що більша сума за кожною шкалою, то більш вираженими у респондента є різні прояви професійного вигорання. Підсумовуються відповіді «так» за пунктами 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

Відповідно, що більша сума балів за кожною шкалою, то більше виражені різні сторони вигорання.

Подальше дослідження було спрямоване на вивчення неспецифічних проявів професійного вигорання. Такими є прояви, які можуть бути викликані різними стресовими ситуаціями, кризами та порушеннями особистісного розвитку. Натомість вони безперечно є симптомами професійного вигорання. Як було показано в першому розділі, феномен професійного вигорання зазвичай виникає, коли особистість не долає однієї з трьох професійних криз: професійного зростання, професійної кар’єри та соціально-професійної самоактуалізації. Нами було визначено особистісні деструкції, що супроводжують феномен професійного вигорання. Зазначимо, що такі деструкції можуть бути як чинниками професійного вигорання, так і його наслідками. Для досягнення мети дослідження важливо вивчити особистісні деструкції та розробити психокорекційні заходи їх подолання у працівників державних органів влади, зокрема законодавчого.

Протидія професійному вигоранню зумовлена єдністю чотирьох ресурсних підсистем:

- системи ресурсів когнітивно-рефлексивної регуляції;
- системи психологічної регуляції;

– системи механізмів когнітивного й поведінкового подолання теперішніх і майбутніх труднощів;

– системи самоконтролю й задоволеності особистими досягненнями та професійною самореалізацією.

Отже, мають бути досліджені такі параметри особистості, як параметри самоактуалізації та самоствавлення, життєві цілі й цінності, адаптаційні ресурси.

У таблиці 2.3 зазначено потреби особистості, незадоволення яких призводить до виникнення та розвитку професійного вигорання, і відповідні особистісні деструкції.

Таблиця 2.3 – Особистісні потреби і деструкції професіонала

Незадоволені потреби особистості	Особистісні деструкції
Потреба в самоствердженні Потреба в самореалізації, самоздійсненні	Порушення параметрів самоактуалізації та параметрів самоствавлення Дестабілізація системи смисложиттєвих орієнтацій
Незадоволеність очікуваним професійним життям	Порушення системи цінностей та системи смисложиттєвих орієнтацій Адаптаційні проблеми
Відсутність перспектив професійного зростання	
Незадоволеність професійним статусом	
Незадоволеність кар'єрними досягненнями	

Саме ці зазначені в таблиці параметри є основними корекційними мішенями при проведенні соціально-психологічних робіт з профілактики та корекції професійного вигорання у державних службовців і саме вони мають бути вивчені в осіб, що страждають на професійне вигорання.

Опитувальник «Оцінка якості життя» 3. Дудченко [46]

Традиційно вирізняють такі складові якості життя:

- демографічні (робота, рівень доходу, освіта тощо);
- соціальні (активна участь у суспільному житті, ступінь задоволеності роботою і своїм місцем у суспільстві);
- психологічні (емоційний стан, відсутність психічних захворювань, інтелектуальні здатності індивіда, здатність досягати поставлених перед собою цілей і вирішення завдань, рівень сексуальної активності тощо);

- фізичні (працездатність, мобільність, здатність виконувати повсякденну роботу, обслуговувати себе);
- духовне життя індивіда.

Оцінка якості життя включає як об'єктивні, так і суб'єктивні показники. Опитувальник З. Дудченко містить 15 запитань, що стосуються різних параметрів якості життя. Оцінка якості здоров'я здійснюється з позицій єдності фізичних, психічних і соціальних складових, тому використовується метод трьох шкал – фізичної, психічної та соціальної задоволеності.

Оцінюються такі параметри якості життя:

1. Матеріальні статки (загальний добробут родини; особистий заробіток).
 2. Житлові умови (житлова площа; облаштованість квартири).
 3. Район проживання (кліматичні, екологічні, побутові умови).
 4. Сім'я.
 5. Харчування (розмаїтість споживаних продуктів, кількість їжі).
 6. Сексуальне життя.
 7. Відпочинок (сон, фізична активність).
 8. Статус у суспільстві.
 9. Робота (стосунки з керівництвом, з колегами, професійне зростання, задоволеність своєю роботою).
 10. Духовні потреби.
 11. Соціальна підтримка.
 12. Здоров'я родичів (дітей, чоловіка/дружини).
 13. Стан свого здоров'я.
 14. Душевний стан (настрій, характер, переживання, задоволеність собою).
 15. У цілому життя (робота, родина, побутові умови, можливість відпочити).
- Підраховують середній бал за кожною з 15 шкал. Для кожної шкали визначають рівень якості життя:

- від 61 до 100 балів – нормальна якість життя;

- від 31 до 60 балів – знижена якість життя;
- від 0 до 30 балів – низька якість життя.

Потім визначають середній бал за всіма параметрами і рівень якості життя в цілому.

Методика соціальної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда [201]

Рівень соціальної адаптації є індикатором соціалізованості людини, дає змогу діагностувати рівень розвитку її соціальних здібностей і спроможності посісти певне місце у системі соціальних відносин.

Методика призначена для діагностики соціально-психологічного самопочуття людини, яке характеризує рівень адаптації – соціально-психологічну активність, впевненість у завтрашньому дні, почуття щастя тощо. Низькі показники методики позитивно корелюють із зниженим рівнем життєвої активності, байдужістю, невпевненістю у власних силах.

Методика складається зі 101 пункту-індикатора окремих аспектів соціальної адаптації, які подано у вигляді тверджень. Значення підраховують за 6 основними шкалами («Адаптація», «Самоприйняття», «Прийняття інших», «Емоційна комфортність», «Інтернальність», «Домінування») і шкалою достовірності.

Методика діагностики самоактуалізації особистості О. Лазуркіна в модифікації Н. Каліної – САМОАЛ [201]

З допомогою механізмів самовизначення та самоактуалізації формуються кінцеві й проміжні цілі, обираються засоби реалізації мети, здійснюється оцінка підсумкових і проміжних результатів, будується система зовнішнього та внутрішнього контролю поведінки, визначається напрям поведінки, коригуються дії та здійснюється оцінка поточних соціальних ситуацій. Самовизначення й самоактуалізація як механізми конструктивної поведінки та конструктивного спілкування сприяють соціально-психологічній адаптації особистості, є провідними в побудові власного професійного шляху та кар'єрних домагань.

Опитувальник самоактуалізації особистості Е. Шострема, адаптований Л. Гозманом, Ю. Альшиною, а потім модифікований О. Лазуркіним і Н. Каліною (САМОАЛ), містить 11 шкал: «Орієнтація в часі», «Цінності», «Погляд на природу людини», «Потреба в пізнанні», «Креативність», «Автономність», «Спонтанність», «Саморозуміння», «Аутосимпатія», «Контактність», «Гнучкість у спілкуванні».

Максимальна кількість балів за кожною з додаткових шкал – 15.

Методика дослідження самоставлення С. Пантелєєва (МДС) [135]

Структура та специфіка ставлень особистості до власного «Я» здійснюють регулюючий і детермінуючий вплив на всі поведінкові акти людини. Більшість дослідників розуміють самоставлення як атитюд чи його емоційний компонент. С.Р.Пантелєєв розглядає самоставлення як вираженість смислу «Я», почуття стосовно «Я», яке включає переживання різного змісту [143].

Методика складається із 110 релевантних і репрезентативних пунктів – індикаторів самоставлення, які подані у вигляді тверджень. Значення, отримані за твердженнями-індикаторами, підраховують за 9 шкалами: закритість–відкритість (1); самовпевненість (2); самокерованість (3); віддзеркалене самоставлення (4); самоцінність (5); самоприйняття (6); самоприхильність (7); внутрішня конфліктність (8); самозвинувачення (9).

За допомогою методики МДС можна діагностувати такі прояви професійного вигорання, як деформування систем цілей та ціннісних орієнтацій, втрата почуття задоволеності сьогоденням, зниження можливостей щодо самокерованості та саморозуміння.

«Опитувальник термінальних цінностей» Г. Сеніна (ОТеЦ) [201]

«Опитувальник термінальних цінностей» був розроблений і опублікований Г. Сеніним у 1991 р. Він складається з 80 тверджень, кожне з яких респондент має оцінювати за 5-бальною шкалою. Структура опитувальника є такою, що для вивчення його двох основних діагностичних конструктів (термінальні цінності й

життєві сфери де ці цінності реалізуються) використовуються ті самі твердження. Структура опитувальника дає змогу аналізувати значущість для респондента як конкретних термінальних цінностей, так і кожної з термінальних цінностей у кожній життєвій сфері.

Кожне твердження опитувальника працює відразу на два діагностичні конструкти. Вісім пар тверджень, які діагностують значущість певної життєвої сфери, одночасно діагностують вираження кожної термінальної цінності всередині цієї життєвої сфери. Натомість п'ять пар тверджень, які відносяться до загального вираження певної термінальної цінності, одночасно стосуються і діагностики її вираження для кожної життєвої сфери.

Для обробки отриманих даних використовують: дешифратор і ключі-шаблони. Назви стовпців таблиці дешифратора відповідають назвам життєвих сфер, а назви рядків – назвам термінальних цінностей.

Інтерпретація здійснюється:

- за шкалами *термінальних цінностей* («Власний престиж», «Високий рівень матеріального забезпечення», «Креативність», «Активні соціальні контакти», «Розвиток себе», «Досягнення», «Духовне задоволення», «Збереження власної індивідуальності»);

- за шкалами *життєвих сфер* («Сфера професійного життя», «Сфера навчання й освіти», «Сфера сімейного життя», «Сфера суспільного життя», «Сфера захоплень»);

- за шкалами *термінальних цінностей усередині життєвих сфер*.

Структурний рівень інтерпретації дає змогу визначити особливості побудови, внутрішньої організації ціннісно-орієнтаційної сфери особистості. Ціннісно-орієнтаційна сфера особистості має поліметричний характер, і саме тому вона повинна інтерпретуватися як єдина система не тільки на аналітичному, але й на структурному рівні інтерпретації.

При інтерпретації даних методики на структурному рівні аналізу піддаються, по-перше, поєднання балів, одержуваних респондентом за окремими шкалами термінальних цінностей і життєвих сфер; по-друге, місце розташування індивідуального профілю респондента на профільній сітці й, по-третє, сама форма профілю.

Тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) Д. Леонтьєва [201]

Тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) є адаптованою версією тесту «смысл в жизни» Дж. Крамбо й Л. Махолика. Призначений для визначення особливостей життєвих настанов людини. Адаптація тесту російською мовою була вперше виконана К. Муздибаєвим, пізніше модифікована й адаптована Д. Леонтьєвим.

Тест включає набір з 20 пунктів, кожний з яких є твердженням з подвійним закінченням: два протилежні варіанти закінчення задають полюси оцінної шкали, між якими можливі 7 градацій. При інтерпретації враховуються бали, набрані респондентом за п'ятьма окремими шкалами, й загальна кількість балів. Результати за шкалами поділяються на групи: ціль, задоволеність сьогоdnішнім днем, задоволеність минулим, локус контролю Я, локус контролю життя.

Обробка отриманих даних здійснювалася ***методами математичної статистики***.

Критерій Стюдента застосовували для оцінки статистичної значущості різниці середніх арифметичних розподілів первинних величин.

Критерій Фішера (F^*) застосовували для зіставлення результатів тестування двох груп. Критерій оцінює достовірність різниці між відсотковими частками вибірок, у яких зареєстровано певний ефект. Математична обробка даних проводилася з використанням статистичного пакета SPSS for Windows 10.05.

Після проведення констатувального етапу дослідження було розроблено програму формувального дослідження, визначено методологічні засади, методи та процедури психокорекційної роботи.

Методами психокорекційної роботи було обрано соціально-психологічний тренінг (СПТ) та активне соціально-психологічне навчання (АСПН), Метод номінальних груп (МНГ). По закінченні психокорекційної роботи був зроблений контрольний діагностичний зріз результатів.

Програму психокорекційної роботи, особливості її проведення та результати викладено у розділі 3.

2.3. Особливості професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади

На етапі констатувального дослідження було проведено діагностику параметрів професійного вигорання у 182 працівників державних органів влади.

У таблиці 2.4 подано результати дослідження рівня тривожності та нервового напруження. Графічно на рисунку 2.1 відображено високі і надвисокі рівні зазначених у таблиці параметрів.

Таблиця 2.4 – Рівні тривожності та нервового напруження (за методиками Ч. Спілбергера, Ю. Ханіна та Т. Немчин)

Параметр		Середнє значення	%	Кількість респондентів
Особистісна тривожність	Низька	24,3	16,74	36
	Середня	43,6	59,07	127
	Висока	62,8	24,19	52
Реактивна тривожність	Низька	19,4	21,4	46
	Середня	39,8	50,7	109
	Висока	70,3	27,91	60
Нервово-психічне напруження	Слабке	41,2	24,19	52
	Помірне	68,4	46,51	100
	Надмірне	82,8	29,3	63

Наведені у таблиці 2.4 результати показують, що граничні показники тривожності та нервового напруження виявляються у третини респондентів. У переважній більшості зафіксовано середні показники означених параметрів.

Реактивна, або ситуативна, тривожність характеризується напруженням, занепокоєнням, знервованістю. У респондентів з високими показниками реактивної тривожності порушується увага, а іноді й тонка координація рухів.

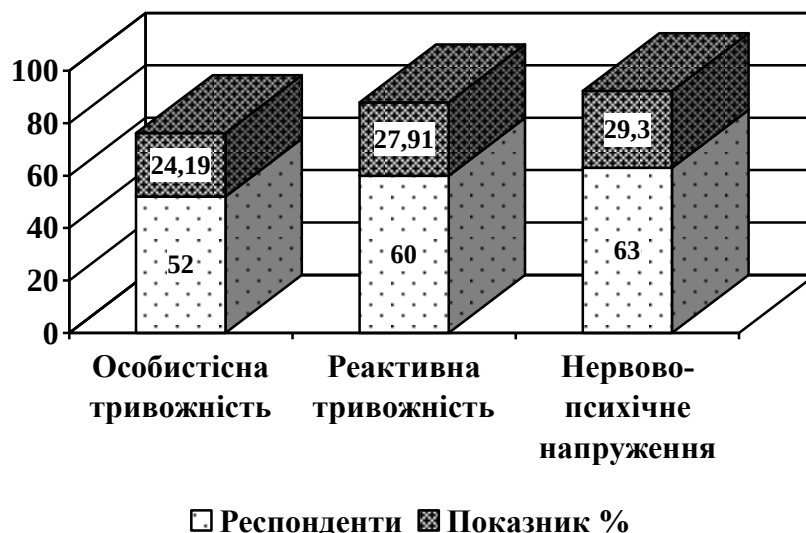


Рисунок 2.1 – Високі показники рівня тривожності та нервово-психічного напруження

Особистісна тривожність — це стійкий стан. Вона характеризує схильність людини сприймати великий спектр ситуацій як загрозливі, реагувати на такі ситуації станом тривожності. Дуже висока особистісна тривожність прямо пов'язана з наявністю невротичного конфлікту, з емоційними та нервовими зривами, психосоматичними захворюваннями. Певний рівень тривожності — природна та обов'язкова особливість активної особистості. Тому існує оптимальний для кожної людини рівень «корисної тривожності».

Особистісна тривожність зазвичай діагностується в осіб, що прагнуть відчувати свою потребу, важливість та бажають кар'єрного зростання, позитивних оцінок керівництва і не отримують їх, що підвищує тривожність і призводить до професійного стресу.

Нервово-психічне напруження зазвичай виявляється у двох формах: за типом наростання збудження або за типом розвитку гальмівних реакцій. Крайні

форми реагування залежать від індивідуальних якостей особистості або викликаються дуже гострими психічними чинниками.

Небезпека нервово-психічного напруження для професіонала полягає у тому, що вона дезорганізує поведінку, гальмує раніше напрацьовані навички, призводить до неадекватних реакцій на зовнішні подразники, викликає труднощі в розподілі уваги, звужує обсяг уваги та пам'яті, спонукає до імпульсивних дій. Такі зміни в психічній сфері безумовно негативно позначаються на рівні працездатності та діяльності спеціалістів. Особливістю поведінки в стані нервово-психічного напруження є її негнучкість, відсутність лабільності та пластичності. Тому нервово-психічне напруження порушує структуру складної професійної діяльності.

Далі нами було визначено особливості параметрів психічного вигорання у респондентів. У таблиці 2.5 наведено результати тестування за методикою психічного вигорання А. Рукавішнікова, надвисокі показники відображено на рисунку 2.2.

За даними таблиці 2.5, високі показники психічного вигорання зафіксовано у 49 осіб (22,79% від загальної кількості респондентів пілотажного дослідження).

У переважної більшості респондентів діагностовано середні показники психічного вигорання за всіма параметрами.

Змістові характеристики шкал є такими:

Високі та надвисокі показники психоемоційного виснаження зафіксовано у 29,76% респондентів. У таких осіб може бути констатовано процес вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів. Виснаження виявляється в хронічному емоційному та фізичному стомленні, байдужості та холодності стосовно оточуючих, прояві депресії та дратівливості. Високі та надвисокі показники за шкалою «Особистісне віддалення» зафіксовано у 29,76% респондентів (у тих самих, що набрали високі бали за шкалою «психоемоційне напруження»). Шкала фіксує специфічну форму соціальної дезадаптації

професіонала. Особистісне віддалення виявляється у зменшенні кількості контактів з оточуючими, підвищенні дратівливості та нетерпимості в ситуаціях спілкування, негативізмi стосовно інших людей.

Таблиця 2.5 – Параметри психічного вигорання за методикою А. Рукавішнікова

Параметр		Середній бал	%	Кількість респондентів
Психоемоційне виснаження	Наднизьке	–	–	–
	Низьке	12,7	7,91	17
	Середнє	27,8	62,33	134
	Високе	47,5	12,09	26
	Надвисоке	60,2	17,67	38
Особистісне віддалення	Наднизьке	–	–	–
	Низьке	13,7	9,77	21
	Середнє	26,5	60,47	130
	Високе	34,8	18,60	40
	Надвисоке	46,7	11,16	24
Професійна мотивація	Наднизьке	–	–	–
	Низьке	10,2	13,49	29
	Середнє	23,1	56,74	122
	Високе	28,9	15,35	33
	Надвисоке	41,9	14,42	31
Індекс психічного вигорання	Наднизький	–	–	–
	Низький	40,8	19,53	42
	Середній	74,6	56,74	124
	Високий	109,5	12,56	27
	Надвисокий	117,9	10,23	22

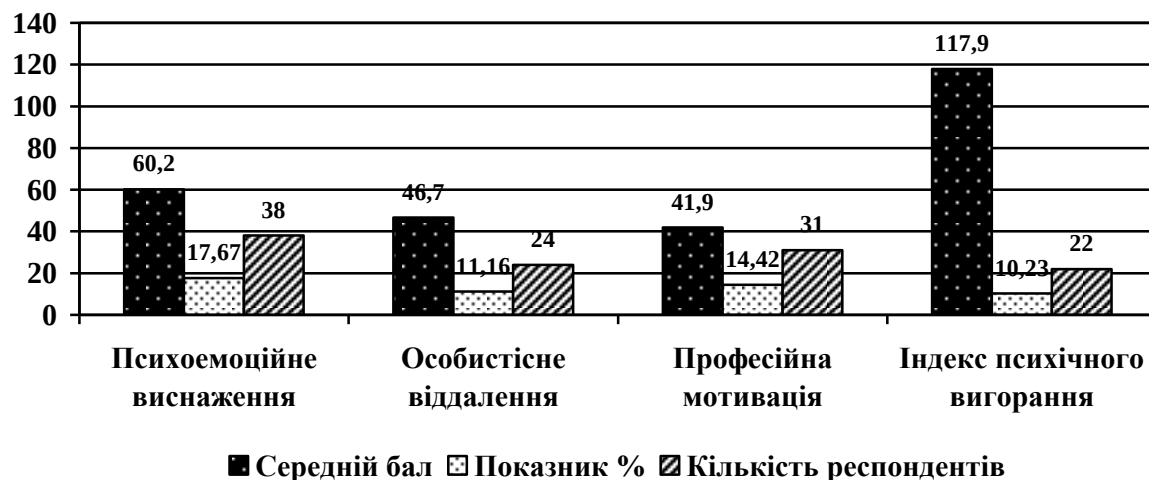


Рисунок 2.2. – Надвисокі показники психічного вигорання

Високі та надвисокі показники за шкалою «Професійна мотивація» зафіксовано у 22,79% респондентів. У них рівень робочої мотивації та ентузіазму є надвисоким. Вони прагнуть досягати найвищих результатів у роботі, хворобливо ставляться до невдач, повсякчас піддають ревізії власну професійну компетентність.

Далі нами було досліджено рівень професійного стресу та його показники. У табл. 2.6 та на рис. 2.3 наведено результати дослідження, визначені за методиками К. Вайсмана та Н. Водоп'янової.

Таблиця 2.6 – Рівні професійного стресу (за методиками К. Вайсмана та Н. Водоп'янової)

Параметр		Середній бал	%	Кількість респондентів
Емоційне виснаження	Низьке	16,7	15,81	34
	Середнє	32,6	53,02	114
	Високе	51,3	31,16	67
Деперсоналізація	Низка	8,4	19,07	41
	Середня	17,9	55,81	120
	Висока	26,8	25,12	54
Редукція особистих досягнень	Низька	14,7	12,56	27
	Середня	30,2	60,0	129
	Висока	46,4	27,44	59
Професійний стрес	Низький	30,7	14,88	32
	Середній	51,8	56,28	121
	Високий	71,4	28,84	62

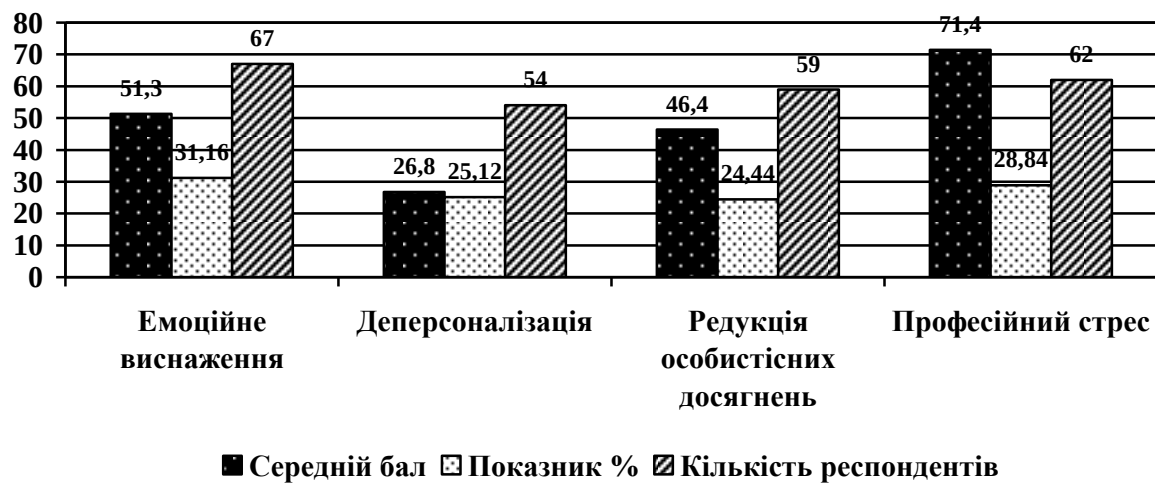


Рисунок 2.3. – Високі показники професійного стресу

За наведеними у таблиці 2.6 даними:

- емоційне виснаження зафіксовано у 31,6% респондентів. У них зазвичай спостерігаються зниження емоційного фону, байдужість або емоційне перенасичення;
- високими були показники деперсоналізації у 25, 12 % респондентів. У таких осіб виникають проблеми у стосунках з оточуючими: підвищується залежність від інших або, навпаки, наростають реакції негативізму, цинічності настанов і почуттів стосовно колег та клієнтів;
- високі бали за шкалою «редукція особистих досягнень» у 27,44% респондентів. У них чітко виражені тенденції до негативного оцінювання себе, зменшення значущості власних досягнень, обмеження своїх можливостей, негативізм стосовно службових обов'язків, а також знижуються самооцінка та професійна мотивація, спостерігається ухилення від відповідальності.

За результатами пілотажного дослідження було сформовано *експериментальну* групу респондентів. До цієї групи віднесено осіб з високими та надвисокими показниками професійного вигорання – 65. До експериментальної групи увійшло 60 осіб (п'ятеро відмовилися брати участь у подальшому дослідженні).

Також була сформована *контрольна група* (46 осіб), до якої залучено осіб з найнижчими показниками за всіма параметрами професійного вигорання.

Далі ми порівняли показники професійного вигорання у респондентів обох груп. У таблиці 2.7 здійснено порівняння типів тривожності за методикою Ч. Спілбергера, Ю. Ханіна.

Як видно з таблиці 2.7, у респондентів експериментальної та контрольної груп зафіксовано значущі відмінності реактивної, особистісної тривожності та нервово-психічного напруження. Так, в експериментальній групі більшість респондентів мають високі показники *особистісної тривожності* (86,67%), а в контрольній – нижчі показники (78,26%). Середні показники особистісної

тривожності зафіксовано у респондентів обох груп, але в контрольній групі респонденти із середнім рівнем особистісної тривожності значущо переважають ($\phi^*=1,69$).

Таблиця 2.7 – Особливості типів тривожності в експериментальній та контрольній групах

Тип		Експериментальна група (n=60)		Контрольна група (n=46)		ϕ^*
		Середнє	%	Середнє	%	
Особистісна тривожність	Низька	–	–	21,1	78,26	–
	Середня	42,80	13,33	36,6	21,74	1,69*
	Висока	65,70	86,67	–	–	–
Реактивна тривожність	Низька	–	–	17,89	100	–
	Середня	–	–	–	–	–
	Висока	78,60	100	–	–	–
Нервово-психічне напруження	Слабке	–	–	38,7	100	–
	Помірне	–	–	–	–	–
	Надмірне	84,3	100	–	–	–

Особистісна тривожність – це стійка індивідуальна особливість людини, що характеризує її тенденцію сприймати певний діапазон ситуацій як загрозливі, небезпечні для самооцінки і самоповаги. Отже, можна зробити висновок, що переважна більшість респондентів з феноменом професійного вигорання має підвищену особистісну тривожність, яка стала одним із чинників розвитку професійних деструкцій.

Усі респонденти експериментальної групи мають високі показники реактивної тривожності (78,60 бала), а контрольної групи – низькі (17,89). Реактивна тривожність як стан характеризується суб'єктивно пережитими емоціями: напруженням, занепокоєнням, заклопотаністю, нервозністю. Цей стан виникає як емоційна реакція на стресову ситуацію. Отже, всі респонденти експериментальної групи відчують життєву ситуацію як стресову і реагують на неї підвищенням реактивної тривожності.

Усі респонденти експериментальної групи мають надмірні показники нервово-психічного напруження.

У таблиці 2.8 наведено результати порівняння параметрів психічного вигорання респондентів експериментальної та контрольної груп.

Таблиця 2.8 – Параметри психічного вигорання за методикою А. Рукавішнікова

Параметр		Експериментальна група (n=60)		Контрольна група (n=46)		φ*
		Середнє	%	Середнє	%	
Психоемоційне виснаження	Наднизьке	–	–	–	–	–
	Низьке	–	–	7,91	36,96	–
	Середнє	–	–	27,80	63,04	–
	Високе	47,5	36,96	–	–	–
	Надвисоке	60,2	63,04	–	–	–
Особистісне віддалення	Наднизьке	–	–	–	–	–
	Низьке	–	–	9,77	45,65	–
	Середнє	–	–	25,47	54,35	–
	Високе	38,8	60	–	–	–
	Надвисоке	46,7	40	–	–	–
Професійна мотивація	Наднизька	–	–	–	–	–
	Низька	–	–	13,49	63,04	–
	Середня	–	–	26,74	36,96	–
	Висока	28,9	48,33	–	–	–
	Надвисока	41,9	51,67	–	–	–
Індекс психічного вигорання	Наднизький	–	–	–	–	–
	Низький	–	–	19,53	100	–
	Середній	74,6	18,33	–	–	–
	Високий	109,5	45,00	–	–	–
	Надвисокий	117,9	36,67	–	–	–

З табл. 2.8 видно, що за всіма параметрами психічного вигорання респонденти експериментальної групи мають високі та надвисокі показники.

Отже, у всіх респондентів експериментальної групи спостерігаються вичерпання емоційних та фізичних ресурсів, хронічна емоційна і фізична втома, байдужість та холодність у ставленні до людей, зменшення кількості контактів з оточенням, підвищення роздратованості та нетерплячості в ситуаціях спілкування.

Загальний індекс психічного вигорання в експериментальній групі нерівномірний. Так, майже у половини респондентів (45,00%) високий рівень психічного вигорання, а у 36,67% – надвисокий. Натомість, решта респондентів експериментальної групи (18,33%) мають середні показники психічного

вигорання, що є майже нормою. Можна констатувати, що професійне вигорання не відразу вичерпує всі психічні ресурси особистості. А отже, корекційна робота має починатися з відновлення психічної та психологічної рівноваги, зменшення психологічних та психосоматичних проявів професійного вигорання особистості.

У таблиці 2.9 подано результати порівняння параметрів професійного стресу респондентів експериментальної та контрольної груп.

Таблиця 2.9 – Рівень професійного стресу (за методиками К. Вайсмана та Н. Водоп'янової)

Параметр		Експериментальна група (n=60)		Контрольна група (n=46)		φ*
		Середнє	%	Середнє	%	
Емоційне виснаження	Низьке	–	–	16,7	73,91	–
	Середнє	–	–	32,6	26,09	–
	Високе	52,3	100	–	–	–
Деперсоналізація	Низька	–	–	–	89,13	–
	Середня	–	–	17,9	10,87	–
	Висока	28,4	100	–	–	–
Редукція особистих досягнень	Низька			14,7	58,7	–
	Середня	31,3	1,68	30,2	41,3	
	Висока	47,4	98,33	–	–	–
Професійний стрес	Низький	–	–	30,7	69,57	–
	Середній	–	–	51,8	30,43	–
	Високий	74,4	100	–	–	–

За наведеними у таблиці 2.9 даними, у всіх респондентів експериментальної групи високі бали за всіма показниками професійного стресу – емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень.

Визначення параметрів психологічного вигорання за методикою Н.Є. Водоп'янової відтворює трикомпонентну модель вигорання К. Маслач та С. Джексон. Так, емоційне виснаження (зниження емоційного фону, байдужість, емоційне перенасичення) визнається основою «професійного вигорання». Деперсоналізація спотворює стосунки з оточуючими людьми, підвищує негативізм, цинічність настанов та почуттів. Одночасно особи, що переживають феномен професійного вигорання, відчувають невпевненість у власних силах, не бачать можливості для змін професійної ситуації та власного психологічного стану. Чітко спостерігається редукція власних професійних досягнень.

Отже, у всіх респондентів експериментальної групи можна констатувати зниження працездатності, майже постійне відчуття втоми, інколи сонливість. Респонденти в індивідуальних бесідах скаржаться на зниження здатності до концентрації уваги, розсіяність, проблеми з пам'яттю, відчуття, що робота виконується механічно, без інтересу. У респондентів спостерігається постійна тривожність за результати своєї роботи, за неналежне виконання своїх професійних обов'язків.

У респондентів контрольної групи показники професійного стресу невисокі. Однак спостерігається тенденція до його розвитку. Так, у 26,09 % досліджуваних контрольної групи виявлено середні показники емоційного виснаження; середні значення за параметром «редукція особистісних досягнень» у 41,3%, деперсоналізація – у 10,87%. Такі показники у респондентів контрольної групи (респондентів з найнижчими показниками професійного вигорання зі всієї вибірки) дають нам підстави зробити висновок, що з тріади показників першим у працівників Верховної Ради розвивається такий феномен, як редукція особистісних досягнень. Так, емпірично дістало підтвердження наше теоретичне припущення, що *провідним чинником розвитку професійного вигорання державних службовців є неможливість бачити результати власної праці і давати їм оцінку*. Відсутність можливості до самомоніторингу власних професійних досягнень не дозволяє професіоналу вибудовувати стратегію і тактику розвитку кар'єри, що згодом призводить до порушення системи самоставлення особистості та зниження самооцінки. Згодом у особистості формується уявлення про себе як про нездару, непрофесіонала. Як наслідок, погіршується загальна оцінка якості життя.

У психологічних дослідженнях якість життя зазвичай визначається як «теоретична система, що складається з об'єктивних умов існування і їхньої оцінки на рівні індивіда й суспільства» [116, с. 5].

У соціальній психології поняття «суб'єктивна якість життя» і «суб'єктивне благополуччя» зазвичай уживаються як синонімічні, а увага зосереджується на дослідженні їхніх суб'єктивних індикаторів [116].

У рамках психологічного підходу цілком правомірно розглядати оцінку якості життя як тип ставлення. Категорія «ставлення» перетинається з категорією «соціальне уявлення», тому що настанова є також формою соціального уявлення. Отже, судження особистості про якість свого життя правомірно розглядати як тип оцінного ставлення і як соціальне уявлення. На операційному рівні «суб'єктивна якість життя» представлена як сукупність двох індикаторів – задоволеності життям (когнітивний індикатор) і щастя (афективний індикатор).

Зробимо деякі зауваження стосовно успіхів у роботі та кар'єрних досягнень особистості у структурі суб'єктивного благополуччя:

- Сфера професійного життя для сучасної людини є одною з основних, а отже, переживання, успіхи та невдачі в ній здійснюють системний вплив на переживання особистістю суб'єктивного благополуччя.

- У процесі професійного навчання та становлення особистість вибудовує образ бажаного майбутнього кар'єрного зростання та кар'єрних досягнень.

За «мічиганською» моделлю («очікування – досягнення»), задоволеність є функцією розбіжності між очікуваннями й досягненнями. Очікування, у свою чергу, формуються під впливом ситуації, об'єктивних обставин. Якщо змінюються обставини, то поступово модифікуються і очікування. Відповідно, розбіжність між кар'єрними та професійними очікуваннями і реальними професійними досягненнями впливає на рівень суб'єктивного благополуччя особистості.

- Неможливість реалізації професійних та кар'єрних намірів знижує суб'єктивне благополуччя особистості.

Ми дослідили рівень суб'єктивного благополуччя респондентів експериментальної та контрольної груп за допомогою методики опитувальника «Оцінка якості життя» З. Дудченко [46]. У таблиці 2.10 подано результати

опитування респондентів обох груп за опитувальником «Оцінка якості життя»

З. Дудченко.

Таблиця 2.10 – Результати опитування респондентів експериментальної та контрольної груп за опитувальником «Оцінка якості життя» З. Дудченко

Шкали	Експериментальна група (n=60)		Контрольна група (n=46)		t- критерій
	Значення	σ	Значення	σ	
Матеріальні статки	28,77	6,12	29,87	7,33	0,12
Житлові умови	42,51	12,27	41,08	11,18	0,09
Район проживання	38,65	13,77	41,87	14,12	0,16
Сім'я	50,44	7,87	52,58	7,23	0,20
Харчування	49,26	6,22	52,22	6,10	0,34
Сексуальне життя	44,26	9,17	48,83	8,23	0,37
Відпочинок	24,68	6,11	50,11	9,56	2,24**
Статус у суспільстві	21,22	6,54	40,86	6,77	2,09*
Робота	18,90	5,76	36,49	6,56	2,01*
Духовні потреби	41,22	14,73	44,16	13,44	0,15
Соціальна підтримка	20,22	6,14	37,4	6,01	2,00*
Здоров'я родичів	46,89	9,56	65,91	9,33	1,42
Стан свого здоров'я	32,12	8,19	54,88	8,01	1,99*
Душевний стан	21,24	8,38	45,77	9,0	1,99*
У цілому життя	18,17	6,12	42,18	10,11	2,03**

Примітка: t-критерій – статистично значуща різниця вибірових середніх показників при $p = 0,05$ – *; $p = 0,01$ – **; $p = 0,001$ ***.

Як видно з таблиці 2.10, за усіма шкалами зафіксовано статистично значущі відмінності в оцінці якості життя респондентами.

Також варто зазначити, що респонденти обох груп за всіма шкалами оцінюють якість власного життя як незадовільну. За жодною зі шкал середнє значення суб'єктивної якості життя не досягає норми. Зауважимо, що в індивідуальних профілях респондентів за низкою шкал значення були в межах норми. Як в експериментальній, так і в контрольній групі найбільш сильно варіювали показники суб'єктивної якості життя за такими шкалами:

- житлові умови;
- район проживання;
- духовні потреби.

Звичайно, житлові умови та район проживання (показники пов'язані між собою) можуть бути досить різноманітними у респондентів. Так, у індивідуальних бесідах було визначено, що всі респонденти проживають або у квартирах, що належать їхнім батькам або шлюбному партнеру. Жоден з респондентів не придбав житло за часів роботи. Отже, житлові умови не пов'язані у свідомості респондентів з їх професійними успіхами чи невдачами.

Також значно варіюють значення задоволеності духовним життям в обох групах. Можна припустити, що такі показники можуть бути як результатом сімейного виховання, так і особливостями засвоєних респондентами практик самовдосконалення та самодетермінації.

У респондентів експериментальної групи найнижчі показники оцінки якості життя зафіксовано за шкалами «у цілому життя» (18,17) та «робота» (18,90). Респонденти експериментальної групи також вкрай незадоволені соціальною підтримкою (20,22), душевним станом (21,24), власним відпочинком (24,68). Можна констатувати, що проблеми на роботі пов'язані в уявленні респондентів як із соціальною підтримкою та соціальним статусом, так і з рекреаційними можливостями – відпочинком та душевним станом. Ці два напрями мають бути враховані при створенні психокорекційної програми подолання професійного вигорання. Зокрема, варто розробити комплекс заходів щодо підвищення соціального статусу професії державного службовця у суспільстві, а також систему заходів для надання соціальної підтримки державним службовцям. Разом з тим, працівники, що страждають на феномен професійного вигорання, мають опанувати нові способи рекреації.

Значущі відмінності між групами зафіксовано і за шкалою «стан свого здоров'я». Респонденти обох груп оцінюють стан свого здоров'я як незадовільний, але у контрольній групі показники тяжіють до норми. Можна припустити, що феномен професійного вигорання впливає на об'єктивність оцінки стану свого здоров'я респондентами.

Назагал, за результатами опитувальника «Оцінка якості життя» З. Дудченко можемо констатувати, що феномен професійного вигорання негативно впливає на суб'єктивну якість життя особистості. Найбільше страждають такі сфери, як робота, соціальний статус, соціальна підтримка, здоров'я, відпочинок, душевний стан. Такі сфери життя, як сім'я, харчування, сексуальне життя, оцінюються респондентами як найкращі.

Подальше дослідження було спрямоване на вивчення неспецифічних проявів професійного вигорання. Були досліджені такі параметри особистості, як самоактуалізація та самоствавлення, життєві цілі й цінності, адаптаційні ресурси.

Передусім ми порівняли показники експериментальної та контрольної груп за модульностями самоствавлення. Система самоствавлення багатьма авторами, що займалися проблемами професійного становлення та професійних деструкцій, визнається як одна з провідних. Так, вказується на позитивний зв'язок позитивного самоствавлення та успішності професіоналізації. Натомість професійні деструкції зазвичай супроводжуються зниженням модальностей самоствавлення. У табл. 2.11 та на рис.2.4 показано результати опитування респондентів контрольної та експериментальної груп за методикою дослідження самоствавлення С. Пантелєєва (МДС).

Таблиця 2.11 – Середньогрупові значення вторинних чинників в експериментальній та контрольній групах

Група	Чинник		
	самоповага	аутосимпатія	самозневага
Експериментальна	5, 24	6,29	6,76
Контрольна	6,76	10,45	3,65
t критерій	0,64	1,98*	2,01*

Примітка: t-критерій – статистично значуща різниця вибірових середніх показників при $p = 0,05$ – *;
 $p = 0,01$ – **.

За даними таблиці 2.11 можна зробити висновок, що інтегральними шкалами самоствавлення між респондентами експериментальної та контрольної груп існує статистично значуща різниця.

У респондентів експериментальної групи знижені параметри:

– самоповага – це той аспект самостворення, який емоційно і за змістом поєднує віру в свої сили, здібності, енергію, самостійність, позитивну оцінку своїх можливостей контролювати власне життя й бути самопослідовним суб'єктом. Параметри самоповаги в експериментальній групі нижчі, ніж у контрольній, і статистично незначущі;

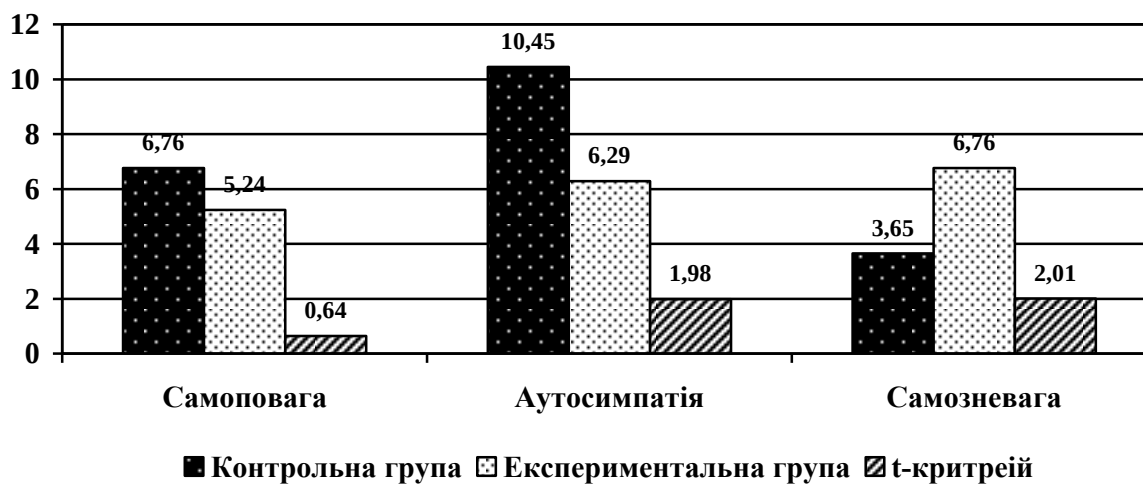


Рисунок 2.4. – Середньогрупові значення вторинних чинників

– аутосимпатії – тобто респонденти експериментальної групи бачать переважно свої вади, мають низьку самооцінку, налаштовані у будь-яких ситуаціях на самозвинувачення. Вони відчують комплекс негативних реакцій – роздратування, презирство, глузування, самозвинувачення;

– самозневага – комплекс емоційно-оцінних емоцій, переживань, що принижують особисті досягнення, власні здобутки, цінність «Я»; зазвичай супроводжується переживанням власної нікчемності.

Розглянемо більш докладно відмінності модальностей самостворення в експериментальній та контрольних групах.

Результати порівняння подано у таблицях 2.11, 2.12 та на рисунках 2.4, 2.5.

Таблиця 2.12 – Параметри самоствлення респондентів експериментальної та контрольної груп

Шкала	Експериментальна група (n=60)		Контрольна група (n=46)		t - критерій
	Значення	σ	Значення	σ	
Відкритість	6,16	1,53	6,99	1,45	0,16
Самовпевненість	4,41	1,82	6,77	1,65	0,96
Самокерування	5,14	2,58	6,18	1,83	0,33
Віддзеркалене самоствлення	5,26	1,19	6,99	1,46	0,92
Самоцінність	6,05	1,68	10,51	1,46	2,00*
Самоприйняття	5,85	1,75	10,07	1,16	2,01*
Самоприв'язаність	6,99	1,49	10,76	1,17	1,99*
Внутрішня конфліктність	7,55	2,01	3,01	1,04	2,01*
Самозвинування	5,97	2,44	4,28	1,02	0,64

Примітка: t – критерій – статистично значуща різниця між вибірковими середніми показниками при $p = 0,05$ – *; $p = 0,01$ – **; $p = 0,001$ ***

З аналізу таблиць 2.11, 2.12 та рисунків 2.4., 2.5 випливає, що між експериментальною та контрольною групами зафіксовано статистично значущу різницю за шкалами «Самокерування», «Самоцінність», «Самоприйняття» (в експериментальній групі показники статистично нижчі); «Внутрішня конфліктність» (в експериментальній групі показники статистично вищі).

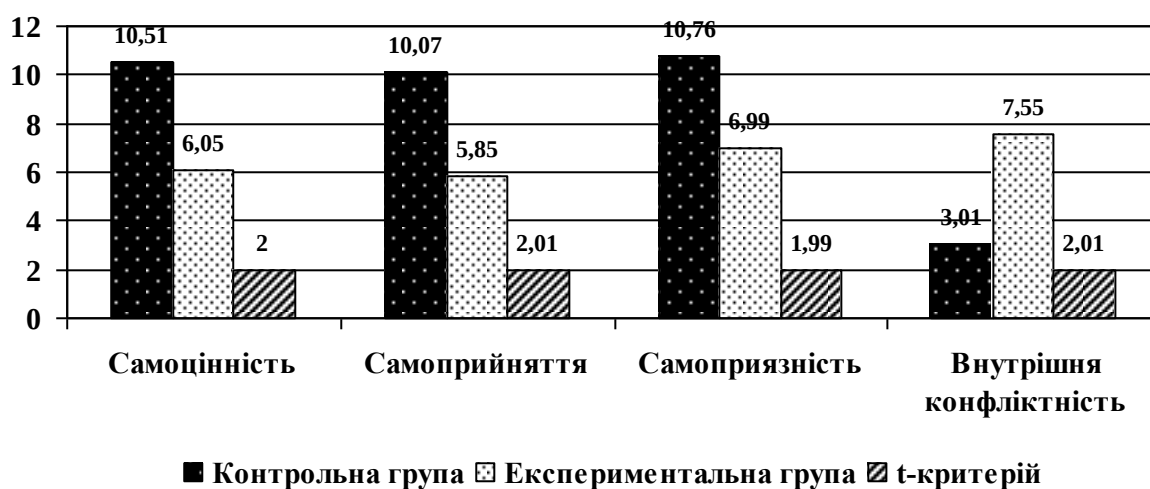


Рисунок 2.5. – Параметри високих показників самоствлення респондентів

Самоставлення як значне утворення є для суб'єкта надзвичайно значущим. Будь-які його зміни пов'язані з внутрішньоособистісними конфліктами, супроводжуються переживанням загрози руйнування ідентичності. При розробці психокорекційної програми подолання проявів професійного вигорання мають бути опрацьовані можливості корекції самоставлення та зниження внутрішньої конфліктності респондентів.

Нині у психології утвердилося уявлення про те, що людина активно прагне підтримувати позитивне самоставлення. Вперше чітко таку позицію висловив у своїх працях І. Кон. На його думку, самоповага має безпосередній зв'язок з мотиваційною сферою особистості. Мотив самоповаги, будучи стійким і сильним, полягає у потребі максимізувати позитивні переживання й мінімізувати негативні настанови стосовно себе.

Суб'єкт підсвідомо прагне захисту всіх модальностей самоставлення. Захист самоставлення зазвичай супроводжується процесами, які спотворюють сприйняття суб'єктом власного досвіду і можуть призводити до афективних реакцій, неадекватної або навіть адиктивної поведінки.

Підтримка позитивного самоставлення є необхідною для підтримки ідентичності та збереження Я-концепції. Потреба в позитивному самоставленні як джерело захисту «Я» є однією з центральних тенденцій самотворення та сомоздійснення особистості.

У літературі виділено три аспекти захисту особистістю самоставлення:

- на рівні аутокомунікації;
- на рівні організації структурних компонентів самого самоставлення;
- на рівні спрямованості соціальної активності.

До програми психокорекційної роботи мають бути включені засоби підтримки позитивного самоставлення за цими трьома напрямками. Також обов'язковими є заходи щодо гармонізації параметрів Я-концепції особистості, емоційно-оцінним компонентом якої є самоставлення.

З огляду на теоретичні уявлення про природу і структуру професійного вигорання ми вивчали особливості смисложиттєвих орієнтацій респондентів експериментальної та контрольної груп за методикою Д. Леонтьєва. Отримані результати наведено в табл. 2.13.

Таблиця 2.13 – Особливості смисложиттєвих орієнтацій респондентів експериментальної та контрольної груп за методикою Д. Леонтьєва «Смисложиттєві орієнтації»

Шкали	Експериментальна група (n=60)		Контрольна група (n=46)		t-критерій
	Значення	σ	Значення	σ	
Цілі в житті	22,12	7,14	24,44	7,23	0,23
Процес життя, або інтерес та емоційна насиченість життя	25,65	8,25	27,49	8,23	0,15
Результативність життя, або задоволеність самореалізацією	20,22	8,26	39,19	4,64	2,00*
Локус контролю Я	20,24	8,31	39,68	5,25	1,98*
Локус контролю життя, або керованість життям	19,36	7,83	38,26	5,19	2,01*
Загальний показник СЖО	84,58	12,62	114,17	7,43	2,02*

Примітка. t-критерій – статистично значуща різниця вибірових середніх показників при $p = 0,05$ – *; $p = 0,01$ – **.

Дані, наведені у таблиці 2.13, свідчать, що:

- експериментальна група є неоднорідною за всіма шкалами. Найбільша диференціація зафіксована за шкалою «Загальний показник СЖО»;
- як в експериментальній, так і в контрольній групі показники шкал смисложиттєвих орієнтацій невисокі, що свідчить про недостатню сформованість смисложиттєвих орієнтацій у респондентів обох груп. Натомість, між респондентами цих груп зафіксовано відмінності – за чотирма шкалами «ціннісної сфери особистості» виявлено статистично значущу різницю між експериментальною та контрольною групами.

Ціннісно-смілова сфера особистості – це сукупність і певна ієрархія смислових структур, а також відповідних ціннісних орієнтацій людини, які забезпечують регуляцію її життєдіяльності. Основним чинником становлення ціннісно-смілової сфери є процес соціалізації. Професіоналізація – один із провідних чинників як становлення, так і трансформації ціннісно-смілової

сфери. Сформованість ціннісних орієнтацій та життєвих смислів забезпечує відповідальне ставлення до професії і до себе як до професіонала, спонукає особистість до творчого пошуку, дає змогу вибудувати модель професійного становлення та кар'єрного зростання.

Ціннісна залученість людини в обраний вид професійної праці є найважливішим фактором її ефективної реалізації, є чинником досягнення суб'єктом високої професійної майстерності.

Смисложиттєві орієнтації – важливий чинник ефективності професійного становлення та професійного вдосконалення фахівця. Смисложиттєві орієнтації дають змогу особистості, з урахуванням зв'язків смислу життя з минулим, теперішнім та майбутнім, проектувати майбутнє, усвідомити свій життєвий шлях, а отже, активно вносити зміни у різні аспекти своєї професійної діяльності з урахуванням змін соціальної ситуації.

Попередній результат дослідження показав, що професійне вигорання пов'язане з порушенням системи смисложиттєвих орієнтацій, що свідчить про необхідність включення в психокорекційну програму засобів гармонізації смисложиттєвих орієнтацій особистості.

Переживання емоційного, операційного, споглядального досвіду особистості втілюється у системі цінностей. Одним з головних чинників вибору професії та становлення особистості як професіонала є цінності особистості і ціннісна орієнтація. Остання визначає практично всі дії особистості, в тому числі професійну поведінку. Можна визначати цінності як структурні компоненти особистості, що є вихідними утвореннями для визначення мети активності. Також вони можуть бути розглянуті як системи духовно-моральної саморегуляції особистості. Активність особистості реалізується лише в процесі взаємодії таких компонентів, як «образ Я», ідеал, рівень домагань, самооцінка, самоконтроль.

Система ціннісних орієнтацій є одним з найважливіших компонентів у загальній структурі спрямованості особистості, через яку ціннісні орієнтації знаходять своє втілення у поведінці.

Вивчення термінальних ціннісних орієнтацій держслужбовців є ще одним завданням емпіричного дослідження особистісних деструкцій, пов'язаних з професійним вигоранням. Емпіричне дослідження термінальних цінностей за сферами життя проводилося за методикою Г. Сеніна ОТеЦ.

Інтерпретація даних здійснювалася на двох рівнях. На аналітичному рівні аналізу підлягали передусім бали, отримані учасниками груп за шкалами термінальних цінностей і життєвих сфер. Інтерпретації піддавалися як підсумкові бали, отримані як за шкалами термінальних цінностей і життєвих сфер, так і за шкалами термінальних цінностей усередині життєвих сфер. Це стало можливим завдяки структурі самого опитувальника, де кожне твердження працює відразу на два діагностичні конструкти. Вісім пар тверджень, котрі стосуються діагностики значущості однієї життєвої сфери, одночасно відносяться й до діагностики ступеня вираження кожної з термінальних цінностей усередині цієї життєвої сфери, а п'ять пар тверджень стосуються загального вираження певної термінальної цінності і одночасно відносяться до діагностики її вираження для кожної життєвої сфери.

Отримані за методикою ОТеЦ Г. Сеніна результати наведено в таблицях 2.14 та 2.15.

Аналіз наведених у таблиці 2.15 даних свідчить про таке: група є неоднорідною як за усіма сферами життя, так і за термінальними цінностями (велике значення стандартного відхилення); середні значення за всіма цінностями у всіх життєвих сферах є нижчими за нормативні; аналіз середньогрупових значень стенів за сферами життя показує, що найбільш значущими для респондентів є сфери «Сімейне життя» (5,72 бала) та «Професійне життя» (5,38).

Таблиця 2.14 – Розподіл термінальних ціннісних орієнтацій за сферами життя у респондентів експериментальної групи

Термінальні цінності	Сфери життя											
	професійне життя		навчання й освіта		сімейне життя		суспільне життя		захоплення		загальний бал	
	значення	σ	значення	σ	значення	σ	значення	σ	значення	σ	значення	σ
Власний престиж	6,11	2,10	4,52	2,02	6,12	1,19	4,22	2,25	4,11	2,15	5,01	1,94
Креативність	5,43	2,32	5,53	1,39	5,43	2,12	4,13	1,06	5,43	2,22	5,19	1,82
Високий рівень матеріального забезпечення	6,67	1,58	4,32	1,19	6,99	0,62	4,22	1,17	6,11	1,53	5,66	1,22
Активні соціальні контакти	5,01	1,43	3,62	1,56	6,11	0,95	5,25	1,16	6,34	1,23	5,27	1,27
Саморозвиток	4,65	1,13	5,12	1,68	5,11	1,13	5,43	1,13	5,12	1,33	5,09	1,28
Досягнення	4,66	1,01	4,11	1,99	5,15	2,01	5,82	1,12	5,11	2,01	4,97	1,63
Духовне задоволення	4,12	1,68	5,03	1,90	5,99	1,14	4,38	1,99	5,01	2,23	4,91	1,79
Збереження індивідуальності	6,42	2,01	4,18	1,47	4,88	1,24	4,78	1,49	3,89	1,02	4,83	1,45
<i>Загальний бал</i>	5,38	1,43	4,55	1,65	5,72	1,30	4,78	1,42	5,14	1,72		

Такий розподіл показників свідчить про високу значущість для переважної більшості учасників групи сфер сімейного та професійного життя. Ці сфери зазвичай є провідними у людей після 30 років, тобто такі показники є нормативними. Однак слід звернути увагу на провідні цінності у цих сферах. Так, у сфері професійного життя провідними цінностями є «Високий рівень матеріального забезпечення» та «Збереження індивідуальності». Відповідно до трактування шкал можемо зазначити, що респонденти, з одного боку, прагнуть за допомогою своєї професійної діяльності виділитися, хочуть мати роботу або професію, яка б могла підкреслити індивідуальну своєрідність і неповторність їхньої особистості, а з другого – прагнуть мати роботу або професію, що гарантує високу зарплату та інші види матеріальних благ. Такі наміри не можуть бути задоволені на державній службі законодавчого органу влади, а отже, є детермінантою внутрішньоособистісних конфліктів та професійного вигорання.

Також не задовольняється прагнення високих матеріальних статків у сфері професійного життя, що ще більше підсилює конфліктні тенденції.

Серед термінальних цінностей найбільші загальні середньогрупові значення мають «Високий рівень матеріального забезпечення» (5,66), «Активні соціальні контакти» (5,27). Найнижчі бали набрали термінальні цінності «Духовне задоволення» (4,91) та «Збереження індивідуальності» (4,83).

Викладене дає підстави для висновку, що провідною цінністю респондентів є матеріальний добробут. Вони переконані в тому, що матеріальний статок – це головна умова життєвого благополуччя. Саме матеріальний добробут вони вважають підставою для розвитку почуття власної значущості й підвищення самооцінки. Невідповідність матеріальних статків очікуванням призводить до зниження самооцінки, невдоволеності, розчарування.

Також респонденти прагнуть до встановлення гарних взаємин з іншими людьми. Для них надзвичайно важливі всі аспекти людських взаємин. Натомість, основою встановлення близьких стосунків вони вважають матеріальний добробут,

саме матеріальні цінності здаються їм основною можливістю спілкуватися та взаємодіяти з іншими людьми.

Низькі бали за шкалою «Духовне задоволення» свідчать про те, що респонденти насамперед прагнуть робити не те, що їм хочеться, а те, що необхідно робити, навіть якщо це й нецікаво для них; можуть поступатися принципом справедливості й мало турбуються про проблеми інших людей.

Низькі бали за шкалою «Збереження індивідуальності» показують, що респонденти прагнуть бути «такими, як усі», схильні коритися впливу суспільних думок, масових поглядів і позицій; в типових ситуаціях поведуться, як більшість людей.

У таблиці 2.15 наведено порівняння результатів, отриманих респондентами експериментальної та контрольної груп.

Таблиця 2.15 – Порівняння термінальних цінностей за сферами життя респондентів експериментальної та контрольної груп

Термінальні цінності	Сфера життя				
	професійне життя	навчання й освіта	сімейне життя	суспільне життя	захоплення
Власний престиж	1,98*	1,02	0,92	1,01	0,26
Креативність	1,32	1,01	1,04	1,11	1,41
Високий рівень матеріального забезпечення	1,23	0,98	0,08	1,12	0,11
Активні соціальні контакти	1,99*	1,98*	1,12	0,55	0,98
Саморозвиток	1,99*	2,01*	1,32	0,21	1,12
Досягнення	2,99**	1,72	1,01	1,13	1,43
Духовне задоволення	0,91	1,03	1,09	1,99*	1,01
Збереження індивідуальності	2,11*	0,99	0,79	1,01	1,24

Примітка: t-критерій – статистично значуща різниця вибірових середніх показників при $p = 0,05$ – *; $p = 0,01$ – **; $p = 0,001$ ***.

Як видно з таблиці 2.15, рівня статистичної значущості досягають відмінності більшості термінальних цінностей респондентів двох груп у сфері «Професійне життя». Так, для експериментальної групи цінності «Власний престиж» і «Збереження індивідуальності» значущо переважають. Враховуючи те, що термінальна цінність «Збереження індивідуальності» не є значущою у всіх

інших сферах, можемо зробити висновок, що саме у професійній діяльності для респондентів актуалізується проблема невідповідності власного «Я» умовам і вимогам самої діяльності. Ці тенденції підсилює прагнення респондентів мати роботу або професію, що високо цінується в суспільстві, найбільш соціально схвалювану роботу або професію.

У контрольній групі у сфері професійного життя значуще переважають цінності «Активні соціальні контакти», «Саморозвиток», «Досягнення», середні значення за якими є близькими до нормативних. Такі відмінності між групами можна пояснити тим, що респонденти експериментальної групи не бачать у професії можливостей для саморозвитку, досягнень, встановлення нових міжособистісних стосунків. Тобто вони професійну діяльність розглядають як джерело матеріального добробуту і самоствердження. Робота державного службовця не задовольняє такого прагнення. Це є ціннісною підставою феномена професійного вигорання.

Наостанок зазначимо, що значущі відмінності між респондентами експериментальної та контрольної груп спостерігаються за цінностями «Активні соціальні контакти» та «Саморозвиток» у сфері «Наука та освіта» (є значущо вищими у респондентів контрольної групи); «Духовне задоволення» у сфері «Суспільне життя» (є значущо вищими у респондентів контрольної групи). Можна зробити висновок, що респонденти контрольної групи, на відміну від респондентів експериментальної групи, мають ширше коло інтересів і налаштовані на самоактуалізацію та саморозвиток. У респондентів експериментальної групи ці прагнення пригнічені.

Наступним етапом дослідження стало вивчення особливостей параметрів самоактуалізації респондентів експериментальної та контрольної груп.

Більшість авторів у професійній самореалізації виокремлюють три основні структурні компоненти (ресурс, процес і результат) та чотири основні етапи (самовизначення, самовираження, особистісна самоактуалізація, досягнення

професійного акме) [60; 72].

За К. Роджерсом, для особистості, що самоактуалізується, властиві такі характерні риси:

- здатність завжди вільно реагувати на ситуацію й вільно переживати свою реакцію (стресостійкість);
- відкритість будь-якому досвіду, намір людини жити повним життям у кожний його момент;
- здатність людини більше прислухатися до власних інстинктів та інтуїції, ніж до розуму й думки інших (відсутність конформізму);
- почуття свободи у думках і вчинках;
- високий рівень творчості [102].

С. Максименко наголошує, що самореалізація особистості є «природною» і тотально-всезагальною якістю (ознакою) будь-якої особистості. Проблема полягає в тому, що люди далеко не завжди розкривають (а отже, і формують) усі свої сутнісні сили – якості, залишаючись навіть неосвіченими щодо власного потенціалу [107].

На його думку, самореалізація особистості є органічно притаманною будь-якій людині, але соціальні обставини можуть бути такими, що сприятимуть більш активному становленню або заважатимуть йому та самореалізації особистості [108; 109].

Зв'язок професійного вигорання й порушення самоактуалізаційних процесів підкреслюється у працях багатьох авторів.

У табл. 2.16 та на рис. 2.6 наведено результати, отримані респондентами експериментальної та контрольних груп за методикою «Діагностика самоактуалізації особистості» А. Лазукіна в адаптації Н. Каліної.

Аналіз наведених у таблиці 2.16 даних дозволяє констатувати, що у респондентів експериментальної групи значущо нижчими є показники самоактуалізації за п'ятьма шкалами. Найбільше знижені показники за шкалою

«Автономність», що свідчить про відчуття респондентами власної залежності від ситуації та інших. Респонденти з низькими показниками за цією шкалою не можуть самотійно, незалежно планувати своє життя, постійно відчувають тиск середовища і вважають себе залежними від зовнішніх обставин.

Таблиця 2.16 – Середньогрупові значення в експериментальній та контрольній групах за методикою самоактуалізації САМОАЛ

Шкали	Експериментальна група (n=60)		Контрольна група (n=46)		t-критерій
	Значення	σ	Значення	σ	
Орієнтація в часі	6,22	2,60	7,57	2,6	0,37
Цінності	5,76	3,80	13,7	1,14	2,00**
Погляд на природу людини	4,32	2,14	10,4	2,1	2,03*
Потреба у пізнанні	7,46	2,11	7,66	2,11	0,7
Креативність	6,5	3,54	7,92	2,14	0,34
Автономність	5,35	1,81	10,10	1,84	2,17*
Спонтанність	5,1	2,41	7,65	2,69	0,77
Саморозуміння	5,1	2,53	11,04	1,91	1,99*
Аутосимпатія	4,3	2,82	10,9	1,7	2,00*
Контактність	5,12	3,72	8,77	2,7	0,79
Гнучкість у спілкуванні	5,4	2,28	6,5	1,9	0,37

Примітка. t-критерій – статистично значуща різниця вибірових середніх показників при $p = 0,05$ – *; $p = 0,01$ – **; $p = 0,001$ ***, $n' = 61$.

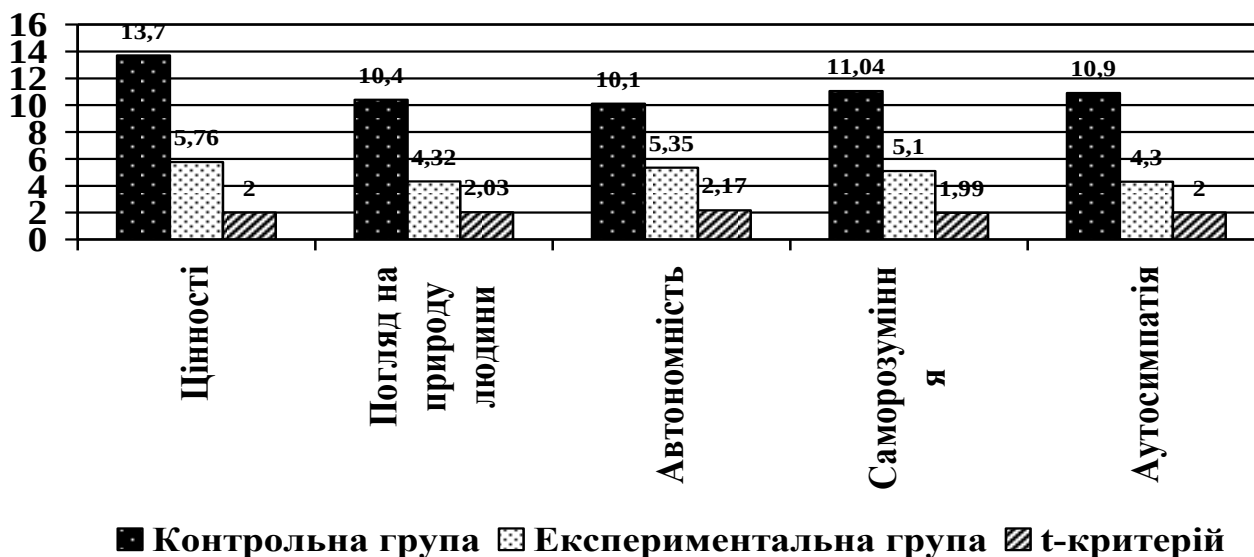


Рисунок 2.6. – Значущі показники самоактуалізації

Шкали «Погляд на природу людини» та «Саморозуміння» вимірюють інтеріоризовані знання про психологічні особливості людини, особливості міжособистісних взаємин і забезпечують налаштованість на адекватні процеси саморефлексії, що сприяє формуванню довірливого, неупередженого ставлення до оточення. Низькі показники свідчать про наростання процесів деперсоналізації, замкненість, неможливість конструктивно вибудовувати взаємини з колегами та керівництвом.

Високий бал за шкалою «Цінності» є ознакою того, що людина розділяє цінності особистості, що самоактуалізуються, такі як істина, добро, краса, цілісність, відсутність роздвоєності, життєвість, унікальність, досконалість, здійснення, справедливість, порядок, простота, легкість без зусиль, гра, самодостатність. Низькі бали свідчать про відсутність в особистості прагнення до гармонійного буття і здорових стосунків з людьми, схильність маніпулювати оточуючими, відсутність життєвих перспектив.

Низькі значення за шкалою «Аутосимпатія» підкреслюють невротичність, тривожність, невпевненість у собі, дисгармонійність Я-концепції, схильність принижувати власні досягнення.

Назагал, за результатами, отриманими за методикою САМОАЛ, можна стверджувати, що в респондентів експериментальної групи робота механізмів самовизначення та самоактуалізації порушена. Відповідно, респонденти не можуть формувати кінцеві та проміжні цілі й обирати адекватні засоби реалізації мети, не здатні оцінювати кінцеві і проміжні результати; у них порушена система зовнішнього та внутрішнього контролю поведінки, вони не здійснюють контролю власних життєвих ситуацій.

Наостанок ми визначили особливості соціально-психологічної адаптованості та її параметрів у респондентів експериментальної та контрольної груп. Результати порівняння наведено у таблиці 2.17 та рисунку 2.7.

За даними, наведеними у таблиці 2.17 та рисунку 2.7, можна зрозуміти, що найбільш статистично значуща різниця між групами виявляється за шкалою «Адаптація». Також зафіксовано статистично значущі відмінності за параметрами «Емоційна комфортність», «Самоприйняття» та «Прийняття інших».

Таблиця 2.17 – Середньогрупові значення особливостей соціально-психологічної адаптованості респондентів експериментальної та контрольної груп за методикою соціальної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда

Шкала	Норми	Експериментальна група (n=60)		Контрольна група (n=46)		t-критерій
		Значення	σ	Значення	σ	
Адаптація	50 – 70,5	35,64	7,76	67,55	6,62	3,13**
Самоприйняття	60 – 75,5	58,39	7,58	80,4	8,22	1,97
Прийняття інших	56,5 – 70	51,41	7,78	72,11	7,85	1,88
Емоційна комфортність	52 – 70,5	44,84	9,68	76,51	7,51	2,58*
Інтернальність	55,5 – 65,5	58,70	9,68	61,39	9,62	0,20
Домінування	45,5 – 60,5	54,55	16,3	56,25	9,40	0,09

Примітка: t-критерій – статистично значуща різниця вибірових середніх показників при $p = 0,05$ – *, $p = 0,01$ – **, $p = 0,001$ ***. $n' = 61$.

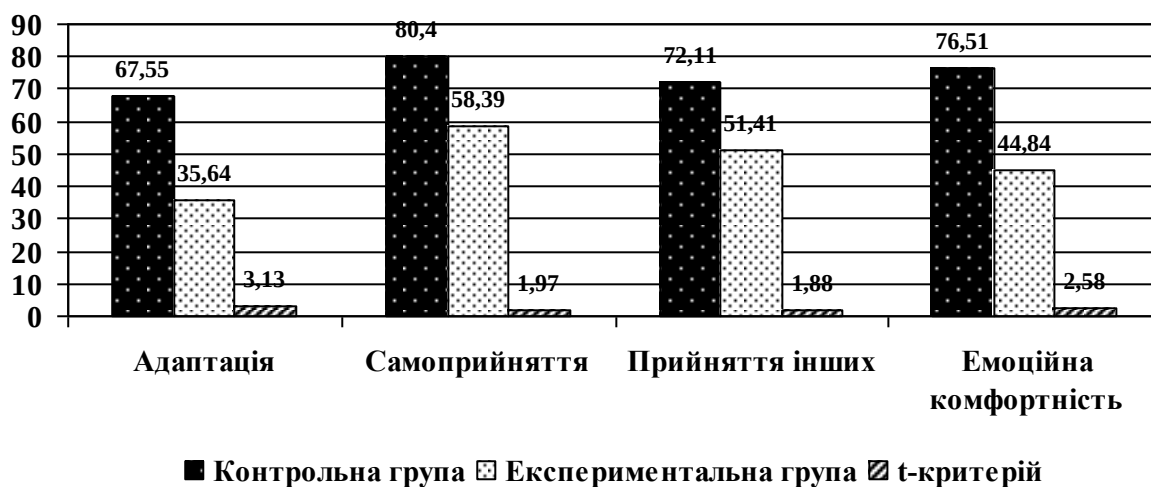


Рисунок 2.7. – Значущі показники соціально-психологічної адаптованості респондентів

Можна вважати, що професійне вигорання насамперед пов'язане з проблемами соціальної адаптації особистості. Так, знижений адаптаційний потенціал особистості або (та) неефективні адаптаційні стратегії є одним із чинників розвитку професійного вигорання. Нездатність професіонала відповідним чином міняти власну поведінку та стереотипізовані поведінково-

професійні патерни порушує процеси професіоналізації. Натомість, професійне вигорання зменшує адаптаційні можливості особистості.

Низькі значення показників за шкалами «Самоприйняття» та «Прийняття інших» є проявами деперсоналізації, а низькі показники емоційної комфортності вказують на емоційне виснаження.

За результатами констатувального етапу дослідження можемо зробити висновки і спланувати формувальний етап дослідження.

Висновки до розділу

1. Теоретичний аналіз феномена професійного вигорання у державних службовців законодавчого органу влади показав доцільність дослідження цього феномена через вивчення індикаторів симптомів професійного вигорання та параметрів особистісних деструкцій, пов'язаних з ним.

2. Протидія професійному вигоранню пов'язана із системою мотиваційно-спонукальних ресурсів, що сприяють професійно-особистісному розвитку суб'єкта праці та реалізують цілеспонукування й самодетермінацію. Протидія професійному вигоранню зумовлена єдністю чотирьох ресурсних підсистем: системи ресурсів когнітивно-рефлексивної регуляції, що спрямована на забезпечення ресурсами та задоволеності якістю життя, так звані «ресурси рефлексії»; системи психологічної регуляції, що підтримує впевненість або переконаність у власних можливостях самоконтролю ситуацій у сьогоденні й майбутньому, досягнення поставлених цілей, – «ресурси самопідтримки»; система механізмів когнітивного й поведінкового подолання нинішніх і майбутніх труднощів, що забезпечують розширення ресурсної бази: що частіше використовуються проактивні й екстенсивні копінг-стратегії, то менша вираженість професійного вигорання – «ресурси подолання»; система самоконтролю й задоволеності особистими

досягненнями та професійною самореалізацією – «ресурси особистих досягнень». Що вища оцінка актуального психологічного благополуччя й задоволеності професійною самореалізацією, то менша вираженість професійного вигорання.

3. Вивчення й пояснення особливостей прояву складових професійного вигорання особистості мають здійснюватися на основі концептуальної моделі й відповідного валідного комплексного психодіагностичного інструментарію з урахуванням специфіки діяльності. У підборі методик дослідження ми насамперед керувалися концептуальною зумовленістю методу, а також критеріями високої валідності та надійності, які забезпечувались підбором методик, спрямованих на одержання якісних та кількісних характеристик симптомів професійного вигорання.

4. На пілотажному етапі дослідження було виявлено держслужбовців з вираженими показниками професійного вигорання, такими як тривожність та нервові напруження, професійний стрес, психоемоційне виснаження, зниження суб'єктивної якості життя, деперсоналізація, викривлення професійної мотивації, редукція професійних досягнень.

5. На констатувальному етапі дослідження було вивчено неспецифічні прояви професійного вигорання, а саме такі параметри особистості, як самоактуалізація та самоствавлення, життєві цілі та цінності, адаптаційні ресурси. Встановлено, що феномен професійного вигорання пов'язаний з параметрами самоствавлення (зниженням самоприйняття, самоприв'язаності та збільшенням внутрішньої конфліктності) і самозвинувачення; особливостями смисложиттєвих орієнтацій, таких як «Результативність життя, або задоволеність самореалізацією», «Локус контролю Я», «Локус контролю життя, або керованість життя», «Загальний показник СЖО»; з порушеннями ціннісної сфери особистості, коли основними термінальними цінностями стають збереження індивідуальності та матеріальний добробут; зниженням параметрів самоактуалізації – автономності, саморозуміння, погляду на природу людини, аутосимпатії; зниженням адаптаційного потенціалу особистості.

6. Феномен професійного вигорання негативно впливає на суб'єктивну якість життя особистості. Найбільше страждають такі сфери, як робота, соціальний статус, соціальна підтримка, здоров'я, відпочинок, душевний стан. Порушуються внутрішні параметри – саморозуміння, самоприйняття, самоцінність, самокерування. Такі сфери життя, як сім'я, харчування, сексуальне життя, оцінюються респондентами як найкращі.

Основні наукові результати розділу опубліковано в працях [6; 13; 16].

РОЗДІЛ 3

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЗАСОБІВ ПРОФІЛАКТИКИ ТА КОРЕКЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЗАКОНОДАВЧОГО ОРГАНУ ВЛАДИ

У третьому розділі схарактеризовано теоретико-методологічні засади організації профілактичної та корекційної роботи з державними службовцями законодавчого органу влади в Апараті Верховної Ради України; представлено програму психологічної корекції та профілактики професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади; наведено та проаналізовано результати експериментального етапу дослідження; сформульовано рекомендації з організації профілактичної та корекційної роботи для запобігання професійному вигоранню державних службовців та його подолання.

3.1 Організаційно-методичні засади профілактичної та корекційної роботи з державними службовцями законодавчого органу влади

Корекція та профілактика професійних деструкцій, зокрема професійного вигорання, потребують комплексного підходу. У зв'язку з цим перед нами постало завдання сформулювати на основі вивченої літератури, теоретичного аналізу та висновків за результатами констатувального етапу дослідження концептуальну модель і напрям психокорекційної роботи.

Сучасна теоретична база психологічної допомоги ґрунтується на уявленні про те, що за допомогою спеціально організованого процесу спілкування можуть бути актуалізовані додаткові психологічні сили і здібності, які, в свою чергу,

можуть забезпечити винайдення нових можливостей виходу зі складної життєвої ситуації [149].

Організація психологічної допомоги здійснюється на основі науково обґрунтованих та перевірених практикою теоретичних уявлень про особистість і міжособистісні взаємини, а це потребує поєднання соціально-психологічних та психолого-педагогічних знань [35].

Теоретичними засадами психокорекційної роботи є концепція діяльності О. Леонтьєва [101], генетична теорія особистості С. Максименка [107–109], культурно-історична концепція Л. Виготського [49], теорія ставлень В. М'ясіщева [126], соціально-психологічна концепція взаємодії Г. Андрєєвої [3].

З метою запобігання професійному вигоранню нами була розроблена програма психологічної корекції та профілактики цього феномена у держаних службовців законодавчого органу влади.

Для проведення *формульованого етапу дослідження* було сформовано *експериментальну* групу (60 осіб), яку порівнювали з контрольною групою. До експериментальної групи були залучені особи, у яких на констатувальному етапі дослідження було виявлено професійне вигорання за всіма показниками.

Характеристика експериментальної групи:

Середній вік респондентів – 35,4 року (від 28 до 49 років).

Середній стаж роботи в органі державної влади – 6,2 року (від 3,2 до 10,5 року).

Із 60 осіб – 43 жінки (71,67%) та 17 чоловіків (28,33%).

Тип професії 60% (36 осіб) – «людина-знакова система», 40 % (24 особи) – «людина-людина – людина-знакова система»

Методами психокорекції були обрані активне соціально-психологічне навчання (АСПН) та соціально-психологічний тренінг (СПТ). Методи АСПН та СПТ є груповими формами психокорекційної роботи. Головна умова групової

психокорекції – «використання закономірностей міжособистісної взаємодії в групі для досягнення фізичного і психічного благополуччя людини» [25].

Програма – це спосіб послідовно організовувати діяльність будь-якого змісту; сукупність настанов, засобів, прийомів відтворення теоретично обґрунтованих процесів навчання та виховання, що дають змогу реалізувати певну мету [НФС]. На відміну від методики, яка має індивідуалізований характер і охоплює сукупність прийомів та способів навчання, програма є більш універсальною і може бути реалізована на організаційно-управлінському рівні в інших організаціях.

Спираючись на концепцію суб'єкт-ресурсного розвитку професіонала Н. Водоп'янової, ми розробили програму діагностики та програму профілактики і корекції професійного вигорання у державних службовців законодавчого органу влади [47].

Основні положення програми

Протидія професійному вигоранню пов'язана із системою мотиваційно-спонукальних ресурсів, що сприяють професійно-особистісному розвитку суб'єкта праці та реалізують цілеспонукування й самодетермінацію.

Протидія професійному вигоранню зумовлена єдністю чотирьох ресурсних підсистем:

- системи ресурсів когнітивно-рефлексивної регуляції, що спрямована на забезпечення ресурсами та задоволеність якістю життя – так звані «*ресурси рефлексії*»;

- системи психологічної регуляції, що підтримує впевненість або переконаність у власних можливостях самоконтролю ситуацій у сьогоденні й у майбутньому, досягнення поставлених цілей – «*ресурси самопідтримки*»;

- системи механізмів когнітивного й поведінкового подолання нинішніх і майбутніх труднощів, що забезпечують розширення ресурсної бази: що частіше

використовуються проактивні й екстенсивні копінг-стратегії, то менша вираженість професійного вигорання – «ресурси подолання»;

– системи самоконтролю й задоволеності особистими досягненнями й професійною самореалізацією – *«ресурси особистих досягнень»*. Що вища оцінка актуального психологічного благополуччя й задоволеності професійною самореалізацією, то менша вираженість професійного вигорання.

Психологічна допомога суб'єктам праці має бути спрямована на підвищення суб'єктної активності, що сприятиме зниженню вираженості професійного вигорання й смислового відчуження.

Програма психологічної корекції та профілактики професійного вигорання у державних службовців законодавчого органу влади спрямована на запобігання професійному вигоранню та його подолання, проектування і реалізацію послідовних дій держслужбовця у процесі професійного розвитку і кар'єрного зростання, що зумовлює вибір засобів, форм, методів, прийомів.

Програма психологічної корекції та профілактики професійного вигорання державних службовців є послідовною системою організованих психологічних дій, яка складається із визначення цілей, проектування, визначення змісту та розробки комплексу методів і форм профілактики і корекції симптомокомплексу професійного вигорання й побудови держслужбовцем життєвого сценарію. Результатом втілення програми є формування готовності особистості до успішної професійної діяльності, професійного навчання, особистісних змін.

Програма розроблялася відповідно до сучасних уявлень про профілактику вигорання, яка зазвичай зорганізується у трьох напрямках.

1. Організація діяльності працівників та робочого процесу

Так, адміністрація може пригальмувати розвиток вигорання, якщо забезпечить працівникам можливість професійного зростання, вживе підтримувальних соціальних заходів, що підвищують мотивацію. Адміністрація також може чітко розподілити обов'язки, продумавши посадові інструкції.

Керівництво має систематично вживати заходів щодо поліпшення взаємин працівників.

Для профілактики феномена вигорання значна увага має бути приділена організації робочого часу. Вона полягає у створенні сприятливих умов протягом робочого дня, забезпеченості довідковими матеріалами й посібниками, періодичними виданнями, належній технічній оснащеності. Приміщення мають відповідати нормам санітарно-гігієнічних вимог (освітленість, температура, зручні меблі). Необхідно також створити належні умови для ефективних технічних перерв, перерв для прийняття їжі, для відпочинку, відновлення сил.

2. Поліпшення психологічного клімату в колективі

Створення психологічного комфорту в професійній групі, створення колективу, що функціонує як єдине ціле, є групою людей, що підтримують один одного. Одним із чинників порушення психологічного клімату у колективі є низький рівень матеріальної забезпеченості держслужбовців, через що люди не мають можливості зняти вантаж переживань і розслабитися в домашній обстановці, у родині. Проте вирішення питання можна знайти в розширенні духовної сфери особистості (кругозору, естетичних потреб), що веде до більшої терпимості й взаєморозуміння.

3. Робота з індивідуальними особливостями

Психологічна робота зазвичай охоплює декілька напрямів, що відповідають аспектам вигорання, визначеним у тій чи іншій теоретичній парадигмі.

Перший напрям зазвичай може передбачати розвиток системи смислів і цінностей, системи мотивації, розвиток самосвідомості та Я-концепції.

Заходи другого напрямку мають нівелювати вплив негативних професійних і особистісних чинників, що сприяють професійному вигоранню. При цьому здійснюється робота з розвитку в працівників умінь вирішувати конфліктні ситуації, знаходити конструктивні рішення, розвивати навички цілепокладання та ціледосягнення, здійснювати ревізію власної системи цінностей і мотивів та

виявляти ті з них, що гальмують професійне й особистісне вдосконалення. Для цього використовуються різного роду тренінги (впевненості в собі, саморозкриття, особистісного зростання, прийняття рішень тощо).

Третій напрям охоплює комплекс заходів щодо зняття у працівників стресових станів, що виникають у зв'язку з напруженою діяльністю, формування навичок саморегуляції, навчання технік розслаблення й контролю власного фізичного та психічного стану, підвищення стресостійкості.

Особистісна і професійна саморегуляція виконує низку функцій: активує розвиток розумових процесів, їх свідомої регуляції та контролю; актуалізує процеси самоосмислення, самосвідомості, самоаналізу, що лежать в основі особистісної саморегуляції і самовдосконалення; сприяє цілісності внутрішнього життя людини, допомагає стабілізувати її емоційний світ.

Традиційно для подолання виражених форм професійного вигорання застосовується весь потенціал психотерапії: природничо-науковий (медичний); гуманітарно-особистісний; соціально-світоглядний.

Теоретико-методологічні засади програми подолання та профілактики професійного вигорання у працівників державних органів влади

В основу програми профілактики та корекції професійного вигорання у державних службовців законодавчого органу влади було покладено уявлення *про особу та особистість* Г. Балла [20; 21] та *розвиток духовності особистості* Е. Помиткіна [148; 150],

Г. Балл розробляє поняття «особистість» з позиції інтегративно-особистісного підходу [20; 21], визначаючи в особистості дві підсистеми:

– *підсистему спрямованості* (потребово-мотиваційну), що охоплює істотні для особистості цінності, ставлення, цілі, смисли, які визначають спрямованість її діяльності та поведінки;

– *інструментальну підсистему*, до складу якої входять засоби реалізації цієї спрямованості, у тому числі фізичні, емоційні, вольові якості, стиль поведінки,

здатності, знання, способи дій (сформовані на рівні вмінь або навичок), стратегії поведінки [20, с.122].

Особистість як системна якість індивіда є модусом культури й інтегративною якістю особи. Особистість дозволяє особі бути відносно автономним та індивідуально своєрідним суб'єктом культури. Засобами реалізації цієї функції є властивості особи, що є компонентами особистості. Ці компоненти виявляються по-різному залежно від властивості особі *спрямованості* – підсистеми особистості, що охоплює її ціннісно-мотиваційні складові. Якостями особи є також особистісна свобода, особистісна надійність, адаптаційний потенціал, суб'єктність, психологічна суверенність, здібності, здоров'я. Специфічне місце особистості серед різних якостей особи полягає в тому, що особистість є інтегративною якістю особи, на відміну від її парціальних якостей. Характеристики особи, що становлять зміст її парціальних якостей, можуть бути інтерпретовані і як властивості особи, що виступають її компонентами.

Психокорекційні заходи, що націлені на підсистему спрямованості, а саме – смисли, цінності, мотиви, цілі, ставлення та потреби, дають можливість справляти системний вплив на особистісні детермінанти як професійної діяльності, так і життєтворення особистості. Груповий аналіз власної системи спрямованості допомагає учасникам групи усвідомити свої професійні і життєві інтенції та дати собі відповідь на запитання «Чому і для чого я живу і працюю; чим для мене є професія; у чому сутність моїх проблем; що є причиною моєї невдоволеності життям?».

Психокорекційні заходи, спрямовані на інструментальну підсистему, дають можливість учасникам опанувати засоби ефективної реалізації смислів, цінностей, мотивів, цілей, ставлень та потреб.

В інструментальній підсистемі Г. Балл виокремлює три компоненти: когнітивний, афективний, компетентнісний [20, с.122]. Програма містить блоки, призначені для роботи з кожним компонентом:

- *когнітивний* – соціальні уявлення, стереотипи, скрипти, фрейми, концепти, ідентичності, знання. Різні аспекти професійної діяльності і професійного життя та становлення представлені у свідомості індивідів у різних формах – професійні уявлення, професійні стереотипи, скрипти, фрейми, професійні міфи, професійні наративи, професійні Я-образи та професійні ідентичності, знання про професійну поведінку, професійні норми;

- *афективний* – емоції та почуття, що виникають у професійній діяльності або так чи інакше пов'язані з нею;

- *компетентнісний* – знання, навички та вміння, необхідні або бажані для реалізації професійної діяльності та кар'єрного зростання.

Е. Помиткін розглядає процес духовного сходження в особистісному, соціально-психологічному, еволюційно-історичному та психолого-педагогічному вимірах. Він зазначає, що «...духовний розвиток інтегрує попередні психічні функції людини. При цьому фізична енергія сублімується в емоційну; емоційний потенціал регулюється обмірковуванням, інтелектуалізацією емоцій; інтелект скеровується свідомістю, ціннісною спрямованістю і волею особистості, яка є атрибутом духовного «Я» людини. Отже, духовність – це вершинне новоутворення особистості, оскільки містить у собі складні емоційні, вольові, інтелектуальні та моральні компоненти» [148, с. 43].

Важливим у розробленій програмі є положення, що еволюційно-історичний розвиток особистості як на індивідуальному, так і на загальнолюдському рівні забезпечується через задоволення базисних потреб: потреби у виживанні, потреби у спілкуванні (взаємодії), потреби у розумінні та потреби у єдності. Саме задоволення останньої активізує психологічні механізми духовного розвитку особистості [148, с. 43].

Духовний розвиток – це процес свідомого самовдосконалення особистості, що спрямовує людину на підпорядкування свого природного й соціального «Я» вищим ідеалам, цінностям і смислам, на гармонізацію поведінки та способу життя. Мотиви самовдосконалення лежать в основі високодуховної особистості.

На думку Е. Помиткіна, «...кризові стани у процесі духовного розвитку особистості зумовлені неузгодженістю ідеалів, смислів та цінностей і призводять до духовного дисонансу – негативного спонукального стану, що зумовлений дією декількох суперечливих ціннісно-сміслових настанов, які формувалися одночасно або на різних вікових етапах життя» [148, с. 43]. Професійне вигорання є кризовим станом, а отже, зумовлене на особистісному рівні суперечністю ціннісно-сміслових настанов.

Принципи, покладені в основу програми:

- концептуальність (розробка на основі певної наукової концепції);
- системність (логіка процесу, взаємозв'язок усіх частин);
- керованість (діагностичність цілепокладання, проектування процесу навчання, поетапна діагностика, корекція виробничого процесу);
- ефективність (ефективність за результатами; оптимальність за матеріальними та часовими витратами; досягнення певного стандарту);
- відтворюваність (можливість застосування в інших органах державної влади).

У своїй роботі ми спиралися також на принципи духовно орієнтованого підходу [148, с. 211–212]:

– *Принцип вищої доцільності.* Відповідно до нього всі події у житті мають сенс і цінність. Будь-який досвід є надбанням людини, що допомагає в майбутньому уникати подібних життєвих помилок.

– *Принцип цілісності.* Життя особистості визнається цілісним мистецьким твором. Дотримання цього принципу в процесі психологічної роботи дозволяє

розглядати враження, переживання, окремі стани особистості, світоглядні переконання з позицій єдності людини і світу.

– *Принцип свідомої взаємодії.* Робота має бути побудована на основі усвідомленого ставлення до проблеми та спільного пошуку шляхів її розв’язання. Цей принцип акцентує увагу на надзвичайно важливій ролі самоусвідомлення клієнтом мети психологічної роботи, її основних етапів і завдань.

– *Принцип розвитку свідомості.* Згідно з цим принципом подолання професійного вигорання здійснюється в контексті підвищення рівня свідомості особистості. Крім розв’язання актуальної проблеми робота орієнтується на стратегічну мету – розвиток свідомості учасників групи.

– *Принцип свободи волевиявлення.* Дотримання цього принципу забезпечує право учасника на самостійний пошук шляхів розв’язання проблеми і обрання ним цінностей, смислів, ідеалів, цілей, поведінки, які б узгоджувалися із духовними цінностями.

– *Принцип детермінованості зовнішнього та внутрішнього.* За цим принципом особистісна проблема професійного вигорання розглядається як схема-орієнтир розвитку особистості-професіонала. Ставлення до проблеми є показником рівня свідомості.

Традиційно для діагностики, профілактики й корекції вигорання працівників, а також чинників, що впливають на його виникнення й розвиток, використовується комплекс методів і форм психологічної роботи. Серед методів діагностики вигорання, а також чинників його виникнення:

– метод спостереження – для діагностики психологічного благополуччя, виявлення індивідуально-психологічних, соціально-психологічних і організаційних чинників вигорання, властивих професійній діяльності;

- метод бесіди – для діагностики емоційного стану працівників, їхніх ставлень до діяльності й колег, до роботи в цілому, а також для визначення індивідуальних чинників вигорання;

- метод експертних оцінок, метод аналізу документації – для вивчення об'єктивних факторів соціально-психологічних і організаційних характеристик професійної діяльності;

- психодіагностичні методики, спрямовані на виявлення рівня вигорання, діагностику індивідуально-психологічних, соціально-психологічних і організаційних чинників вигорання.

На підставі проведеної діагностики має бути розроблений комплекс практичних заходів щодо профілактики й корекції вигорання працівників Апарату Верховної Ради України з урахуванням внеску тих чи інших факторів. Формами проведення таких заходів можуть бути лекції, семінари, практичні заняття з елементами тренінгу, спрямовані на ознайомлення з феноменом вигорання, чинниками, що сприяють його виникненню, та способами запобігання вигоранню й зниженню негативного впливу цього явища на особистість і діяльність професіонала. Основні напрями практичної роботи включають діяльність з особистісними особливостями працівників, зниження їх емоційного напруження, набуття навичок управління стресом, оптимізацію організаційних характеристик і взаємин у колективі. У таблиці 3.1 підрозділу 3.2 подано основні напрями практичної соціально-психологічної роботи з феноменом вигорання.

Отже, профілактика й корекція професійного вигорання можуть здійснюватися у двох напрямках – робота зі співробітниками й структурні зміни у самій організації.

3.2 Програма психологічної корекції та профілактики професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади

Загальні положення програми

1. Програма є необхідним компонентом заходів щодо забезпечення розвитку індивідуальних особливостей, міжособистісних стосунків і підвищення працездатності працівників. Спираючись на професійні знання про вікові закономірності психічного розвитку, поведінку людини, взаємини між співробітниками, психолог забезпечує можливості для індивідуального підходу й групових занять зі співробітниками, визначає причини професійного вигорання й шляхи їхньої психологічної корекції.

2. Основними напрямками профілактики професійного вигорання працівників є:

- психологічна підтримка – сприяння повноцінному психічному розвитку особистості працівника;
- психологічне консультування – надання допомоги співробітникам у самопізнанні, адекватній самооцінці й адаптації в реальних життєвих умовах;
- психологічна корекція – активний психологічний вплив на усунення симптомів, причин професійного вигорання працівників, що дає можливість гармонізувати параметри особистості й міжособистісних стосунків, підвищує працездатність працівників.

Мета програми – розробка та апробація заходів корекції та профілактики професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади, Апарату ВРУ.

Завдання програми:

- удосконалення психологічних технологій запобігання професійному вигоранню службовців Апарату ВРУ;
- забезпечення психологічної підтримки взаємодії між співробітниками;

- допомога в адаптації працівників до професійної діяльності та проходженні криз професійного становлення;
- просвіта працівників у питаннях психологічної підтримки в різноманітних життєвих ситуаціях;
- запобігання виникненню психологічного тиску з боку інших у повсякденному житті.

Структура програми психологічної корекції та профілактики професійного вигорання працівників Апарату ВРУ

Програма психологічної корекції та профілактики професійного вигорання працівників Апарату ВРУ має дві основні складові (активне соціально-психологічне навчання (АСПН) і соціально-психологічний тренінг (СПТ)) та одну додаткову – метод номінальних груп.

Соціально-психологічний тренінг є одним з методів психологічного, а також соціального впливу, здійснюваного в процесі групової взаємодії і має на меті розвиток комунікативних здібностей, міжособистісних стосунків, уміння налагоджувати та розвивати різні види взаємин між людьми.

Спрямовані подібні тренінги на підвищення рівня компетентності у сфері взаємодії і спілкування. Предметом вивчення та аналізу є різні аспекти соціально-психологічної взаємодії людини з навколишнім ціннісно-нормативним середовищем, реальним її носієм. Спілкування в ситуаціях, що моделюють або відтворюють різні аспекти цієї взаємодії, і корекція особистого смислового поля, стратегії взаємодії можуть здійснюватися в результаті реагування на той чи інший стиль зовнішнього впливу, спілкування або вирішення психологічного завдання. Отже, всі члени групи повинні брати активну участь у роботі, якщо хочуть отримати інформацію про те, як вони реагують, поведяться, мислять, відчувають і спілкуються в конкретній ситуації, а також про те, що можна зробити для оптимізації особистісної стратегії взаємодії.

Групова форма психокорекційної роботи була обрана з урахуванням чинників, які сприяють її ефективності: групова згуртованість, прийняття групових принципів, узагальнення, розвиток навичок міжособистісної взаємодії, ідентифікація, катарсис, апробація навичок шляхом переживання суб'єктом групового досвіду. Найістотнішою у групових методах психокорекції є орієнтація на широке використання навчального ефекту групового впливу, реалізація принципу активності суб'єкта в процесі самодослідження та дослідження інших.

Загальними ознаками будь-яких психокорекційних групи є:

- полегшення у прояві емоцій;
- відчуття належності до групи;
- саморозкриття;
- опанування нової поведінки;
- санкціоноване групове здійснення міжособистісних порівнянь;
- поділ з лідером відповідальності за керівництво групою [23; 25; 37].

У психокорекційній групі формуються власні експліцитні та імпліцитні *норми*. Норми поведінки в групі мають відповідати меті групи.

О. Біла [25], здійснивши порівняння СПТ та АСПН як форм групової психокорекційної роботи, виокремила їх спільні характеристики, а саме:

- використання групової динаміки;
- реалізація принципу активності суб'єкта;
- орієнтація на розширення соціально-перцептивної компетентності учасників.

Поєднання в одній програмі методів СПТ та АСПН сприяє посиленню ефективності кожного з них перевагами іншого. Так, у соціально-психологічному тренінгу корекція здійснюється через виявлення поведінкових стереотипів учасників групи, їх усвідомлення та закріплення оптимальних навичок взаємодії з іншими людьми й оточенням. Учасники групи усвідомлюють власні руйнівні

прояви взаємодії з іншими людьми, опановують форми більш продуктивної поведінки у спілкуванні, а також набувають нових навичок взаємодії.

Натомість, АСПН орієнтоване на глибинне психологічне пізнання особистісних проблем суб'єкта, корекційна практика передбачає розв'язання внутрішніх суперечливих тенденцій психіки особистості шляхом гармонізації зв'язків між свідомою та несвідомою сферами. В АСПН основним способом надання допомоги є об'єктивування особистісних проблем учасника групи, пов'язаних з логікою несвідомого, з метою їх самостійного розв'язання.

Додатковим методом профілактики і корекції професійного вигорання було обрано *метод номінальних груп* (МНГ). Метод номінальних груп – один із багатьох розроблених структурованих групових процесів. Він застосовується у випадках, коли потрібно виявити й зіставити індивідуальні судження для того, аби мати рішення, до яких одна людина прийти не може. Результатом проведення сесії з використанням цього методу є вибір узгодженого рішення або постановка завдання, бажання учасників працювати над завданням, формування єдиної думки та почуття задоволеності з отриманих результатах [221; 222].

Розроблений МНГ американськими вченими Дельбеком і Ван де Веном [223; 224]. У його основу покладено соціально-психологічні дослідження в галузі ухвалення групових рішень. Метод набув широкого визнання й поширення. Він апробований і взятий на озброєння менеджерами західних фірм і успішно застосовується для навчання фахівців, аналізу ситуації й керування організаціями.

План проведення сесії (порядок роботи)

I. Вступна частина.

- Визначається мета засідання групи. Формулюється завдання.
- Визначаються правила роботи.
- Визначаються можливості використання результатів роботи.

II. Етап генерування ідей.

III. Етап перелічення ідей.

IV. Етап обговорення ідей.

– Кожен учасник може запропонувати тлумачення ідей або їх комбінування.

Ідею можна а) відхилити, б) уточнити, с) агрегувати.

– Кожен учасник має право вето щодо будь-якої ідеї..

V. Етап вибору і ранжування ідей.

– Кожному учаснику пропонується вибрати і записати 3–8 найбільш важливих, на його погляд, пропозицій з переліку.

– Кожному учаснику пропонується ранжувати відібрані ним варіанти,

VI. Заключний етап.

– Обговорення роботи.

– Заключна спроба агрегувати обрані ідеї.

– Визначення подальших кроків і програми дій.

Змістові аспекти програми профілактики та корекції професійного вигорання у працівників Апарату ВРУ

Програма, що подана таблиця 3.1, має стійку узагальнену структуру, яка включає обов'язкові змістові блоки і процедурні моменти. Складається з трьох взаємопов'язаних тематичних блоків.

З позицій інтегративно-особистісного підходу Г. Балла та концепції духовного розвитку особистості Е. Помиткіна було обрано напрями, методи та методики корекції.

Організаційні аспекти комплектування груп і проведення занять

При формуванні груп ми дотримувалися загальних вимог до групової роботи і комплектування груп.

Для проведення сесій АСПН учасників експериментальної групи було поділено на дві підгрупи по 30 осіб для зручності та ефективності проведення дослідження.

Таблиця 3.1 – Структура програми психологічної профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади

Моніторинг психологічного стану		
Блоки	Зміст	Результат
<i>Підсистема спрямованості (потребо–мотиваційна)</i>	Корекція смислової сфери особистості Корекція мотиваційної системи особистості Корекція потреби сфери особистості; Розвиток духовності особистості	Комплексне усвідомлення себе, підвищення рівня самосвідомості.
<i>Інструментальної підсистеми</i>	Усвідомлення особистісних характеристик Оптимізація ставлення до себе Нормалізація самооцінки Опанування навичок цілепокладання Опанування навичок ухвалення рішення Усвідомлення себе суб'єктом професійної діяльності Усвідомлення себе суб'єктом спілкування	Подолання ознак професійного вигорання, професійних деформацій. Стабілізація процесу професіоналізації та кар'єрного просування.
<i>Саморегуляція особистості</i>	Засвоєння навичок психологічної саморегуляції Засвоєння навичок подолання стресу Формування ефективних стратегій адаптації	Підвищення рівня соціально-психологічної адаптованості

У таблиці 3.2 подано програму профілактики та корекції професійного вигорання у державних службовців законодавчого органу влади та її очікувані результати.

Режим часу

Тривалість АСПН становить: 10 занять-семінарів по 2 години кожний. Всього 20 годин.

Тривалість тренінгу – 24 години.

Тривалість тренінгової сесії – 6 годин.

Таймінг: 6+6 годин (два дні підряд), перерва – три місяці.

Тривалість сесій номінальних груп 8 годин – 2 сесії по 4 години

Таблиця 3.2 – Програма психологічної корекції та профілактики професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади

Тиждень	Тип роботи	Назва сесії	К-сть годин	Очікуваний результат
1	АСПН	Поняття особистості як суб'єкта діяльності	2	Формування уявлень про структуру та активний характер особистості в соціальному середовищі, усвідомлення можливостей самопізнання
2	АСПН	Самооцінка та самоставлення	2	Формування повних і точних уявлень про себе як про індивідуальність; про розвиток внутрішньої активності; започаткування базису для формування соціальної довіри та формування адекватної самооцінки, навичок соціальних комунікацій
3	СПТ	Гармонізація параметрів «Я-концепції» особистості	12	Корекція емоційної сфери, засвоєння прийомів володіння емоційними станами у професійній діяльності Формування вмінь взаємодії з іншими людьми в ході професійної діяльності Усвідомлення професійних завдань на перспективу. Уточнення професійних, соціальних і життєвих завдань Побудова позитивної професійної «Я-концепції», позитивного самоприйняття та самоставлення в професії Стимулювання потреби й здатності індивідуального самовираження в праці, посилення готовності працівників до інновацій
4	АСПН	Розвиток професіоналізму	2	Формування уявлень про структурні зміни особистості в процесі індивідуально-професійного розвитку
5	АСПН	Професійні кризи	2	Формування уявлень про професійні кризи, причини їх виникнення, особливості протікання та можливості їх подолання
6	МНГ	Як працювати на державній службі та бути задоволеним життям	4	Формування особистих стратегій подолання кризового стану; визначення особистих цілей на 3 місяці, створення плану професійного розвитку
8 – 12				Перерва

Тиждень	Тип роботи	Назва сесії	К-сть годин	Очікуваний результат
13	АСПН	Професійне вигорання	2	Формування уявлень про симптоми та чинники професійного вигорання
14	АСПН	Поведінкові стратегії соціально-психологічної адаптації	2	Формування уявлень про поведінкові стратегії та їх роль у соціально-психологічній адаптації; надання знань про адаптивні та дезадаптивні поведінкові стратегії
15	СПТ	Становлення професіонала. Кар'єра та особисте життя	12	Формування цілісної особистості суб'єкта праці Формування окремих навичок професійної діяльності та професійного спілкування Розвиток мотиваційної сфери як пошук нових мотивів, смислів, побудова нової системи цілей професійної діяльності Спонування до процесу постійного професійного самовдосконалення, апробації різних стратегій професійного зростання
17	АСПН	Життєвий шлях	2	Формування уявлень про спосіб життя, задоволеність життям, життєтворчість. Розвиток інтернальності, прийняття відповідальності за своє життя. Розвиток уявлень про час планування. Розвиток умінь та навичок співпраці.
18	АСПН	Цілі життя і життєві перспективи	2	Розвиток навичок постановки цілей і розробки стратегічного планування власного життя. Усвідомлення необхідності бачення життєвих перспектив. Корекція життєвого сценарію
19	МНГ	Життєві стратегії особистості	4	Формування особистих життєвих та особистих професійних стратегій; проектування власного життєвого шляху
20	АСПН	Я творець власного життя	2	Усвідомлення можливості самостійно вносити зміни у власне життя (особисте і професійне), опрацювання стратегій змін, формування плану змін. формування у слухачів активного ставлення до власного життя
21	АСПН	Заключна сесія	2	Усвідомлення змін та огляд перспектив. Підведення підсумків психокорекційної роботи
Усього: 52 години				

Програма активного соціально-психологічного навчання (АСПН)

Методи АСПН застосовувалися в нашій роботі з групою для розширення й оптимізації засобів профілактики, запобігання виникненню, розвитку професійних деструкцій, зокрема професійного вигорання державних службовців Апарату ВРУ, та пошуку засобів корекції. Використання АСПН дало змогу учасникам усвідомити власні тенденції поведінки та життєві стереотипи, які викликають труднощі в спілкуванні, обмежують репертуар реагування в різних життєвих ситуаціях, заважають свідомо конструювати життєву стратегію та планувати кар'єру.

У процесі роботи з використанням методів АСПН одним із завдань було надання учасникам групи специфічних знань про власну психічну організацію, тенденції поведінки, планування життєвого шляху, духовний розвиток, самовдосконалення. Наша робота будувалася з опорою на позитивний потенціал особистості.

Ефективність роботи протягом занять визначалася за такими параметрами:

- прагнення учасника досліджувати власні проблеми і ресурси;
- формування позитивного самоствердження;
- відкритість до спілкування з іншими суб'єктами соціуму;
- орієнтація на вільний вибір і зміни майбутнього.

В АСПН ми виокремлюємо такі аспекти:

- психокорекційний;
- теоретичний, який є невід'ємним від емпіричного матеріалу;
- методично-психокорекційний.

Основною *формою роботи було обрано семінарські заняття*, які склалися з теоретичної і практичної частин. Для кожного семінарського заняття було сформульовано мету й завдання та визначено засоби вирішення завдань.

Етапи виконання завдань – діагностичний, змістовий, практичний, узагальнювальний.

Початком роботи була розповідь тренера-модератора про цілі і завдання психокорекційної роботи, про можливості методів АСПН і СПТ, про результати, які можуть бути отримані. Визначалися та обговорювалися організаційні питання: тривалість роботи, однієї зустрічі, зустрічей. Організація знайомства учасників була необхідна для формування у них настанови на взаєморозуміння та створення клімату психологічної безпеки.

Серед застосованих в АСПН *методів* основними були метод завдань, рольові ігри, ділові ігри, ситуаційне моделювання, мозковий штурм, проективне малювання: вільне, тематичне, додаткове, спільне, розмовне.

З метою розвитку психологічної та професійної компетентності пропонувалися *завдання*:

- ситуаційні (стимулюють творче ставлення до професійної діяльності);
- мотиваційні ситуаційні (спрямовані на формування мотивів досягнення професійної компетентності);
- дискурсивно-соціально-психологічні (сприяють розвитку культури спілкування, формуванню стилю індивідуальної діяльності, набуттю та закріпленню знань);
- гностично-евристичні (розвивають критичне мислення, вміння виходити з комплексних рефлексивних ситуацій з опорою на логіку та інтуїцію) [62; 190].

Ситуаційне моделювання. Аналіз практичних професійних ситуацій передбачає виконання таких процедур, як відбір (з життя, з літератури) «актуальних» ситуацій та їх наступна психологізація з метою виявлення професійних якостей. Аналіз ситуацій спонукає учасників зробити певний вибір, долучитися до професійного консиліуму, навчитися чути, фіксувати та аналізувати уявлення та погляди інших людей.

Рольові ігри. Це програвання різних професійних ролей, позицій, обмін ролями, розбір конфліктів у взаєминах. Ділові (імітаційні) рольові ігри дозволяють відтворювати послідовність ланок професійної діяльності від професійних завдань

до уявного отримання результату. Учасники ділової гри спільно вирішують умовне професійне завдання отримувати загальний результат, вчатьсЯ одержувати колективний продукт групових професійних творчих рішень.

Мозковий штурм проводився з метою вироблення нестандартних професійних рішень.

Проективне малювання. Основне завдання проективного малюнка полягає у виявленні й усвідомленні проблем та переживань клієнтів, що важко вербалізуються. Проективне малювання є допоміжним методом у груповій роботі. Воно дає можливість діагностувати й інтерпретувати утруднення в спілкуванні, емоційні проблеми. Теми малюнків підбираються так, щоб дати учасникам можливість виразити малюнком свої почуття й думки. Метод дає змогу працювати з почуттями, які суб'єкт не усвідомлює з тих чи інших причин. Теми, пропоновані для малювання, можуть бути найрізноманітнішими і стосуватися як індивідуальних, так і загальногрупових проблем.

У проективному малюванні використовуються такі методики (класифікація Кратохвіла) [40; 41]:

– Вільне малювання – малюнки виконуються індивідуально, а обговорення їх відбувається у групі. Тема або задається, або обирається членами групи самостійно. На малювання виділяється до 30 хвилин, потім малюнки вивішуються і обговорюються. Спочатку про малюнок висловлюються члени групи, а потім сам автор. Обговорюються розбіжності в інтерпретації малюнка.

– Комунікативне малювання. Учасники групи поділяються на пари, які спільно малюють на певну тему. Після закінчення процесу малювання відбувається його обговорення. Обговорюються думки й почуття з приводу процесу малювання, які виникли у членів діад, і їхнє ставлення один до одного в процесі малювання.

– Спільне малювання. Кілька людей (або вся група) малюють на одному аркуші (наприклад, групу, її розвиток, настрій, атмосферу в групі та ін.). По

закінченні малювання обговорюється участь кожного члена групи, характер його внеску й особливості взаємодії з іншими учасниками в процесі малювання.

– Додаткове малювання. Малюнок рухається по колу – один починає малювати, інший продовжує, додаючи щось своє тощо.

Під час інтерпретації проєктивного малюнка звертається увага на зміст, способи вираження, кольори, форму, композицію, розміри, що повторюються в різних малюнках одного учасника, специфічні особливості. Існує два способи роботи з готовими малюнками:

– демонстрація всіх малюнків одночасно, перегляд і порівняння їх знаходження спільними зусиллями загального й відмітного змісту;

– розбір кожного малюнка окремо.

Проективний малюнок сприяє самопізнанню, взаєморозумінню й активізації групового процесу. У ньому виявляються безпосереднє сприйняття людиною тієї чи іншої ситуації, різні переживання, часто неусвідомлювані й не вербалізовані.

Програма АСПН

Заняття 1. Поняття особистості як суб'єкта діяльності

Мета – ознайомити слухачів з поняттями «індивід», «індивідуальність», «особистість»; дати поняття структури особистості; роз'яснити активний характер особистості.

Завдання – сформувати первинні навички самопізнання, показати і продемонструвати активний характер особистості в соціальному середовищі.

Засоби реалізації завдань: знайомство; ознайомлення з результатами попереднього тестування; складання автопортрета особистості з використанням діагностованих параметрів; проведення тесту Куна–Макпарленда «Хто Я» (експрес-варіант – 5 відповідей); проведення гри, орієнтованої на отримання зворотного зв'язку («Порівняння думок»); підведення підсумків, домашнє завдання – проєктивний малюнок «Я вчора – Я сьогодні – Я в майбутньому».

Заняття 2. Самооцінка і самоставлення. Гармонізація параметрів особистості

Мета – ознайомити слухачів з поняттями самооцінка та самоставлення; дати поняття Я-концепції особистості та структур особистості; роз'яснити активний характер особистості.

Завдання – дати слухачам повне й точне уявлення про себе як про індивідуальність, про розвиток внутрішньої активності; започаткувати базис для формування соціальної довіри та формування адекватної самооцінки; розвивати соціальні емоції та комунікативні навички.

Засоби реалізації завдань – ознайомлення з поняттям особистості і Я-концепції; аналіз самоставлення та його складових, механізм формування самооцінки, причини перекручувань самооцінки (завищена, занижена). «Особистісний портрет» – ресурсні якості характеру й принципи їхнього розвитку. Методика – «Позитивна самооцінка» [136, с. 219–220].

Заняття 3. Розвиток професіоналізму

Мета – ознайомити слухачів з поняттями професіоналізму, професійної компетенції, кар'єри, професіоналізму особистості, рівнями його розвитку.

Завдання – ознайомити слухачів з основними структурними змінами особистості в процесі індивідуально-професійного розвитку, підготувати до усвідомленої роботи з власними професійними проблемами і формування ескізу майбутнього.

Засоби реалізації завдань – ознайомлення слухачів з поняттям професіоналізму, професіоналізації, кар'єри, лабілізації – усвідомлення людиною неадекватності своєї поведінки у професійних ситуаціях, незадоволеності її колишніми формами поведінки, створення позитивної мотивації до навчання та професійних і особистісних змін, готовності до засвоєння нового. Ознайомлення з прийомами і техніками нової професійної поведінки, його можливими

альтернативами. Закріплення нових способів діяльності, інтеграція їх в особистість. Методика – «Проблемне коло» [136, с. 117].

Заняття 4. Професійні кризи

Мета – ознайомити слухачів з поняттям професійної кризи та її типами (криза професійного становлення, криза навчально-професійної орієнтації, криза професійного навчання, криза професійних експектацій, криза професійного зростання, криза професійної кар'єри, криза соціально-професійної самоактуалізації, згасання професійної діяльності, криза соціально-психологічної адекватності).

Завдання – ознайомити слухачів з типологією професійних криз, динамікою їх розгортання та причинами виникнення. Проблема безробіття в суспільстві. Поняття структурного безробіття. Система профорієнтації як спосіб профілактики структурного безробіття. Поняття технологічного безробіття. Притлумлене, приховане, тимчасове безробіття. Стан людини у разі втрати роботи – «невроз безробіття». Система мотивів безробіття.

Засоби реалізації завдань – ознайомлення слухачів з поняттям професійних криз, усвідомлення слухачами власної професійної кризи, створення мотивації для подолання професійних деформацій. Використано методику «Коло спілкування» [145, с. 218] та вправи «Кінопроба» та «Валіза».

Заняття 5. Професійне вигорання

Мета – ознайомити слухачів з поняттям професійного вигорання. Дати класифікацію форм і чинників професійного вигорання.

Завдання – ознайомити слухачів з трьома аспектами професійного вигорання, сформулювати у них уявлення про симптоми професійного вигорання (психофізичні, соціально-психологічні, поведінкові) та його чинники (особистісний, рольовий, організаційний).

Засоби реалізації завдань – інформаційні повідомлення, групова дискусія (метод обміну досвідом), діагностика симптомів професійного вигорання,

проективний малюнок «Я – Я на роботі», обговорення професійного шляху в організації кожного з учасників, використання методик «Вперше» та «Подорож у дитинство» [136, с. 220].

Заняття 6. Особливості поведінкових стратегій соціально-психологічної адаптації

Мета – ознайомити слухачів з поняттями соціально-психологічної адаптації, поведінкової стратегії, поведінкового стереотипу, ролі та рольової залежності; роз'яснити роль високоадаптивних, нейтральних і дезадаптивних поведінкових стратегій у процесі соціально-психологічної адаптації; сформуванню уявлення про зв'язок ефективних поведінкових стратегій і успішності у навчальній діяльності і в соціальному середовищі.

Завдання – сформуванню у слухачів уявлення про поведінкові стратегії та їх роль у соціально-психологічній адаптації; ознайомити їх зі змістом і специфікою конкретних поведінкових стратегій соціально-психологічної адаптації; спрямувати слухачів на засвоєння високоадаптивних поведінкових стратегій.

Засоби реалізації завдань – ознайомлення зі змістом різних типів поведінкових стратегій (за Н. Мельніковою [120]), тестування та ознайомлення з результатами тестування за методикою «Адаптивні стратегії поведінки»; робота з реальними ситуаціями з життя учасників семінару – визначення типу використаної стратегії персонажем ситуації; колективне моделювання поведінки професіонала в проблемній ситуації (складання розповідей про сім типів розгортання ситуації залежно від типу поведінкової стратегії соціальної адаптації уявного учасника соціальної взаємодії).

Заняття 7. Життєвий шлях

Мета – ознайомити слухачів з поняттям «життєвий шлях», сформуванню у них уявлення про спосіб життя, задоволеність життям, життєтворчість.

Завдання – розвиток інтернальності, прийняття відповідальності за своє життя, розвиток уявлень про час планування, розвиток умінь та навичок співпраці.

Засоби реалізації завдань – ознайомлення з різними теоріями життєвого шляху, усвідомлення необхідності проектування власного життя, використання методики «Координати життя» [136, с.217–218], групова дискусія (метод обміну досвідом), виконання вправ «Вдосконалення» та «Уявний заповіт».

Заняття 8. Цілі життя і життєві перспективи

Мета – ознайомити слухачів з поняттями потреби особистості, «цілі життя», смисли, з процесом цілепокладання, перспективами життя як генеральними цілями особистості.

Задання – розвиток навичок постановки цілей і розробки стратегічного планування власного життя, усвідомлення необхідності бачення життєвих перспектив, корекція життєвого сценарію.

Засоби реалізації завдань – інформаційні повідомлення, групова дискусія (метод обміну досвідом), виконання проєктивного малюнка «Корабель мого життя», мозковий штурм «Як подолати відчуття незадоволеності життям», метод побудови диспозицій (позиційні ігри, ігри-проживання та спонтанно-імпровізаційні ігри), виконання вправ.

Заняття 9. Я творець власного життя

Мета – формування у слухачів активного ставлення до власного життя.

Завдання – усвідомлення можливості самостійно вносити зміни у власне життя (особисте і професійне), опрацювання стратегій змін, формування плану змін.

Засоби реалізації завдань – інформаційні повідомлення, групова дискусія (метод обміну досвідом), формування робочих ідей (уявлення про власні можливості, оцінка своїх достоїнств і переваг, уявлення про ідеальну й можливу роботу), аналіз можливостей кар'єрного зростання та професійного навчання, постановка конкретних цілей, ревізія уже зроблених кроків.

Заняття 10. Заключна сесія

Мета– підведення підсумків роботи.

Завдання – усвідомлення змін та огляд перспектив, підведення підсумків психокорекційної роботи.

Засоби реалізації завдань – діагности, обговорення результатів, написання есе «Мої зміни», презентація есе та їх обговорення.

Соціально-психологічний тренінг корекції професійних деструкцій (професійного вигорання)

Теоретичні положення, викладені в підрозділі 3.1, стали основою спеціально розробленого нами тренінгу, метою якого є корекція професійних деструкцій, зокрема професійного вигорання, через посилення усвідомлення себе, підвищення рівня самосвідомості та адаптивного потенціалу особистості.

В якості базових тренінгових методик були використані техніки і прийоми різних психологічних і психотерапевтичних шкіл – гештальт-терапії, психодрами, методики Е. Помиткіна, авторські методики. Застосування технік різних психологічних шкіл зумовлене прагненням збагатити програму найбільш дієвими практичними методиками, які мають власну психокорекційну цінність незалежно від теоретичного контексту шкіл, в яких вони були створені.

Тренінг спроектований як тренінг розвитку суб'єктності, в межах якого основним завданням тренера є розвиток суб'єктності учасників тренінгу, запуск основних механізмів та забезпечення динаміки цього процесу.

Однією з важливих цілей тренінгу був розвиток *самосвідомості*. За нашою моделлю *рушійною силою профілактики та корекції професійного вигорання є процес саморозвитку*, який ми розглядаємо як внутрішню активність особистості з якісного перетворення себе, особистісні самозміни .

Тобто фундаментаальною психологічною умовою ефективної професіоналізації та кар'єрного зростання, реалізації особистістю власних цілей і цінностей є перехід на більш високий рівень розвитку самосвідомості. Згідно з

соціально-психологічною моделлю розвитку свідомості людини Е. Помиткіна, кожному з п'яти рівнів свідомості притаманна своя височина і, як наслідок, своє ставлення до однієї й тієї ж проблеми. З підвищенням рівня свідомості поступово розширюється світогляд людини, її турбують і цікавлять багато явищ, подій світу.

Рівні свідомості за Е. Помиткіним [148]:

1. Рівень егоцентричної обмеженості.
2. Рівень сімейних (родинних) цінностей.
3. Рівень суспільних, громадянських, національних цінностей.
4. Рівень загальнолюдських цінностей.
5. Рівень духовної свідомості (космічних, буттєвих цінностей).

Духовно орієнтований підхід передусім передбачає можливе (хоч і тимчасове) підвищення рівня свідомості члена групи. Заняття мають плануватися таким чином, щоб тренер-модератор постійно підтримував зв'язок з кожним членом групи і надавав йому зворотній зв'язок з урахуванням його інтересів, цінностей і життєвих смислів, тобто враховуючи його рівень свідомості. Програма особистісного розвитку, розроблена Е. Помиткіним, лежить в основі нашого тренінгу. Корекція та подолання професійного вигорання базуються насамперед на сходженні від егоцентризму до більш високого рівня свідомості [148].

Найвищий духовний рівень синтезує й містить у собі решту рівнів. Духовно розвинена людина розуміє запити й потреби інших, оскільки сама вже пройшла їх попередній шлях розвитку.

Перехід на новий, вищий рівень самосвідомості дає змогу особистості по-новому побачити проблему і перейти до її розв'язання шляхом зняття ключових ціннісно-сміслових суперечностей. Так, для світосприйняття першого рівня особиста проблема видається людині надзвичайно значущою, при цьому вона не дозволяє об'єктивно бачити ситуацію в цілому. Наприклад, проблеми на роботі можуть призводити до зниження самооцінки, самозвинувачень у власній нікчемності, роздумів про марність власного життя. Перехід на більш високий

рівень самосвідомості допомагає людині бути менш емоційно залежною від особистих проблем та дає можливість бачити справжні причини виникнення проблеми і відповідно приймати правильні рішення щодо її розв'язання.

Завдання тренінгу:

- формування цілісної особистості суб'єкта праці, коли людині допомагають побачити її працю цілісно, з урахуванням нових запитів життя та професії;
- формування окремих навичок професійної діяльності або професійного спілкування;
- розвиток мотиваційної сфери як пошук нових мотивів, смислів, побудова нової системи цілей професійної діяльності;
- спонукання до процесу постійного професійного самовдосконалення, апробації різних стратегій професійного зростання;
- корекція емоційної сфери, прийомів володіння емоційними станами у професійній діяльності;
- стимулювання вмінь взаємодіяти з іншими людьми в ході професійної діяльності;
- стимулювання усвідомлення професійних завдань на перспективу – уточнення професійних, соціальних і життєвих завдань, усвідомлення психічних та особистісних якостей, необхідних для професійних змін та просування у кар'єрі;
- побудова позитивної професійної Я-концепції, позитивного самоприйняття та самоствердження в професії ;
- стимулювання потреби і здатності індивідуального самовираження в праці, посилення готовності працівників до інновацій.

Цілеспрямований і систематичний розвиток самосвідомості є базовою умовою соціально-психологічної корекції професійного вигорання.

Основними компонентами усвідомленої регуляції діяльності є прийняття суб'єктом мети програми перетворень.

Механізми регуляції поведінки пов'язані з діяльністю в умовах різноманітних життєвих ситуацій. Механізми самоусвідомлення, самоприйняття, прийняття інших і самовизначення є провідними у цьому процесі. Саме завдяки цим механізмам формуються кінцеві і проміжні цілі, обираються засоби реалізації мети, здійснюється оцінка за підсумковими і проміжними результатами, будуються системи зовнішнього і внутрішнього контролю поведінки, здійснюється контроль включення особистості в різноманітні ситуації.

Методи та методичні прийоми тренінгу:

Діагностичні процедури. Цільове призначення діагностичних процедур у тренінгу – відбір учасників у групу; отримання учасниками нової інформації про себе; саморозуміння й саморозкриття; забезпечення й контроль ефективності тренінгових процедур.

Інформування як методичний засіб ведення тренінгу. Види інформування – планове, ситуаційне.

Психогімнастичні вправи. Тренування бажаної поведінки. Розвиток самопрезентації учасників. Допоміжні цілі психогімнастики – зменшення емоційної напруженості, активізація групової динаміки.

Рольові ігри.

Психодраматичні прийоми.

Групова дискусія (структурована і неструктурована).

Аналіз ситуацій.

Усі ці методи варіювали залежно від особливостей групи, етапу роботи, конкретних завдань. Враховувався ритм чергування сеансів і пауз відпочинку (релаксаційних вправ), психогімнастичних вправ.

Правила поведінки під час тренінгу:

- обов'язкове відвідування;
- точність початку і кінця;
- рівноправність;

- активність;
- безпека;
- конфіденційність;
- підтримка і допомога з боку групи кожному;
- зворотний зв'язок;
- принцип «тут і тепер»;
- висловлювання від себе особисто.

Технологія корекції (ТК) спрямована насамперед на зміну самоствавлення. Та оскільки ставлення до себе формується на основі уявлень про себе, поєднаних із самооцінкою, і виявляється в поведінці, то в систему психокорекційних впливів утягуються всі компоненти Я-концепції. Ми виділили п'ять напрямів технології корекції (ТК) професійного вигорання:

Перший напрям ТК передбачає усвідомлення учасниками своїх особистісних характеристик (особливостей самоствавлення, рівня самоактуалізації, ціннісних та смислових спрямувань) й оптимізації ставлення до себе, до своєї особистості. Включає вправи, орієнтовані на те, щоб сфокусувати увагу учасників на своїй особистості, на уявленнях про себе, на своїх звичних способах поведінки. Учасникам забезпечується можливість побачити себе, оцінити своє ставлення до себе та порівняти його зі ставленням інших учасників групи, оцінити свої особистісні якості. Досягається це насамперед через постійну вербалізацію своїх думок і переживань, яка відразу збагачується завдяки зворотному зв'язку від інших учасників групи. Відбувається руйнація стереотипів неадекватного самосрийняття та самооцінки, починається процес редукції деструктивної поведінки. В учасників виникають сумніви щодо усталених систем оцінок і самооцінок.

Другий напрям ТК включає усвідомлення учасниками себе в системі професійної діяльності і оптимізацію стосунків у цій системі. Основна увага зосереджується на відпрацюванні та закріпленні нових поведінкових патернів,

відпрацюванні навичок аналізу професійної діяльності і професійних завдань.

Третій напрям ТК має на меті усвідомлення учасниками себе в системі професійного та особистісного спілкування й оптимізацію міжособистісних взаємин з колегами, керівництвом і членами сім'ї. Приділяється увага розвитку соціально-перцептивних і комунікативних здібностей, усвідомленню звичних способів спілкування, аналізу помилок в міжособистісній взаємодії. Відпрацьовуються прийоми невербальної комунікації, навички оптимального спілкування. Досягається це через використання невербальних технік, а також рольових і організаційно-діяльнісних ігор.

Четвертий напрям ТК – це усвідомлення власних поведінкових стратегій соціально-психологічної адаптації і відпрацювання ефективних стратегій. Особливу увагу на цьому етапі приділяють інтеграції набутих знань, умінь і навичок. Це досягається завдяки використанню великої кількості рольових ігор, сюжетами яких є реальні проблемні ситуації із повсякденного професійного життя.

П'ятий напрям ТК – опрацювання технік роботи зі стресом. Учасникам пропонується оволодіти стратегіями запобігання стресу та його подолання.

Стратегія 1 – уникнення стресу.

Прийоми, що допомагають уникати непотрібних стресорів:

– Навчитися говорити «ні». Знати свої межі й дотримуватися їх. Не намагатися брати на себе більше, ніж те, з чим ви у змозі впоратися в особистому або професійному житті:

– Уникати людей, які завдають стресу. Обмежувати час перебування з такою людиною або повністю припинити стосунки з нею.

– Навчитися брати під свій контроль навколишнє оточення.

– Уникати обговорення теми, що викликає надмірні переживання (політика, релігія, проблеми зовнішності та ваги, сімейні негаразди тощо).

– Скороти список справ. Проаналізувати свій розклад, обов'язки й щоденні завдання. Поділити їх на ті, «які варто зробити», і ті, які «зобов'язаний зробити».

Стратегія 2 – зміна ситуації.

За неможливості уникнути стресової ситуації потрібно робити спроби змінити її. З'ясувати, що можна зробити, аби змінити стан речей так, щоб проблема не виникла в майбутньому.

- Виразати свої почуття, а не притлумлювати їх.
- Йти на компроміси.
- Бути наполегливими. Не займати позицію спостерігача у власному житті.
- Ретельніше розподіляти час.

Стратегія 3 – адаптація до стресових чинників

За неможливості змінити стресор можна змінити себе, адаптуватися до стресових ситуацій і відновити почуття контролю, змінивши свої очікування й ставлення:

- Навчитися дивитися на проблеми з різних боків, знаходити позитивні моменти в проблемі.
- Навчитися дивитися на картину в цілому та оцінювати можливість розвитку стресової ситуації.
- Здійснювати перегляд та корекцію своїх стандартів. Не налаштовуватися на невдачу, не вимагати досконалості виконання будь-якої справи. Встановити розумні стандарти для себе й інших.
- Зосереджуватися на позитивному.

Стратегія 4 – приймати речі, які не можна змінити

Прийняття може бути важким, але в довгостроковій перспективі це простіше, ніж відгороджуватися від ситуації, яку не можна змінити:

- Не намагатися контролювати неконтрольоване.
- Бачити позитивні аспекти.
- Ділитися своїми почуттями.

– Навчитися прощати.

Заклучна частина програми. Через три місяці після закінчення АСПН і тренінгу була проведена діагностика з метою отримання докладної інформації про особливості особистісних змін учасників та корекції у них професійного вигорання з можливим його подоланням. У період після завершення програми до діагностики здійснювався посттренінговий супровід – організовувалися індивідуальні консультації для учасників під запит.

3.3 Аналіз результатів апробації програми психологічної корекції та профілактики професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади

Згідно з планом дослідження, контроль результатів корекційної роботи був проведений через три місяці після завершення програми. Часовий період між завершенням психокорекційної роботи та контролем потрібний для того, щоб зафіксувати сталі зміни особистості й засвоєння нею нових ефективних стратегій поведінки. За три місяці після завершення психокорекційної роботи учасники мали можливість у реальному житті опанувати й випробувати засвоєні на заняттях навички, вміння, стратегії, .

Для здійснення контролю ми запропонували учасникам корекційної програми виконати батарею тестів, які пропонувалися їм на попередньому етапі:

- шкала самооцінки тривожності Ч. Спілбергера, Ю. Ханіна;
- опитувальник «Визначення нервово-психічного напруження» (Т. Немчин);
- методика «Оцінка професійного стресу» (опитувальник К. Вайсмана);
- методика соціальної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда в експериментальній групі;
- опитувальник «Оцінка якості життя» З. Дудченко;

- методика дослідження самоставлення С. Пантелєєва;
- методика смисложиттєвих орієнтацій Д. Леонтьєва – СЖО;
- методика діагностики самоактуалізації особистості О. Лазукіна в модифікації Н. Каліної – САМОАЛ;
- «Опитувальник термінальних цінностей» Г. Сеніна.

Результати, отримані учасниками експериментальної групи до і після виконання програми, описані та представлені нижче.

Спочатку нами було з'ясовано, чи змінилися параметри професійного вигорання у респондентів експериментальної групи.

При обробці даних на першому етапі дослідження за методикою самооцінки тривожності Ч. Спілбергера, Ю. Ханіна було зафіксовано високий рівень як реактивної, так і особистісної тривожності. Також були високими показники нервово-психічного напруження.

У таблицях 3.3 та 3.4 подано результати дослідження рівня тривожності та нервового напруження респондентів експериментальної групи до і після корекційної роботи.

Таблиця 3.3 – Зміна показників тривожності та нервово-психічного напруження в експериментальній групі до та після корекційної роботи

Тип	Шкала	До корекції		Після корекції		t- критерій
		Значення	σ	Значення	σ	
Особистісна тривожність	Низька	–	–	–	–	–
	Середня	42,80	9,87	34,64	8,56	2,05*
	Висока	65,70	8,99	51,22	10,26	1,99*
Реактивна тривожність	Низька	–	–	22,35	9,17	–
	Середня	–	–	35,55	8,56	–
	Висока	78,61	8,37	–	–	–
Нервово-психічна напруження	Слабке	–	–	40,20	7,55	–
	Помірне	–	–	56, 63	9,89	–
	Надмірне	84,32	14,12	–	–	–

Примітка. t - критерій – статистично значуща різниця вибірових середніх показників при $p = 0,05$ – *.

Таблиця 3.4 – Розподіл респондентів з різними типами тривожності до та після корекції

Тип	Шкала	До корекції		Після корекції		φ*
		Значення	%	Значення	%	
Особистісна тривожність	Низька	–	–	–	–	–
	Середня	42,80	13,33	34,64	35	2,11*
	Висока	65,70	86,67	51,22	65	1,87*
Реактивна тривожність	Низька	–	–	22,35	16,67	–
	Середня	–	–	35,55	83,33	–
	Висока	78,6	100	–	–	–
Нервово -психічне напруження	Слабке	–	–	40,20	91,67	–
	Помірне	–	–	56, 63	8,33	–
	Надмірне	84,3	100	–	–	–

Після виконання програми корекції було зафіксовано значущі зміни рівня тривожності та нервово-психічного напруження учасників групи. Так, за результатами, наведеними у таблиці 3.3, показники *особистісної тривожності* знизилися лише у 14,48% (9 осіб).

Як уже зазначалося у розділі 2, особистісна тривожність – це стійка індивідуальна особливість людини, а отже, суттєві зміни у результаті реалізації корекційної програми відбутися не могли. Так, у переважної більшості респондентів експериментальної групи (65%) її показники були у діапазоні «висока тривожність», але перемістилися до її нижньої межі. У 21,67% респондентів (13 осіб) з високих вони стали середніми. Середні показники особистісної тривожності значущо знизилися за шкалами «середній рівень тривожності» ($t=2,05$ при $p=0,01^*$) та «високий рівень тривожності» ($t=1,99$ при $p=0,01^*$).

Суттєві зміни сталися за шкалою *реактивної тривожності*. Якщо до проведення корекційної роботи у всіх респондентів був зафіксований високий рівень реактивної тривожності, то після корекційних заходів у більшості – 83,33% (50 осіб) рівень реактивної тривожності став середнім, а у 8,33% (10 осіб) – низьким.

Значущі зміни відбулися також за *шкалою нервово-психічного напруження*. На етапі констатувального експерименту у всіх респондентів було визначено її надмірний рівень. Натомість, після проведення корекційної роботи у більшості респондентів – 91,67% (55 осіб) нервово-психічне напруження стало низьким.

За отриманими результатами можна зробити висновок, що заходи психокорекційної програми ефективно знижують нервово-психічне напруження, а отже, знімають прояви дезорганізації поведінки, неадекватні реакції на зовнішні роздратування, труднощі в розподілі уваги. Поведінка респондентів експериментальної групи стала більш гнучкою та пластичною, зменшилися стереотипні дії.

Також знизився рівень особистісної та реактивної тривожності. Однак параметри тривожності не досягли низьких значень. Це пояснюється, з одного боку, тим, що особистісна тривожність є рисою індивідуальною, а отже, майже не змінюється протягом життя особистості. З другого боку, середній рівень реактивної тривожності показує, що у респондентів є налаштованість на зміни, вони включені в ситуацію.

Далі ми порівняли параметри психічного вигорання за методикою А. Рукавішнікова. Результати наведено у таблицях 3.5 та 3.6.

За даними таблиць 3.5 та 3.6 видно, що у респондентів експериментальної групи сталися суттєві зміни за всіма параметрами психічного вигорання.

Так, за шкалою «психоемоційне виснаження» у всіх респондентів значення стали середніми (43,33%, 26 осіб) та низькими (56,67%, 34 особи). У них зникли симптоми хронічної емоційної й фізичної втоми, байдужості та холодності у ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості; підвищилася емоційна толерантність, робота не здається їм важкою і втомливою.

Таблиця 3.5 – Параметри психічного вигорання за методикою А. Рукавішнікова в експериментальній групі до і після корекції

Параметр		До корекції		Після корекції		t-критерій
		Значення	σ	Значення	σ	
Психоемоційн е виснаження	Наднизьке	–	–	–	–	–
	Низьке	–	–	7,91	10,12	–
	Середнє	–	–	27,80	9,87	–
	Високе	47,5	9,65	–	–	–
	Надвисоке	60,2	9,86	–	–	–
Особистісне віддалення	Наднизьке	–	–	–	–	–
	Низьке	–	–	9,77	7,67	–
	Середнє	–	–	25,47	7,89	–
	Високе	38,8	9,98	–	–	–
	Надвисоке	46,7	9,87	–	–	–
Професійна мотивація	Наднизька	–	–	–	–	–
	Низька	–	–	13,49	–	–
	Середня	–	–	26,74	–	–
	Висока	28,9	7,12	–	–	–
	Надвисока	41,9	9,27	–	–	–
Індекс психічного вигорання	Наднизький	–	–	–	–	–
	Низький	–	–	19,53	10,12	–
	Середній	74,6	12,51	64,18	9,64	0,17
	Високий	109,5	8,78	–	–	–
	Надвисокий	117,9	8,34	–	–	–

Примітка: t-критерій – статистично значуща різниця вибірових середніх показників при $p = 0,05$ – *; $p = 0,01$ – **; $p = 0,001$ ***.

За шкалою «особистісне віддалення» у більшості респондентів (76,67%, 46 осіб) зафіксовано середні показники, у решти (23,33, 14 осіб) – низькі. Можна констатувати, що у респондентів знизилося критичне ставлення до оточуючих та підвищилася рефлексивність щодо власної поведінки та емоційних проявів; з'явилася віра в можливість побудови кар'єри, позитивних змін у професійному житті.

За шкалою «професійна мотивація» у приблизно половини респондентів 56,67% (34 особи) зафіксовано середні показники, у 20,00 % (12 осіб) – низькі, у 23,33% (14 осіб) – високі. За самооцінками самих респондентів, у них підвищилися продуктивність професійної діяльності, оптимізм та зацікавленість у роботі, самооцінка професійної діяльності. Середній рівень професійної мотивації,

сформований у респондентів після корекційної роботи, є достатнім для подолання професійного стресу, проте для активної побудови кар'єри він може бути замалим. Зазначимо, що розвиток професійної мотивації є окремим напрямом роботи. Насамперед нам потрібно було зменшити рівень професійного вигорання та подолати особистісні деструкції, пов'язані з ним.

Таблиця 3.6 – Розподіл респондентів з різними параметрами психічного вигорання за методикою А. Рукавішніков в експериментальній групі до і після корекції

Параметр		До корекції		Після корекції		φ*
		Середнє	%	Середнє	%	
Психоемоційне виснаження	Наднизьке	—	—	—	—	—
	Низьке	—	—	7,91	56,67	—
	Середнє	—	—	27,80	43,33	—
	Високе	47,5	36,96	—	—	—
	Надвисоке	60,2	63,04	—	—	—
Особистісне віддалення	Наднизьке	—	—	—	—	—
	Низьке	—	—	9,77	23,33	—
	Середнє	—	—	25,47	76,67	—
	Високе	38,8	60	—	—	—
	Надвисоке	46,7	40	—	—	—
Професійна мотивація	Наднизька	—	—	—	—	—
	Низька	—	—	13,49	20,0	—
	Середня	—	—	26,74	56,67	—
	Висока	28,9	48,33	—	23,33	—
	Надвисока	41,9	51,67	—	—	—
Індекс психічного вигорання	Наднизький	—	—	—	—	—
	Низький	—	—	19,53	80	—
	Середній	74,6	18,33	64,18	20	1,12
	Високий	109,5	45	—	—	—
	Надвисокий	117,9	36,67	—	—	—

За шкалою «індекс психічного вигорання» у більшості респондентів (80,00%, 48 осіб) зафіксовано низькі показники, у решти (20,00%, 12 осіб) – середні.

Далі ми порівняли параметри професійного стресу в експериментальній групі до і після корекційної роботи (за методиками К. Вайсмана та Н. Водоп'янової). Результати наведено у таблицях 3.7 та 3.8.

Таблиця 3.7 – Рівень професійного стресу в експериментальній групі до та після корекційної роботи (за методиками К. Вайсмана та Н. Водоп'янової)

Параметр		До корекції		Після корекції		t-критерій
		Значення	σ	Значення	σ	
Емоційне виснаження	Низьке	–	–	16,7	3,46	–
	Середнє	–	–	32,6	5,89	–
	Високе	52,3	9,11	–	–	–
Деперсоналізація	Низька	–	–	–	–	–
	Середня	–	–	17,9	2,54	–
	Висока	28,4	4,13	–	–	–
Редукція особистих досягнень	Низька	–	–	14,7	3,12	–
	Середня	31,3	4,34	30,2	4,12	0,02
	Висока	47,4	5,33	–	–	–
Професійний стрес	Низький	–	–	30,7	–	–
	Середній	–	–	51,8	–	–
	Високий	74,4	8,68	–	–	–

Примітка: t-критерій – статистично значуща різниця вибірових середніх показників при $p = 0,05$ – *; $p = 0,01$ – **; $p = 0,001$ ***.

Таблиця 3.8 – Рівень професійного стресу в експериментальній групі до і після корекційної роботи (за методиками К. Вайсмана та Н. Водоп'янової)

Параметр		До корекції		Після корекції		ϕ^*
		Середнє	%	Середнє	%	
Емоційне виснаження	Низьке	–	–	16,7	63,33	–
	Середнє	–	–	32,6	36,67	–
	Високе	52,3	100	–	–	–
Деперсоналізація	Низька	–	–	–	91,67	–
	Середня	–	–	17,9	8,33	–
	Висока	28,4	100	–	–	–
Редукція особистих досягнень	Низька	–	–	14,7	66,67	–
	Середня	31,3	1	30,2	33,33	1,02
	Висока	47,4	59	–	–	–
Професійний стрес	Низький	–	–	30,7	88,33	–
	Середній	–	–	51,8	11,67	–
	Високий	74,4	100	–	–	–

Дані таблиць 3.7 та 3.8 свідчать, що рівень професійного стресу за всіма параметрами значно знизився після корекційної роботи. Так, за шкалою «емоційне виснаження» у 63,33 % (38 осіб) респондентів зафіксовано низькі його значення, а у решти 36,67 % (22 особи) – середні. Можна стверджувати, що у респондентів

після корекційної роботи підвищився емоційний тонус, з'явився інтерес до різних сфер життя; знизилися агресивні реакції, спалахи гніву, зникли симптоми депресії.

За шкалою «деперсоналізація» у більшості респондентів 91,67% (55 осіб) зафіксовано низькі показники, у решти 83,33% (5 осіб) – середні. Респонденти в бесідах самі підкреслювали, що їх стосунки з оточуючими поліпшилися і на роботі, і в сім'ї. З'явилася потреба частіше бачитися з друзями, ділитися емоціями. До колег вони стали ставитися більш уважно, поблажливо.

За шкалою «редукція особистих досягнень» у більшості респондентів 66,67% (38 осіб) зафіксовано низькі показники, у решти 33,33% (22 особи) – середні. Відповідно, респонденти зазначали, що службові обов'язки перестали видаватися їм обтяжливими та нудними, з'явилися віра у свої сили та позитивна оцінка власної роботи, наміри підвищувати власний професійний рівень, навчатися на курсах (прямо не пов'язаних з професійною діяльністю – мовних).

За методикою К. Вайсамана «Професійний стрес» у більшості респондентів 88,33 % (53 особи) зафіксовано низькі значення цього параметра, у решти 11,67% (7 осіб) – середні.

Можна констатувати, що психокорекційні заходи ефективно знижують усі параметри професійного стресу. Професійний стрес як конфліктний стан, який може приводити до професійного вигорання, у разі позитивного його вирішення призводить до особистісного зростання, підвищення цінності власного життя, появи нових смислів та перспектив. Особистість починає будувати конструктивні плани на майбутнє, ставити нові цілі та завдання. Для дослідження цих особистісних змін ми використали той самий діагностичний інструментарій, що й на етапі констатувального дослідження, насамперед порівняли, як респонденти почали оцінювати якість свого життя. Результати порівняння наведено у таблиці 3.9 та на рисунку 3.1.

Таблиця 3.9 – Оцінка суб'єктивної якості життя за методикою «Оцінка якості життя» З. Дудченко в експериментальній групі до і після корекції

Шкали	До корекції		Після корекції		t-критерій
	Значення	σ	Значення	σ	
Матеріальні статки	28,77	6,12	45,87	6,10	1,98*
Житлові умови	42,51	12,27	44,66	9,11	0,11
Район проживання	38,65	13,77	39,77	11,12	1,32
Сім'я	50,44	7,87	66,32	7,11	1,78
Харчування	49,26	6,22	51,66	6,18	1,24
Сексуальне життя	44,26	9,17	49,36	8,11	1,54
Відпочинок	24,68	6,11	54,43	8,46	2,99**
Статус у суспільстві	21,22	6,54	29,16	9,85	1,54
Робота	18,90	5,76	56,11	10,56	3,09**
Духовні потреби	41,22	14,73	56,86	9,14	1,98*
Соціальна підтримка	20,22	6,14	28,11	8,11	1,73
Здоров'я родичів	46,89	9,56	47,39	9,12	0,51
Стан свого здоров'я.	32,12	8,19	49,98	8,88	0,29
Душевний стан	21,24	8,38	51,64	8,16	2,60**
У цілому життя	18,17	6,12	44,13	8,11	2,56**

Примітка: t-критерій – статистично значуща різниця вибірових середніх показників при $p = 0,05$ – *; $p = 0,01$ – **; $p = 0,001$ ***.

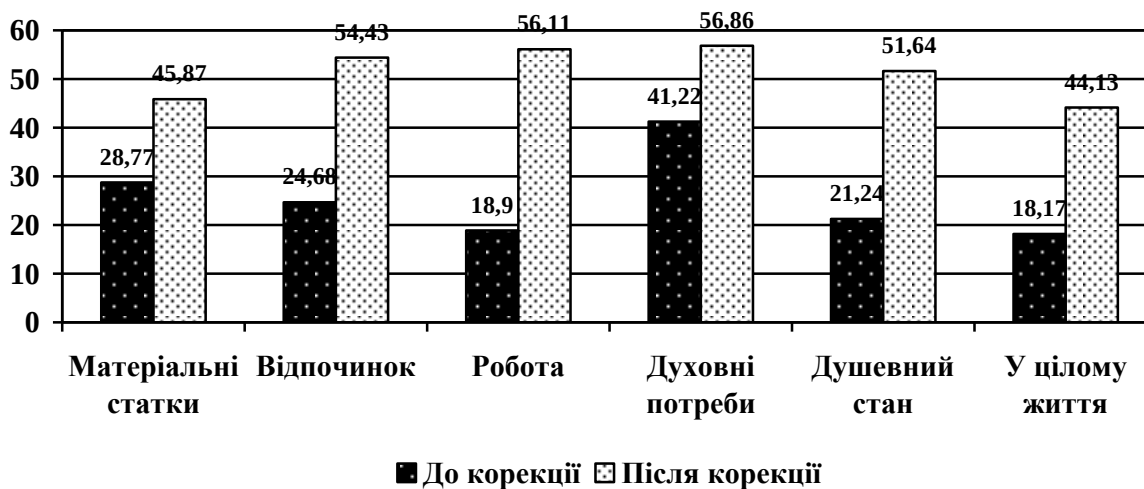


Рисунок 3.1. – Значущі показники оцінки якості життя до і після корекції

Як видно з результатів, наведених у таблиці 3.9 за більшістю параметрів суб'єктивної оцінки якості життя відбулися значущі зміни. Найсуттєвіші з них зафіксовано за шкалами «Робота» ($t=3,09^{**}$) та «Душевний стан» ($t=2,60^{**}$). Саме на ці параметри було спрямовано психокорекційну роботу. Саме зміна суб'єктивного ставлення до власної професійної діяльності є основним маркером

позитивних зрушень в результаті проведеної роботи. У респондентів не змінилися умови роботи та службове навантаження, але змінилося ставлення до роботи і до себе як професіонала. Це стало основою для подальших змін у системі ставлень. Зміни в системі самоставлення будуть проінтерпретовані нижче.

На суб'єктивне відчуття благополуччя найбільш істотний вплив справляють свобода вибору, незалежність від зовнішніх обставин і контроль ситуації. У респондентів підвищилися відчуття контролю ситуації, свободи й активності; вони почали відчувати себе активними суб'єктами професійної взаємодії.

У результаті змін у ставленні до професійної ситуації та підвищення духовного потенціалу сталися інші зміни в системі ставлення. Так, значущо підвищилося задоволення життям в цілому, задоволення відпочинком, станом власного здоров'я, матеріальними статками, задоволення від духовних потреб.

Отже, можна зробити висновок, що застосовані психокорекційні заходи сприяли підвищенню суб'єктивної якості життя як одного з маркерів психологічного благополуччя особистості.

Теоретичні пошуки причин і наслідків професійного вигорання засвідчили важливість модальностей самоставлення у процесі формування професійних деструкцій. Тому далі були визначені зміни самоставлення в експериментальній групі до і після психолого-педагогічної корекції. Результати змін подано у таблицях 3.10 та 3.11 та рисунку 3.2.

Як бачимо, після тренінгу показник «Самоповага» значуще підвищився (2,38**), а також зріс показник «Аутосимпатія» і знизилась «Самозневага», що свідчить про поліпшення самоставлення до себе.

Таблиця 3.10 – Середньогрупові значення вторинних чинників в експериментальній групі до і після корекційної роботи

Стан	Самоповага	Аутосимпатія	Самозневага
До корекції	5, 24	6,29	6,56
Після корекції	8,80	7,70	4,59
t-критерій	2,38**	1,98*	2,11*

Примітка: t-критерій – статистично значуща різниця вибірових середніх показників при $p = 0,05$ – *; $p = 0,01$ – **; $p = 0,001$ ***.

Таблиця 3.11 – Трансформація параметрів самоствавлення учасників експериментальної групи до і після психологічної корекції

Шкала	До корекції		Після корекції		t-критерій
	Значення	σ	Значення	σ	
Відкритість	6,16	1,53	5,93	1,16	1,23
Самовпевненість	4,41	1,82	6,97	1,23	1,14
Самокерування	5,14	2,58	10,84	1,28	1,99*
Віддзеркалене самоствавлення	5,26	1,19	6,12	2,4	1,22
Самоцінність	6,05	1,68	7,95	1,06	1,98*
Самоприйняття	5,85	1,75	6,92	1,28	1,98*
Самоприв'язаність	6,99	1,49	6,12	1,65	1,54
Внутрішня конфліктність	7,15	2,72	5,15	2,4	1,98*
Самозвинувачення	5,97	2,44	4,02	2,67	1,98*

Примітка: t-критерій – статистично значуща різниця вибірових середніх показників при $p = 0,05$ – *; $p = 0,01$ – **; $p = 0,001$ ***.



Рисунок 3.2. – Середньогрупові значення вторинних чинників в експериментальній групі до і після корекційної роботи

Аналіз таблиць 3.10 та 3.11 свідчить, що порівняно з результатами першого заміру статистично значуще змінюються показники за шкалами «Самокерування», «Самоцінність», «Самоприйняття» (збільшуються) і «Внутрішня конфліктність» та «Самозвинувачення» (зменшуються). За цими ж шкалами зменшуються значення стандартного відхилення, що свідчить про зростання однорідності групи за цими параметрами.

З порівняння даних першого і другого замірів можна мати уявлення про зміни самоствавлення учасників корекційної групи, що відбулися під впливом психологічної програми корекції професійних деструкцій. Підвищення параметра

самокерування свідчить про зміни у здатності респондентів до свідомого управління процесами власного життя, підвищення параметрів самоцінності та самоприйняття, про значні зміни в особистості респондентів, що виявляються у поліпшенні ставлення до себе, більш адекватному сприйнятті власних особистісних особливостей.

Зниження параметрів внутрішньої конфліктності та самозвинувачення свідчить про гармонізацію Я-концепції респондентів, підвищення довіри до себе і своїх вчинків.

М. Сарджвеладзе умовами самоадаптації (самопристосування) називає самоприйняття, самопослідовність, самовпевненість. Натомість, ознаками дезадаптованості він вважає самонеприйняття, невпевненість у власних силах, почуття провини [190].

Провідна модальність самоставлення визначає інтегральну спрямованість дій щодо власного «Я» і найближчі пріоритети особистісного розвитку. Сформоване у респондентів експериментальної групи позитивне інтегральне самоставлення виражає психологічну захищеність – стійке позитивне емоційне переживання й усвідомлення індивідом можливості задоволення своїх потреб та досягнення цілей навіть в несприятливих ситуаціях, які можуть блокувати або ускладнювати їх реалізацію.

Одним із результатів проведеної психокорекційної роботи є формування у респондентів уявлення про те, що основним джерелом активності й результатів, які стосуються як діяльності, так і власної особистості, є саме вони. Тобто респонденти почали вважати власне «Я» внутрішнім організуючим чинником їх особистості, професійної діяльності, стосунків з оточуючими.

Можна також констатувати, що в учасників групи підвищилося почуття симпатії до себе, попри те, що не всіх запланованих цілей вони вже досягнули. Слід, однак, зазначити, що не за всіма шкалами відбулися значущі зміни, що дає підстави говорити про можливість подальшого вдосконалення розробленої нами

програми, а також про необхідність постійного моніторингу професійного вигорання у держслужбовців Апарату Верховної Ради України.

Таким чином, ми можемо констатувати, що застосовані нами психокорекційні заходи дали змогу учасникам експериментальної групи сформувати більш виражене ставлення до себе як до цілісної особистості. А з високими самоприйняттям і самоставленням пов'язані прояв активності особистості та продуктивність її професійної діяльності.

Далі, за логікою концептуальної моделі, ми дослідили зміни в смисложиттєвих орієнтаціях респондентів за методикою Д. Леонтьєва (таблиця 3.12, рисунок 3.3).

Таблиця 3.12 – Зміни смисложиттєвих орієнтацій експериментальної групи (за методикою Д. Леонтьєва СЖО)

Шкала	До корекції		Після корекції		t-критерій
	Значення	σ	Значення	σ	
Цілі в житті	22,12	7,14	34,14	6,22	2,61**
Процес життя, або інтерес до емоційної насиченості життя	25,65	8,25	28,41	7,32	1,22
Результативність життя, або задоволеність самореалізацією	20,22	8,26	23,19	5,64	1,38
Локус контролю Я	20,24	8,31	26,28	7,16	1,61
Локус контролю життя, або керованість життям	19,36	7,83	25,49	5,16	1,98*
Загальний показник СЖО	84,58	12,62	101,17	9,51	1,98*

Примітка: t-критерій – статистично значуща різниця вибірових середніх показників при $p = 0,05$ – *; $p = 0,01$ – **; $p = 0,001$ ***, $n' = 58$.

Аналізуючи дані таблиці, зазначимо, що в першому замірі вибірка є неоднорідною за всіма шкалами. Найбільша диференціація зафіксована за шкалами «Загальний показник СЖО» та «Локус контролю життя, або керованість життя».

Після проведення психологічної програми корекції зафіксовано статистично значуще зростання значень за шкалами «Цілі в житті», «Локус контролю життя, або керованість життя» та «Загальний показник СЖО». Результати в групі стали більш узгодженими за всіма шкалами.

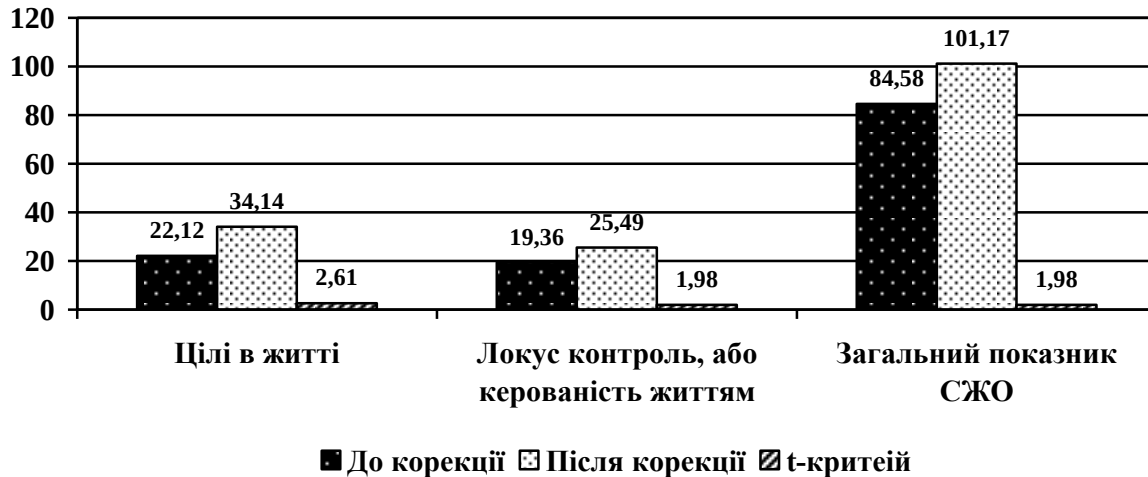


Рисунок 3.3 – Значущі показники змін смисложиттєвих орієнтацій

Як зазначалося у першому розділі, смисложиттєві орієнтації є важливим чинником ефективності професійного становлення та професійного вдосконалення фахівця. Становлення професіонала передбачає потенційну можливість включення професійних цінностей та цілей у систему смисложиттєвих орієнтацій особистості.

Зважаючи на те, що смисложиттєві орієнтації, як цілісна система свідомих та вибіркових зв'язків, відображають спрямованість особистості, наявність життєвих цілей, осмисленість виборів та оцінок, задоволеність життям, можна констатувати, що їх корекція є одним із чинників подолання професійних деструкцій та професійного вигорання.

Смисложиттєві орієнтації, відбиваючи зв'язок смислу життя з минулим, теперішнім та майбутнім людини, дають змогу особистості проектувати власне майбутнє, спираючись на минулі досягнення та набуті соціальні статуси й ролі. У бесідах з респондентами чітко простежується бажання проектувати власне майбутнє. У більшості учасників групи сформований більш або менш чіткий ескіз професійної кар'єри.

Смисложиттєві орієнтації є складним феноменом, у якому цінності виступають як структуроутворювальний елемент, а система ціннісних орієнтацій,

у свою чергу, є одним з найважливіших компонентів у загальній структурі спрямованості особистості, через яку ціннісні орієнтації знаходять своє реальне поведінкове втілення. Отже, зміни в системі термінальних ціннісних орієнтацій держслужбовців Апарату ВРУ були одним із завдань програми корекції професійного вигорання. Емпіричне дослідження термінальних цінностей за сферами життя, як і на попередньому етапі, проводилося за методикою Г. Сеніна (ОТеЦ).

Результати, отримані за методикою ОТеЦ Г. Сеніна, наведено в таблицях 3.13 та 3.14.

Таблиця 3.13 – Розподіл термінальних ціннісних орієнтацій за сферами життя (після корекції)

Термінальні цінності	Сфери життя											
	професійне життя		навчання й освіта		сімейне життя		суспільне життя		захоплення		загальний бал	
	m	σ	m	σ	m	σ	m	σ	m	σ	m	σ
Власний престиж	5,99	1,33	4,87	1,04	6,11	0,11	5,66	0,11	5,12	1,17	5,46	0,95
Креативність	5,42	1,12	5,88	1,11	5,46	1,01	6,32	0,66	5,46	1,06	5,62	1,13
Високий рівень матеріального забезпечення	6,68	1,05	5,12	1,21	6,87	0,79	5,12	0,77	5,99	1,53	5,91	1,10
Активні соціальні контакти	6,12	1,12	5,43	1,03	6,15	0,65	7,15	1,11	6,87	0,36	6,17	0,92
Саморозвиток	7,69	0,19	6,01	0,98	6,12	1,01	6,77	0,98	5,89	0,53	6,26	0,83
Досягнення	7,99	0,12	8,16	1,19	5,36	1,11	6,45	1,11	5,56	1,01	6,42	1,03
Духовне задоволення	5,44	1,68	5,67	1,03	6,19	1,04	6,89	0,99	8,99	1,21	6,35	1,29
Збереження індивідуальності	5,02	1,01	5,11	1,12	5,12	1,12	6,88	1,14	4,99	1,01	5,33	1,14
Загальний бал	6,29	0,95	5,78	1,09	5,92	0,86	6,41	0,86	6,11	0,96		

Примітка: m – середнє значення величини.

Аналіз даних, наведених у таблиці 3.13, показує, що:

– після проведення корекційної роботи вибірка стала більш однорідною як за всіма сферами життя, так і за термінальними цінностями;

– за середньогруповими значеннями стенів за сферами життя найбільш значущими для респондентів є сфери «Суспільне життя» (6,41), «Професійне життя» (6,29) та «Сфера захоплень» (6,11);

– провідними цінностями виявилися «Досягнення» (6,42), «Духовне задоволення» (6,35), «Саморозвиток» (6,26) та «Активні соціальні контакти» (6,17).

Такі результати є очікуваними, адже саме на розвиток духовності було спрямовано комплекс заходів. Програма корекції передбачала розвиток в учасників потреб та навичок саморозвитку й самовдосконалення. Окремо разом з учасниками груп здійснювався пошук сфер для активної самореалізації та підвищення значущості своїх здобутків.

Завдяки застосуванню *методу номінальних груп* учасники виокремили дві основні стратегії корекції та подолання ознак професійного вигорання, самоактуалізації та самоздійснення.

Перша стратегія – державна служба розглядається як важливий, але не остаточний етап кар'єри. Завдання цього етапу – розширення уявлень про державну службу, набуття знань, умінь та навичок у законотворчій діяльності, формування кола «корисних знайомих». Паралельно з роботою на державній службі має відбуватися додаткове навчання (мовні курси та різноманітні школи економічного, політичного, фінансового та юридичного напрямів). Така стратегія розрахована на подальше кар'єрне зростання поза межами державної служби.

Друга стратегія – створення на роботі «людяних стосунків», упорядкування та чітке планування професійної діяльності, відмова від кар'єрних зазіхань – мати радість від якісно виконаної роботи сьогодні й не очікувати винагороди завтра. Самореалізація та самоздійснення переносяться в інші життєві сфери. Такими були обрані сфери «Захоплення» та «Суспільне життя». Респонденти активно обговорювали можливості самореалізації у сфері сімейного життя, але після численних обговорень було визнано, що саме невдалі спроби перенести

самореалізацію у сім'ю є однією з причин професійного вигорання, а також погіршення сімейного життя.

Для визначення статичної значущості змін, які сталися під впливом корекційної роботи, застосовувався t-критерій Стюдента. Результати порівняння наведено в таблиці 3.14.

Таблиця 3.14 – Рівень значущості змін ціннісних орієнтацій після корекції

Термінальні цінності	Сфери життя				
	професійне життя	навчання й освіта	сімейне життя	суспільне життя	захоплення
Власний престиж	0,64	0,92	1,11	0,56	0,66
Креативність	0,76	1,32	0,98	0,34	1,11
Високий рівень матеріального забезпечення	0,88	0,68	0,64	0,12	0,17
Активні соціальні контакти	0,66	1,78	0,56	1,99*	0,44
Саморозвиток	1,99*	1,12	1,11	0,11	0,57
Досягнення	1,02	1,99*	1,13	0,67	0,32
Духовне задоволення	1,12	1,10	1,16	2,01*	1,99*
Збереження індивідуальності	1,11	0,66	1,01	0,54	1,71

Як видно з таблиці, рівня статистичної значущості досягають значення всіх термінальних цінностей у сфері «Професійне життя», окрім цінностей «Високий рівень матеріального забезпечення». Також статистично збільшується цінність «Духовне задоволення» у сферах «Досягнення» та «Суспільне життя».

Статистично значуще зменшуються показники таких термінальних цінностей, як «Власний престиж» і «Досягнення», що реалізуються у сфері «Сімейне життя».

Зафіксована на рівні статистичної значущості зміна п'яти значень із сорока свідчить про незначну перебудову усієї системи загалом. Але відбулися суттєві зміни на рівні тенденцій. Охарактеризуємо їх.

Змінилися провідні сфери життя. Так, до реалізації корекційної програми провідними були сфери «Професійне життя» (5,38) та «Сімейне життя» (5,72). Після корекції провідною стала сфера «Суспільне життя» (6,41), при цьому значущість сфер «Професійне життя» (6,29) та «Сімейне життя» (5,92) не

зменшилася, а навіть незначно збільшилася. Такі результати є показником розширення у респондентів сфер активності. Респонденти почали опановувати нові форми і способи самореалізації, і це дало їм змогу зменшити невиправдані очікування кар'єрного зростання. Це, в у свою чергу, знизило тривожність і страх невдачі у професії, що свідчить про поліпшення соціально-психологічних умов та ставлення до них, а також про духовне зміцнення.

За Г. Сеніним, високий бал за шкалою «Досягнення» свідчить про прагнення людини досягти конкретних і відчутних результатів у різних сферах життя. Такі люди зазвичай ретельно планують своє життя, ставлячи конкретні цілі на кожному його етапі.

Важливим у дослідженні є підтвердження духовного зростання особистості. За Е. Помиткіним, воно характеризується такими проявами: соціально-психологічними умовами (підвищення самоактуалізації особистості, професійна самореалізація); вагомістю духовних цінностей у загальній системі цінностей особистості; духовною спрямованістю поведінки в умовах колективу та розвитком духовного потенціалу в структурі особистості, що в дослідженні виявляються такими показниками, як: ціннісно-смилова сфера, духовне задоволення, ставлення до сімейного життя, контактність [148, с. 94].

Збільшилися середні значення показників за всіма сферами, тобто цінності починали відігравати більш значущу роль у поведінці респондентів. Ціннісно-смилова сфера стає у них провідною у плануванні життя та усвідомленні своїх особистісних особливостей, підвищенні активності соціальних контактів, зростанні саморозвитку, аутосимпатії, гнучкості в спілкуванні, що також підтверджує зростання духовного потенціалу.

Поліпшилися значення провідних цінностей. Так, до корекції провідними цінностями були «Високий рівень матеріального забезпечення» (5,27) та «Активні соціальні контакти» (5,66), а після корекції провідними стали цінності «Досягнення» (6,42) та «Духовне задоволення» (6,35). Значення цінностей

«Високий рівень матеріального забезпечення» (5,91) та «Активні соціальні контакти» (6,17) не значущо збільшилися.

Високий бал за шкалою «Духовне задоволення» свідчить про прагнення людини керуватися насамперед принципами духовності, моралі, значущості для неї морального задоволення у всіх сферах свого життя; прагнення робити те, що дає внутрішнє задоволення.

Отже, можемо стверджувати, що у респондентів відбулося зміщення уявлень про досягнення. Їх вони більше не ототожнюють з високим рівнем матеріального задоволення та кар'єрним статусом, а ототожнюють із суспільно корисними справами, з перемогами над собою, з умінням мати задоволення від буденних подій. Також респонденти усвідомили значущість планування життя і конкретних цілей.

У професійній сфері значуще зростає значення термінальної цінності «Саморозвиток», тобто у респондентів формується стійке переконання, що успіхи у роботі залежать насамперед від їх власних зусиль, спрямованих на підвищення професійного рівня, опанування додаткових навичок та вмінь, постійне навчання і вдосконалення професійних навичок. Про цю тенденцію свідчить також значуще зростання цінності «Досягнення» у сфері «Навчання та освіта». Високі бали свідчать про прагнення респондентів домагатися конкретних результатів як в освіті, так і в інших життєвих сферах.

Зафіксовано зростання показників у сфері «Захоплення» за термінальною цінністю «Духовне задоволення». Високі бали є свідченням того, що респонденти прагнуть мати таке захоплення, на яке можна витратити вільний час, намагаються глибше проникнути у сам предмет захоплення і мають більше задоволення від процесу свого заняття, ніж від його результатів.

Усі зафіксовані зміни у ціннісній системі респондентів підтверджують, що було вирішене одне з концептуальних завдань корекційної програми – активізовано психологічні механізми духовного розвитку, запущено процес

свідомого самовдосконалення особистості. Упорядкування ціннісно-сміслових настанов учасників групи, усунення суперечностей у цій сфері стало дієвим засобом подолання професійного вигорання.

Як уже зазначалося, на попередніх етапах дослідження була визначена важливість параметрів самоактуалізації в процесі професійного становлення та кар'єрного зростання. Необхідним компонентом дослідження було визначення змін самоактуалізації та духовного зростання держслужбовців Апарату ВРУ після реалізації корекційної програми. Тому наступним етапом у дослідженні був аналіз особливостей змін параметрів самоактуалізації респондентів.

Результати, отримані за методикою САМОАЛ, після корекції показано в таблиці 3.15 та рисунку 3.4. Вони підтверджують, що вибірка після корекції стала більш однорідною за всіма показниками. Можна зробити висновок, що після проведеної корекційної роботи в учасників експериментальної групи загальний рівень самоактуалізації підвищився. Так, значуще його зростання зафіксовано за шкалами «Ціннісні орієнтації», «Погляд на природу людини», «Автономність», «Саморозуміння» та «Аутосимпатія».

Таблиця 3.15 – Середньогрупові значення показників самоактуалізації в експериментальній групі за методикою самоактуалізації особистості (САМОАЛ) до і після корекції

Шкали	До корекції		Після корекції		t-критерій
	Середнє	σ	Середнє	σ	
Орієнтація в часі	6,22	2,60	7,57	2,60	0,38
Цінності орієнтації	5,76	3,80	11,51	1,14	2,01*
Погляд на природу людини	4,32	2,14	10,6	2,10	2,03*
Потреба у пізнанні	7,46	2,11	7,66	1,11	0,11
Креативність	6,5	3,54	7,92	1,14	0,34
Автономність	5,35	1,81	11,50	1,04	2,95**
Спонтанність	5,1	2,41	7,65	2,09	0,84
Саморозуміння	5,1	2,53	10,60	1,11	1,99*
Аутосимпатія	4,3	2,82	10,90	1,80	2,10*
Контактність	5,12	3,72	8,77	2,70	0,80
Гнучкість у спілкуванні	5,4	2,28	6,50	1,90	1,17

Примітка: t-критерій – статистично значуща різниця вибірових середніх показників при $p = 0,05$ – *; $p = 0,01$ – **; $p = 0,001$ ***.



Рисунок 3.4 – Значущі зміни та показники самоактуалізації

Найсуттєвіші зміни відбулися за параметром «Автономність». На думку більшості авторів, саме автономність є основним критерієм психологічного благополуччя особистості. Автономність – це проактивна життєва позиція, заснована на спонтанності, усвідомленості та інтимності. Автономна особистість вирішує проблеми, а не уникає їх. Особистості з високим рівнем автономності усвідомлюють свої життєві сценарії і, відповідно, здатні їх змінювати. Вирішення проблеми передбачає ефективні дії, спрямовані на розв’язання поставленого завдання.

Як зазначалося у розділі 1, самоактуалізація — це процес актуалізації людиною власних потенціалів та використання їх як засобів реалізації смислу життя. Самоактуалізаційна діяльність є таким процесом у житті людини, який вимагає свідомої, цілеспрямованої активності, тому не може відбуватися спонтанно. Зазвичай він детермінується життєвими ситуаціями, що вимагають від особистості залучення для її успішного вирішення і максимальної концентрації психологічних зусиль, розв’язання внутрішніх суперечностей, спроможності ставити та досягати цілей.

Професійне вигорання є наслідком низки стресорів та уникнення особистістю можливості свідомого активного перетворення складних життєвих

ситуацій. Отже, професійне вигорання одночасно є наслідком і причиною неможливості самоактуалізації особистості.

Високі бали за шкалою «Цінності» притаманні людям з достатнім рівнем самоактуалізації, здатним швидко пристосовуватися до змін у життєвих ситуаціях.

Шкала «Уявлення про природу людини» відображує здатність особистості сприймати природу людини позитивно, вміння враховувати її гендерні, вікові, етнічні та інші особливості, вміння реагувати на особистісні появи інших людей.

Узагальнюючи отримані результати за методикою САМОАЛ можна стверджувати, що після виконання корекційної програми у респондентів підвищився рівень самоактуалізації та її окремих складових.

Наостанок ми визначили зміну рівня соціально-психологічної адаптованості та її параметрів у результаті застосування розробленої нами психокорекційної програми. Результати порівняння наведено у таблиці 3.16.

Таблиця 3.16 – Середньогрупові значення рівня соціально-психологічної адаптованості за методикою соціальної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда в експериментальній групі

Шкала	Норми	До корекції		Після корекції		t-критерій
		Середнє	σ	Середнє	σ	
Адаптація	50 – 70,5	35,64	7,76	57,55	6,64	2,15*
Самоприйняття	60 – 75,5	58,39	7,58	80,10	6,01	2,24*
Прийняття інших	56,5 – 70	51,41	7,78	72,16	6,85	2,00*
Емоційна комфортність	52 – 70,5	44,84	9,68	75,71	7,01	2,58**
Інтернальність	55,5 – 65,5	58,70	9,68	62,11	9,11	1,29
Домінування	45,5 – 60,5	54,55	16,3	57,68	9,01	0,27

Примітка: t-критерій – статистично значуща різниця вибірових середніх показників при $p = 0,05$ – *; $p = 0,01$ – **.

Визначені значущими на попередніх етапах дослідження параметри соціально-психологічної адаптованості істотно змінилися. Найбільш істотними були зміни за показником «Емоційна комфортність», що відповідає поставленим завданням – зниження рівня стресу, тривожності, напруження.

Виявлено зміни за інтегральним показником (шкала «Адаптація») та статистично значущі відмінності між параметрами «Самоприйняття» і «Прийняття інших».

Зазначимо, що статистично значуща зміна емоційної комфортності відбулася як наслідок підвищення самоприйняття і прийняття інших, що цілком узгоджується з теоретичними положеннями теорії адаптації, результатами тесту САМОАЛ та методикою дослідження самоставлення С. Пантелєєва.

Можна констатувати, що всі показники адаптованості у респондентів експериментальної групи у межах норми. Таким чином, корекційна програма сприяє підвищенню адаптованості особистості.

Узагальнюючи досягнуті в експериментальній групі результати за всіма показниками, можна констатувати ефективність розробленої нами програми психологічної корекції та профілактики професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади і рекомендувати її до застосування.

Результати проведеного дослідження уможливлюють формулювання ***рекомендацій щодо корекції та профілактики професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади:***

- Створення і впровадження системи заходів оцінювання, профілактики та корекції професійних деструкцій, зокрема професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади, є актуальним завданням.
- Психопрофілактичні заходи щодо збереження психічного здоров'я мають проводитися психологом у тісному взаємозв'язку з іншими посадовими особами та фахівцями.
- Робота з профілактики професійного вигорання та професійних деструкцій має бути комплексною і може реалізовуватися за двома основними напрямками:

1. *Організаційний напрям.* Систематична погоджена робота психолога та інших посадових осіб з своєчасного виявлення працівників, що потребують

психологічної допомоги; постійний психологічний моніторинг, створення сприятливих умов для життєдіяльності фахівців, що попереджають їх психологічне й фізичне перевантаження.

2. *Соціально-психологічний напрям.* Психологи різних структур мають надавати психологічну допомогу конкретним фахівцям (колективам) методами психологічного консультування, психокорекції, психореабілітації, психологічного навчання та освіти (спеціалізована психологічна допомога).

У таблиці 3.17 систематизовано напрями роботи, ресурси особистості, задіяні у психологічній корекції та профілактиці, етапність соціально-психологічної роботи з профілактики та корекції професійних деструкцій особистості, зокрема професійного вигорання.

Таблиця 3.17 – Напрями роботи щодо корекції та профілактики професійного вигорання

Ресурсне забезпечення корекційних впливів	
Система задіяних ресурсів особистості	Результат корекції
1 етап – подолання професійного вигорання <i>Ресурси подолання професійного вигорання</i>	
«Ресурси рефлексії» Система когнітивно-рефлексивної регуляції, що забезпечує керування іншими ресурсами, усвідомлення наявних та відсутніх ресурсів та задоволеність якістю життя.	- Підвищення сензитивності особистості - Формування позитивної життєвої позиції - Підвищення емоційної стійкості в комунікаціях - Формування загальної задоволеності якістю життя та таких його парціальних параметрів, як задоволеність самоконтролем, роботою, особистісними успіхами, здоров'ям, психологічним благополуччям
«Ресурси самопідтримки» Система психологічної регуляції, що підтримує впевненість або переконаність у власних можливостях контролю ситуацій сьогодні й у майбутньому, досягнення поставлених цілей	- Стабілізація параметрів самоставлення - Стабілізація самооцінки - Гармонізація системи смисложиттєвих орієнтацій - Розширення самоактуалізаційних ресурсів
«Ресурси подолання» Система механізмів когнітивного й поведінкового подолання наявних і майбутніх труднощів, що забезпечують розширення ресурсної бази: чим частіше використовуються проактивні й екстенсивні копінг-стратегії, тим меншою є вираженість професійного вигорання	- Формування адаптаційних стратегій - Формування ефективних копінг-стратегій - Формування алгоритмів використання копінг-стратегій

Завершення таблиці 3.17

«Ресурси особистих досягнень» Система самоконтролю й задоволеності особистими досягненнями й професійною самореалізацією	- Формування критеріїв оцінки власних професійних досягнень - Формування навичок професійної самопрезентації - Усвідомлення власних професійних досягнень
Мотиваційно-спонукальні ресурси	- Формування системи цінностей та їх гармонізація - Усвідомлення наявних та постановка нових життєвих - Опанування навичок стратегічного планування
Ресурси цілеутворення планування та реалізації професійних інтенцій	- Розвиток навичок цілеутворення - Розвиток навичок планування кар'єри - Розвиток навичок саморозвитку
Ресурсне забезпечення корекційних впливів	
2 етап - професійно-особистісний розвиток суб'єкта праці	
Ресурси розвитку	
«Ресурси рефлексії»	- Ревізія та корекція життєвого сценарію - Підтримка позитивної життєвої позиції - Розвиток комунікативної компетенції - Розвиток навичок рефлексії
Мотиваційно-спонукальні ресурси	- Моніторинг власних цінностей - Моніторинг життєвих цілей та намірів - Розвиток навичок стратегічного планування
Ресурси цілеутворення планування та реалізації професійних інтенцій	- Розвиток навичок цілеутворення - Розвиток навичок планування кар'єри - Розвиток навичок саморозвитку
Профілактика та моніторинг змін професійного та особистісного благополуччя суб'єкта праці здійснювався систематично із залученням всіх доступних ресурсів суб'єкта праці	

Рекомендовано щорічне проведення моніторингу. Етапи моніторингу: щорічне тестування всіх працівників за шкалою самооцінки тривожності Ч. Спілбергера, Ю. Ханіна, визначення за результатами діагностики подальших етапів роботи. Працівники з високими показниками стресу за шкалами методики контролюються на наступних етапах:

– дослідження за методиками («Оцінка професійного стресу» (опитувальник К. Вайсмана) та «Оцінка якості життя» (З. Дудченко)) працівників з високим показниками стресу;

– застосування корекційної програми у роботі з державними службовцями державних органів влади та інших державних структур з вираженими проявами

професійного вигорання.

Апробована в дисертації програма психологічної корекції та профілактики професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади може бути основою комплексу заходів становлення та розвитку професіонала. Психологічний моніторинг професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади та інших державних структур може стати одним з базових складових системи психологічного супроводу в професії. Щорічне проведення моніторингу дасть змогу вчасно приймати управлінські рішення з профілактики та корекції професійного вигорання у державних службовців законодавчого органу влади, з підтримки їхньої продуктивної діяльності та збереженням здоров'я.

Психологічний моніторинг професійного вигорання державних службовців потрібно розглядати як процес відстеження (за допомогою періодично повторюваного збору даних) деструктивних змін у професійному розвитку та поведінці особистості. Своєчасне виявлення деструктивних тенденцій є важливим для прийняття ефективних управлінських рішень, вжиття превентивних і корекційних заходів.

Психологічний моніторинг професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади, проведений на основі науково обґрунтованої в дисертації концептуальної моделі та експериментально апробованої соціально-психологічної програми вивчення змін особистості за допомогою комплексу валідних і надійних психодіагностичних методик, створюють можливості для психологів оцінювати особливості й рівень деструктивних змін особистості на різних етапах служби, цілеспрямовано організовувати психопрофілактичну роботу.

Заходи моніторингу та профілактики мають здійснюватися за методологічним принципом суб'єктності, зокрема такими параметрами, як:

- активне орієнтування у новій ситуації, матеріалі;

- усвідомлення структури своєї діяльності, якостей особистості, етапів життєвого шляху;
- ініціатива, цілепокладання, планування, передбачення;
- включеність у діяльність;
- прагнення до саморегуляції (самоконтролю, самокорекції, самокомпенсації),
- володіння прийомами саморегуляції;
- усвідомлення суперечностей свого розвитку, їх усунення, забезпечення балансу і гармонії;
- орієнтація особистості на саморозвиток і самооновлення;
- прагнення до самореалізації і творення;
- планування свого професійного шляху, структурування і впорядкування свого професійного досвіду та досвіду інших.

Висновки до розділу

Результати дослідно-експериментальної роботи щодо профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади дають можливість стверджувати:

1. Профілактиці та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади сприяє програма, яка має стійку узагальнену структуру і містить обов'язкові блоки, змістовну частину та результати. Зокрема, програма включає три взаємопов'язаних тематичних блоки – блок, що передбачає корекцію підсистеми спрямованості (потребово-мотиваційну); блок, спрямований на корекцію інструментальної підсистеми та блок, спрямований на корекцію саморегуляції особистості. Основними складовими програми є активне соціально-психологічне навчання (АСПН) – 10 занять-семінарів

по 2 години кожне і соціально-психологічний тренінг (СПТ) – 24 години. Тривалість тренінгової сесії – 6 годин. Таймінг: 6+6 годин (два дні підряд) та одна додаткова – метод номінальних груп (тривалість сесій номінальних груп 8 годин – 2 сесії по 4 години). Поєднання в одній програмі методів АСПН та СПТ сприяє посиленню ефективності кожного з них перевагами іншого.

2. Результати застосування програми соціально-психологічної профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади виявили в учасників експериментальної групи зниження параметрів професійного вигорання, зокрема зафіксовано зниження рівня реактивної тривожності, нервово-психічного напруження, психоемоційного виснаження, особистого віддалення, загального індексу психічного вигорання, професійного стресу, емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції особистих досягнень. Дослідження особистісних змін виявило зниження рівня особистісних деструкцій, гармонізацію «Я-концепції», підвищення параметрів самоактуалізації, упорядкування ціннісно-смиислової сфери особистості. Застосовані психокорекційні заходи сприяли підвищенню суб'єктивної якості життя. Так, значущо збільшилися показники за шкалами «Робота», «Душевний стан», «Відпочинок», «Духовні потреби», «Життя в цілому».

Значуще змінилися значення в показниках самоставлення, зокрема за шкалами «Самокерування», «Самоцінність», «Самоприйняття» (збільшуються) та «Внутрішня конфліктність», «Самозвинувачення» (зменшуються). Зафіксовані зміни є ознакою формування у респондентів здатності до свідомого управління процесами власного життя.

Зафіксовано статистично значуще зростання показників за шкалами «Цілі в житті», «Локус контролю життя, або керованість життя» та «Загальний показник СЖО». Виявлені зміни у ціннісній системі респондентів свідчать, що було вирішене одне з концептуальних завдань корекційної програми – активізовано психологічні механізми духовного розвитку, запущено процес свідомого

самовдосконалення особистості. Упорядкування ціннісно-сміслових настанов учасників групи, усунення суперечностей у цій сфері стали дієвим способом подолання професійного вигорання.

Отже результати експериментальної перевірки авторської програми дозволяють констатувати, що психокорекційні заходи ефективно знижують більшість параметрів професійного вигорання, а отже, знімають прояви дезорганізації поведінки, неадекватні реакції на зовнішні роздратування, підвищують гнучкість та пластичність поведінки, знижують стереотипні дії, підвищують продуктивність та результативність професійної діяльності, адаптованість у професійному середовищі, покращують самооцінку та міжособистісні стосунки.

3. За результатами проведеного дослідження сформульовано ***рекомендації щодо корекції та профілактики професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади***, зокрема у них зазначено, що:

- створення і впровадження системи заходів оцінювання, профілактики та корекції професійних деструкцій, зокрема професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади, є актуальним завданням;
- психопрофілактичні заходи щодо збереження психічного здоров'я мають проводитися психологом у тісному взаємозв'язку з іншими посадовими особами та фахівцями;
- робота з профілактики професійного вигорання та професійних деструкцій має бути комплексною і може реалізовуватися за двома основними напрямками: організаційним та соціально-психологічним.

Основні наукові результати розділу опубліковано в працях [8; 11; 12; 15; 18].

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні на основі теоретико-методологічного та емпіричного дослідження здійснена розробка концептуальної моделі професійного вигорання, визначені детермінанти та причини розвитку професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади. Розв'язана наукова задача розробки, обґрунтування та апробації психологічних засобів профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.

Результати проведеного дослідження дозволили сформулювати висновки, які свідчать про вирішення поставлених завдань та досягнення мети дослідження:

1. Теоретичний аналіз феномена професійного вигорання державних службовців показав доцільність його дослідження через вивчення індикаторів симптомів професійного вигорання та параметрів особистісних деструкцій, з ним пов'язаних. Визначено, що професійне вигорання – це динамічне, полісистемне утворення, що включене в ряд взаємодіючих систем різного рівня, де базовою системою, у якій зароджується й розвивається вигорання, є система професійного становлення особистості. Вигорання є професійним феноменом, елементом підсистеми професійних деструкцій, тобто формується й проявляється у професійній діяльності, негативно впливаючи на її перебігу й результати. Воно є проявом професійного регресу особистості. Динаміка професійного розвитку особистості є суперечливою, а її нерівномірність виявляється в кризах професійного розвитку. Основними психологічними детермінантами розвитку професійного вигорання, є конфлікти професійного самовизначення, кризи професійного становлення, професійного зростання, професійна дезадаптація.

2. Професійне вигорання розглядається як загальний професійний дезадаптаційний феномен і цілісне, динамічне психічне утворення в єдності мотиваційних, емоційних та оцінних компонентів, що формується в професійній діяльності та негативно впливає на її результативність. Показано, що професійне

вигорання – це суб'єктно-особистісний синдром, що виникає внаслідок зниження активності й ресурсного забезпечення суб'єкта при порушенні оптимального функціонування особистості в системі «суб'єкт – професія–організація – суспільство».

3. Феномен професійного вигорання негативно впливає на суб'єктивну якість життя особистості (на суб'єктивне задоволення роботою, соціальним статусом, психологічним та фізичним здоров'ям, відпочинком). Порушуються внутрішні параметри – саморозуміння, самоприйняття, самоцінність, самокерування. Емпірично встановлено, що феномен професійного вигорання у державних службовців викликає зміни за цими параметрами: самоставлення (зниження самоприв'язаності) та збільшення внутрішньої конфліктності й самозвинувачення, дисгармонійність системи смисложиттєвих орієнтацій, ціннісної сфери особистості, зниження параметрів самоактуалізації (автономності, погляду на природу людини, аутосимпатії), зниження адаптаційного потенціалу особистості.

4. В основу моделі психологічної профілактики та корекції професійного вигорання покладено концептуальне положення про максимальне саморозкриття особистості при досягненні нею вершин професійної майстерності, підпорядкованість завдань професійної підготовки завданням досягнення людиною самореалізації засобами обраної нею професії. Протидія професійному вигоранню активує систему мотиваційно-спонукальних ресурсів особистості, що сприяють професійно-особистісному розвитку суб'єкта праці та реалізують цілеспонукування й самодетермінацію.

Рушійною силою психологічної профілактики та корекції професійного вигорання є процес саморозвитку. Цілеспрямований і систематичний розвиток самосвідомості є базовою умовою психологічної профілактики та корекції професійних деструкцій. Основними компонентами усвідомленої регуляції діяльності є прийняття суб'єктом мети діяльності та програми перетворень.

Технологія корекції спрямована насамперед на зміну самоставлення, але в систему психокорекційних впливів утягуються всі компоненти Я-концепції. Механізми самоусвідомлення, самоприйняття, прийняття інших і самовизначення є провідними у цьому процесі.

Психологічними напрямками профілактики ми визначили такі: розвиток самоусвідомлення та самоприйняття; перспектива самовизначення, самовдосконалення; етапи професійного становлення (подолання професійних криз, підвищення рівня соціально-психологічної адаптованості); розвиток саморефлексії, емпатії, духовності; надання переваги особистісним цінностям та своєму здоров'ю, перемикання з роботи на інші сфери життя, навчання таймінгу, пошук мотивацій персоналу, здатність саморозрядки (вправи, медитації, аутотренінги), спроможність змінити ставлення до перспективи кар'єрного зростання (держслужба як тимчасовий досвід), зниження залежності від сторонньої оцінки своєї праці (підвищення самовпевненості).

5. За результатами експериментального дослідження констатовано ефективність психологічних засобів – програми психологічної профілактики та корекції професійного вигорання службовців державних органів влади. Застосування програми сприяє комплексному усвідомленню себе, підвищенню рівня самосвідомості, подоланню ознак професійних деструкцій, зокрема професійного вигорання, стабілізації процесу професіоналізації, професійного розвитку, підвищенню рівня соціально-психологічної адаптованості.

Результатом застосування психокорекційної програми є формування двох стратегій професійного розвитку: перша стратегія – державна служба розглядається як важливий, але не остаточний етап кар'єри. Завдання цього етапу – розширити уявлення про державну службу, набуття знань, умінь та навичок у законотворчій діяльності. Стратегія передбачає подальше кар'єрне зростання поза межами державної служби. Друга стратегія – відмова від кар'єрних зазіхань – радість від якісно виконаної роботи сьогодні та не очікування винагород завтра.

Самореалізація і самоздійснення переносяться в інші життєві сфери.

Перспектива подальших досліджень полягає у розробці гендерно орієнтованих програм профілактики та корекції професійного вигорання та його складових. Актуальною є також робота з розробки психологічних засад рекрутингу на державну службу молодих фахівців та подальшого психологічно-консультативного супроводу їхньої професіоналізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Айсина Р. М. Влияние личностных факторов на эмоциональное выгорание менеджеров в условиях коммерческой организации: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 Росс. гос. соц. ун-т. М., 2007. 27 с.
2. Акимова О. О разработке критериев оценки профессиональных и личностных особенностей госслужащих. *Государственная служба*. 2013. № 81. С. 35–38.
3. Андреева Г. М. Социальная психология. Москва: Аспект Пресс, 2001. 384 с.
4. Анисимов О. С. Развивающие игры и игротехника. Новгород, 1989. 178 с.
5. Анциферова Л. И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита. *Психология социальных ситуаций: хрестоматия* / сост. Н. В. Гришина. СПб.: Питер, 2001. 416 с.
6. Арефнія С. В. Виникнення та розвиток професійного вигорання на підставі порушення системи смисложиттєвих орієнтацій та ціннісно-сміслової сфери у державних службовців законодавчого органу влади. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Психологічні науки* / Херсон. держ. ун-т, ф-т психології, історії та соціології. 2013.
7. Арефнія С. В. Державні службовці законодавчого органу влади. Ризики професійного вигорання. Міжнародна науково-практична конференція «*Стан та перспективи розвитку педагогіки та психології в Україні та світі*»: зб. наук. праць. 31 серпня – 1 вересня 2018 р. Київ, С. 109–111.
8. Арефнія С. В. Основні напрямки практичної психологічно-педагогічної роботи із синдромом вигорання у державних службовців державних органів влади». *Теорія і практика сучасної психології*: Зб. наук. праць, Вип. 3. Запоріжжя. 2018 р. С.81–87
9. Арефнія С.В. Проблема професійного вигорання в контексті сучасних концепцій професіогенезу. Міжнародна науково-практична конференція «*Психологія та педагогіка сучасності: Проблеми та стан розвитку науки і практики в Україні*»: Зб. наук. праць , 24–25 серпня 2018 р. Львів.
10. Арефнія С. В. Професійне становлення особистості як державного службовця, III Всеукр. психол. конгрес з міжнар. участю: «*Особистість у сучасному світі*», 20–22 листопада 2014 року, С.288–291.
11. Арефнія С. В. Профілактика професійного вигорання в період професійної адаптації державного службовця. *Молодий вчений*. Вип. № 3 (18), Херсон: ТОВ Видавничий дім «Гельветика», 2015. С.134–138
- Асмолов А. Г. Психология личности: принципы общепсихологического анализа. М.: Смысл, 2001.

12. Арефнія С. В. Профілактика та психокорекція професійного вигорання службовців державних органів влади (законодавчої). *Молодий вчений*. Херсон: ТОВ Видавничий дім «Гельветика». 2015. Вип. 6. С.88-96.

13. Арефнія С. В. Прояв психологічної неконгруентності в процесі професійного вигорання державних службовців. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Т. Х. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. Вип. 26. Київ. 2014. С. 55–66.

14. Арефнія С. В. Психологічний аналіз видів професійного вигорання та їх порівняльна характеристика. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Т. Х. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. Вип. 24. Київ. 2013. С. 16–29.

15. Арефнія С.В. Психологічні рекомендації по подоланню та профілактиці професійного вигорання у державних службовців законодавчого органу влади. Всеукраїнська науково-практична конференція «*Психологічні науки: теорія і практика сучасної науки*»: Зб. наук. праць. 17–18 серпня 2018 р. Запоріжжя. С. 101–106.

16. Арефнія С. В. Роль психодіагностичних методик в досудовому розслідуванні: фізіогноміка та аналіз невербальної комунікації. Збірник XI Міжнародної науково-практичної конференції: «Сучасний стан криміналістичного забезпечення досудового розслідування, 20 квітня 2017 р. Київ, С. 18–20.

17. Арефнія С. В. Специфіка професійної діяльності державних службовців як один з чинників їх професійного вигорання. *Актуальні проблеми психології*: психологія обдарованості. Зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Т. VI. Вип. 9. Київ, 2013. С.71–81

18. Арефнія С. В. Теоретико-методологічні засади організації профілактичної та корекційної роботи в органах державної влади. *Теорія і практика сучасної психології*: Зб. наук. праць. Вип. 2. Запоріжжя. 2018 р. С.83–89

19. Бабаєв В. М., Понамарьов О.С., Романовський О. Г. Психодіагностика у системі державного управління та місцевого самоврядування. Харків: Фоліо, 2006. С. 300 – 330.

20. Балл Г. А. Психология в рაციогуманистической перспективе: Избранные работы. Киев: Основа, 2006. 408 с.

21. Балл Г. О., Мединцев В. О. Особистість як індивідуальний модус культури і як інтегративна якість особи. *Горизонти освіти*. 2011. № 3. С. 7–14.

22. Безсонов С.П. Профессиональная деформация личности. СПб.: Речь, 2004. 272с.

23. Белокурова М. Е., Гаврилова О. А. Тренинги и их влияние на карьерный рост сотрудников. *Инструменты развития бизнеса: тренинг и консалтинг*/сост: Л. Кроль, Е. Пуртова. Москва: Независимая фирма "Класс", 2001. 464 с.

24. Бех І. Д. Духовна енергія вчинку: наук.-метод. посіб. Рівне.: РДГУ, 2004. 42 с.

25. Біла О.Г. Психокорекційні можливості методу активного соціально-психологічного навчання (на матеріалі підготовки психологів-практиків): дис. ... канд. психол. наук. Черкаси, 2002. 241 с.
26. Бодалев А. А., Аванесов В.С., Столин В. В. Общая психодиагностика. СПб.: Речь, 2000. 440 с.
27. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: учеб.пособ. для вузов. Москва: ПЕР СЭ, 2001. 511 с.
28. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. Москва: Информ.-изд. дом «Филин», 1996. 470с.
29. Большаков В.Ю. Психотренинг: социодинамика, упражнения, игры. СПб. : Социально-психологический центр, 1996. 284 с.
30. Большой психологический словарь / сост. и общ. ред.: Б. Мещеряков, В. Зинченко. СПб: Речь, 2011. 672 с.
31. Борисенко Ю. В. К вопросу о критериях личностной зрелости в период взрослости. *Психология зрелости и старения*. 2009. №4. С. 5–17.
32. Борисова М. В. Психологические детерминанты психического выгорания у педагогов: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Ярославский гос. пед. ун-т. Ярославль, 2003. 18 с.
33. Бринза І. В. Особливості переживання професійної кризи у осіб з різним типом емоційності: дис:... канд. психол. наук. Київ, 2000. 233 с.
34. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання вчителя : автореф. дис.... канд. психол. наук: 19.00.04 Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2004. 19 с.
35. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика: учеб. пособ. для вузов. СПб.: Питер, 2005. 351 с.
36. Вайнштейн Л. А. Психология труда: курс лекций. Минск : БГУ, 2008. 219 с.
37. Васильев Н. Н. Тренинг профессиональных коммуникаций в психологической практике. СПб. : Речь, 2005. 283 с.
38. Васильченко О.М. Ресурсне забезпечення протидії емоційному вигоранню у фахівців соціономічних професій. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. пр. Ін. психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. 2016. Т. 7. Вип. 32. С. 46–58.
39. Василюк Ф.Е. Психология переживания. Анализ преодоления критических ситуаций. Москва: МГУ, 1984. 156 с.
40. Вачков И.В. Психологический тренинг. Методология и методика проведения. Москва: ЭКСМО, 2011. 560 с.
41. Венщикова И. Технология организации и ведения бизнес-тренинга. СПб.: Речь, 2006. 342 с.
42. Вірна Ж.П. Самоставлення як імперативний модус професійної ідентифікації особистості. *Психологічні перспективи*. 2011. Вип.17. С. 28–38.
43. Вільш І. Інтелектуальний капітал людини в контексті стійких

індивідуальних рис її особистості. *Горизонти освіти*. 2014. № 2. С. 21-26.

44. Вітко Т. Ю. Кадрові процеси у державній службі України: особливості нормативного врегулювання. *Університетські наукові записки*. 2012. № 3 (43). С. 446 – 453.

45. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. СПб.: Питер, 2009. 225 с.

46. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. СПб.: Питер, 2009. 336с.

47. Водопьянова Н. Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда (на примере специалистов «субъект-субъектных» профессий): дис.... д-ра психол. наук, 2014. 460 с.

48. Впровадження стандартів гендерної політики на державній службі та в органах місцевого самоврядування: навч. програма, робоча навч. програма, конспект лекцій та тренінгів для підготовки слухачів Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів та магістрів спеціальності «Парламентаризм та парламентська діяльність» напряму «Державне управління» / уклад.: В. А. Гошовська, Л. А. Пашко, Н. Б. Ларіна, В.В. Святненко та ін. Київ, 2012. 110 с.

49. Выготский Л. С. История развития высших психических функций: в 6 т. Москва: Педагогика, 1983. Т.3. 368 с.

50. Гаврилина Л. К. Тренинг «Яйцо». *Психология зрелости и старения*. 2009. № 4. С. 85–93.

51. Гиппиус С.В. Тренинг развития креативности. Гимнастика чувств. СПб.: Речь, 2001. 346 с.

52. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Київ: Наук. думка, 1988. 142 с.

53. Головин С.Ю. Словарь практического психолога. Минск: Харвест, 1998. 800 с.

54. Горбушина О. П. Психологический тренинг. Секреты проведения. СПб.: Питер, 2008. 178 с.

55. Горностай П., Титаренко Т. Психология личности: словарь-справочник. Київ: Рута, 2001. 320 с.

56. Грубі Т. В. Особливості професійного вигорання у працівників державної податкової служби України. *Актуальні проблеми психології*: зб.наук.праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. 2010. Т.1, ч.25 . С.59-66.

57. Демина Л. Д., Ральникова И. А. Психологическое здоровье и защитные механизмы личности : учеб. пособие.- Барнаул : Изд-во АлтГУ, 2005. 132 с.

58. Деркач А. А., Дьячков В. М. Психологические условия и факторы оптимизации личностно-профессионального развития государственных служащих регионального управления. Москва: МААН, 1997. 231 с.

59. Деркач А. А., Зазыкин В. Г. Акмеология: познание и развитие. СПб.: Питер, 2003. 256 с.

60. Деркач А. А., Зазыкин Г., Маркова А.К. Психология развития

профессионала. Москва: РАГС, 2010. 124 с.

61. Деркач А. А. Мониторинг личностно-профессионального развития в системе подготовки и переподготовки государственных служащих. Москва: Изд-во РАГС, 1999. 144 с.

62. Деркач А. А., Степнова Л. А. Развитие аутопсихологической компетентности государственных служащих. Москва : РАГС, 2003. 297 с.

63. Дідик Н.М. Феномен особистісної зрілості в інтерпретації українських дослідників. *Молодий вчений*. 2014. № 1 (03). С. 128 – 131.

64. Дубасенюк О.А. Акмеологічні концепції професійного розвитку сучасного педагога. *Андрагогічний вісник*. 2012. № 2. С. 26–36.

65. Духневич В.М. Прикладні питання технологій підготовки та проведення когнітивно-орієнтованих тренінгів спілкування: методичні рекомендації Нац. акад. пед. наук України, Ін-т соц. та політ. психології. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 84 с.

66. Евтихов О.В. Практика психологического тренинга. СПб. : Речь, 2005. – 256 с.

67. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение. Ленинград : Изд-во ЛГУ, 1985. 167 с.

68. Ермолаева Е. П. Совладающая активность профессионала в контексте неоднозначных влияний глобализации. *Актуальные проблемы психологии активности личности*. Краснодар, 2008. С.125–130.

69. Ермолаева Е.П. Идентификационные аспекты социальной адаптации профессионалов. *Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы*/ отв. ред.: Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. Москва: Изд-во ИП РАН, 2007. С.368–392.

70. Ермолаева Е.П. Идентификационная система человек-профессия-общество как исследовательская модель. *Личность и профессиональная деятельность*: коллективная монография в 2т. под общ. ред.. Л.Г.Дикой, Т.Х.Невструевой. Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2008. Т.1, гл. 1, разд. 1.1. С. 8–21.

71. Ермолаева Е.П. Механизмы совладания как преодоление психологических барьеров. *Личность и профессия*. Хабаровск, 2007. Т.7. С.94–99.

72. Ермолаева Е.П. Психологическая специфика исследования социальной реализации человека в профессии. *Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности*/ отв. ред.: В.А. Бодров, А.Л.Журавлев. Москва: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. С.395–416.

73. Євтушенко О.Н. Психологічна компетентність керівника органу державної влади. *Інвестиції: практика та досвід*. 2013. № 11. С. 94 – 96.

74. Жидаев С. С. Система психолого-акмеологического обеспечения управления кадровой работой. Москва : МААН, 2004. 22 с.

75. Жуков Ю.М. Коммуникативный тренинг. Москва: Гардарики, 2004. 223 с.

76. Зазыкин В.Г. Конфликтологическая компетентность как фактор

профессионализма государственных служащих. *Российское государство и государственная служба на современном этапе*: Матер. науч.-практ. конф. Москва: РАГС, 1998. С.295–296.

77. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учеб. пособ. для студ. вузов. 2-е изд., перераб., доп. Москва: Академ. проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. 336 с.

78. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Сыманюк Э.Э. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход. Москва, 2005.

79. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций: учеб.пособ. для вузов. Москва: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005. 240 с.

80. Знанецька О.М. Методика дослідження феномена психологічного благополуччя: опис, адаптація, застосування. *Вісник Дніпропетровського університету*. Сер. «Педагогіка і психологія». 2006. Вип. 9. С. 40 – 46.

81. Игровая семейная психотерапия / под ред.: Ч.Шеффер, Л.Кэри. СПб.:Питер, 2000. 384 с.

82. Ильин Е. П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. СПб.: Питер, 2011. 224 с.

83. Иванцова Н.Б. Періодизація професійного розвитку особистості. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Київ, 2010. Т. 8. Вип. 7. С. 105–114.

84. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций. Киев, 1993. 384 с.

85. Карамушка Л.М. Психологія управління. Київ : Міленіум. 2003. 344 с.

86. Карпенко З.С. Аксіологічна психологія особистості. Івано-Франківськ: Лілея-НВ, 2009. 512 с.

87. Китаев-Смык Л. А. Психология стресса. Москва: Наука, 1983. 367 с.

88. Кійко Л. Професіоналізація державних службовців: теоретичний аспект. *Ефективність державного управління*. 2010. Вип. 23. С. 112 – 117.

89. Кікіньова К.О. Професіоналізація як процес підвищення ефективності державної служби в контексті європейських стандартів. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2008-2/doc/3/09.pdf> [від 10.07.2014].

90. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Москва: Академия, 2004. 304 с.

91. Колісніченко Н.М., Стойкова Г.Г. Особливості професіоналізації державних службовців: етапи, стадії, підходи. URL: http://209.85.129.132/search?q=cache:W3_GNmbVw_UJ:www.nbu.gov.ua/e-journals/tppd/2008 [від 23.07.2014].

92. Корольчук М.С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: Ніка-Центр, 2006. 580 с.

93. Косенко А.Ф. Психологічне забезпечення психічного і фізичного

здоров'я. Київ: КНУ, 2002, 268с.

94. Крайнюк В. М. Психологічний аналіз понять емоційної, психологічної стресостійкості. *Вісник Харківського університету*. Харків, 2004. № 617. С. 96–100.

95. Крайнюк В. М. Психологічний комфорт як умова психічного здоров'я особистості. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. Київ, 2001. Т. III, ч. 2. С. 137–142.

96. Крайнюк В.М. Механізми формування стресостійкості особистості. *Проблеми загальної та педагогічної психології*: зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С.Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. Київ: Гнозис, 2004. Т. 6, вип. 7. С. 155–162.

97. Кричевский Р.Л. Самоэффективность и акмеологический подход к исследованию личности. *Акмеология*. 2001. №1. С. 24–27.

98. Кричевский Р.Л. Психология подготовки специалистов для современного производства./ под ред. А. И. Подольского. Москва: Изд-во МГУ, 1991. 187 с.

99. Кудрявцев Т.В., Шегурова В.Ю. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности. *Вопросы психологии* 1983. № 3. С. 51–59.

100. Кутас М.С. Розвиток професійно значущих якостей майбутнього фахівця з управління проектами засобом соціально-психологічного тренінгу. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України.. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія/ за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. Алчевськ: ДонДТУ, 2014. Вип. 40. С. 60-65

101. Леонтьев А. Н. Лекции по общей психологии. Москва: Смысл, 2000. 560 с.

102. Леонтьев Д. А. Понимание смысла и смысл понимания. *Понимание: опыт мультидисциплинарного исследования* / под ред.: А.А. Брудного, А.В. Уткина, Е.И. Яцуты. Москва: Смысл, 2006. С. 20–27.

103. Ложкин Г., Видай А. Психологическое «выгорание» лидера. *Персонал*. 1999. № 6. С. 36–43.

104. Лукашева Н.А. Мотиваційно-ціннісний компонент готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах сучасних глобальних змін. *Грані*. 2013. № 5 (97). С. 161 – 165.

105. Луценко О.Л. Тести для вибору професії. Київ: Майстер-клас, 2011. 144 с.

106. Лэнгле А. Экзистенциальное выгорание с позиций экзистенциального анализа. *Вопросы психологии*. 2008. № 2. С. 3–16.

107. Максименко С. Д. Генетическая психология. Москва: Рефл-бук; Київ: Ваклер, 2000. 320 с.

108. Максименко С. Д. Генезис существования личности. Киев: Изд-во ООО «КММ», 2006. 240 с.
109. Максименко С. Д., Папуча М.В. Психологія особистості. Київ: ТОВ «КММ», 2007. 296 с.
110. Макшанов С.И., Хрящева Н.Ю. Психогимнастика в тренинге. Каталог. СПб., 1993. Ч. 1. 108 с.
111. Малкова Т.М. Професійне становлення особистості (на прикладі вищих навчальних закладів системи Міністерства внутрішніх справ України): монографія/ Ін-т психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Київ, 2012. 394 с.
112. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг. Москва: Совершенство, 1998. 208 с.
113. Маркелова Л.В. Акмеологические условия и факторы личностно-профессионального самосовершенствования государственных служащих : автореф. дис....канд. психол. наук: 19.00.13. Москва, 2002. 24 с.
114. Маркелова Л.В., Селезнева Е.В. Личностно-профессиональное самосовершенствование государственных служащих /под общ. ред. А.А. Деркача. Москва: Изд-во РАГС, 2003. 85 с.
115. Маркова А.К. Психология профессионализма. Москва: Знание, 2000. 312 с.
116. Маслач Х. Практикум по социальной психологии. СПб.: Питер, 2001. 528 с.
117. Маслоу А. Мотивация и личность: пер. с англ. 3-е изд. СПб.: Питер, 2010. 351 с.
118. Маценко Ж. М. Духовність: феномен психології та об'єкт виховання. Київ: Освіта України, 2010. 100 с.
119. Мельников О. Ф. Кар'єра в системах державної служби різних країн. *Держава та регіони*. 2008. № 1. С. 130 – 140.
120. Мельникова Н. Стратегии поведения в процессе социально-психологической адаптации: дис. ... канд. психол. наук. СПб., 1999. 285 с.
121. Митина Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя. Москва: центр «Академия», 2004. 320 с.
122. Михеев С. С. Акмеологические факторы, обеспечивающие эффективное развитие управленческой компетентности госслужащих. *Информационный гуманитарный портал «Знание. Понимание. Умение»*. 2010. №2. Педагогика. Психология. URL: <http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2010/2/Mikheev>.
123. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. СПб.: Речь, 2007. 336 с.
124. Моляко О.Л. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / за ред. В.О. Моляко, О.Л. Музики. Житомир: Рута, 2006. 320 с.
125. Мудрик А.Б. Психологічні особливості професійної компетентності

державних службовців. *Психологічні основи ефективної професійної діяльності в системі державної служби*: кол. моногр. / наук. ред.: Л.М. Карамушка, Л.Я. Малімон. Луцьк: СПД Гадяк Жанна Володимирівна, 2011. С. 150 – 181.

126. Мясищев В.Н. Психология отношений: Избранные психологические труды/под ред. А.А. Бодалева. Москва: Модэк МПСИ, 2004. 340 с.

127. Налчаджян А. А. Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии). Ереван: Изд-во АН Армянской ССР, 1988. 263 с.

128. Наследов А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. СПб: Речь, 2004. 392 с.

129. Наумчик Н. В. К проблеме психической саморегуляции личности. *Практична психологія та соціальна робота*. 2005. № 1. С. 57–60.

130. Нинюк І.І. Професіоналізм державних службовців: сутність, стан та особливості формування: автореф. дис.... канд. наук. з держ. управління: 25.00.03. Київ, 2005. 20 с.

131. Носенко Е.Л., Коврига Н.В. Емоційний інтелект: концептуалізація феномена, основні функції. Київ: Вища школа, 2003. 126 с.

132. Олпорт Г. Становление личности. Избранные труды. Москва: Смысл, 2002. 462 с.

133. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління. Київ: Академвидав, 2003. 567 с.

134. Орёл В. Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания: дис. ... д-ра психол. наук. Ярославль, 2005. 499 с.

135. Пантелеев С.Р. Методика исследования самоотношения. Москва: Смысл, 1993. 30 с.

136. Панфилова А. П. Игротехнический менеджмент. СПб.: Знание, 2013. 536 с.

137. Первин Л., Джон О. Психология личности. Теории и исследования. Москва: Аспект-пресс, 2000. 606 с.

138. Первин Л.А. Психология личности – Personality: теория и исследования / пер. с англ. М.С. Жамкочьян. М.: Аспект Пресс, 2000. 606 с.

139.

140. Петровская Л.А. *Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга*. Москва: МГУ, 1982. 168 с.

141. Пилипенко Н.М. Вплив кризи професійного становлення на саморозвиток особистості. *Педагогіка і психологія*. Київ, 2005. №2. С.117–118.

142. Поваренков Ю.П. *Психологическое содержание профессионального становления человека*. Москва: Изд-во УРАО, 2002. 160 с.

143. Поваренков Ю.П. *Проблемы психологии профессионального становления личности*. Саратов, 2012. 510 с.

144. Поваренков Ю.П. Психологический анализ процесса профессионализации. Понятие "профессионализация". *Способности и деятельность : межвуз. сб. науч. тр.* Ярославль: ЯГПИ им. Ушинского, 1989. С.

56–67.

145. Подсадный С.А., Орлов Д.Н. Развитие научных представлений о синдроме выгорания. *Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий*: кол. монография/ под. ред.: В. В. Лукьянова, Н. Е. Водопьяновой, В. Е. Орла и др. Курск, 2008. С.13–34.

146. Полищук О.А. Развитие рефлексивной компетентности кадров государственной службы: автореф. дис.... канд. психол. наук. Москва, 1995. 23 с.

147. Помиткін Е.О. Консультативна діяльність практичного психолога на основі духовно-особистісного підходу. *Актуальні проблеми практичної психології*. Збірник наукових праць. Херсон: ПП Вишемирський В.С., 2012. С.382–389.

148. Помиткін Е.О. *Психологія духовного розвитку особистості*: монографія. Київ: Внутрішній світ, 2007. 280 с.

149. Помиткін Е.О. Консультативна діяльність на основі духовно особистісного підходу. *Консультативна психологія*: навч.посібник / І.С.Булах, В.У.Кузьменко, Е.О.Помиткін та ін. Київ: Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2012. С.118–127.

150. Помиткін Е.О. Психологічна діагностика духовного потенціалу особистості: посібник. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 144 с.

151. Потьомкіна Ю.С. Категорія «відповідальність» у сфері державної служби. *Університетські наукові записки*. 2012. №3 (43). С. 460 – 468.

152. Практикум по социально-психологическому тренингу / под ред. Б.Д. Парыгина. 3-е изд., испр. и доп. СПб. : Изд-во Михайлова В.А., 2000. 352 с.

153. Практическая психодиагностика. Методики и тесты/ под. ред. Д. Я. Райгородского. Самара: Изд. Дом «БАХРАХ–М», 2002. 672 с.

154. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения: учеб.метод. пособ. 2-е изд., стер. Москва: Изд. Моск. психолого-социального ин-та; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2003. 400 с.

155. Психодіагностика : навч. посіб. / І. М. Галян. Київ: Академвидав, 2009. 464 с.

156. Психологическая защита: направления и методы: учебное пособие / под ред. Т.В. Маликова, Л.А. Михайлов, В.П. Соломин, О.В. Шатровой. СПб.: Речь, 2008. 231с.

157. Психология социальных ситуаций: хрестоматия / сост. Н.В. Гришина. СПб.: Питер, 2001. 416 с.

158. Рачинський А.П. Професіоналізм - як основа діяльності державних службовців. *Вісник УАДУ*. 1999. №2. С. 22 – 30.

159. Реан А.А. Акмеология личности. *Психологический журнал*. 2000. Т. 21. №3. С. 88 – 95.

160. Реан А.А. Практическая психодиагностика личности. СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 2001. 224 с.

161. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика. СПб.: 2006. 479 с.
162. Рибалка В. В. Психологія честі та гідності особистості: культурологічні та аксіологічні аспекти: навч.-метод. посіб. Львів: ДУВС, 2010. 512 с.
163. Рибалка В. В. Теорії особистості у вітчизняній психології та педагогіці: навч. посіб. Одеса: Букаєв Вадим Вікторович, 2009. 575 с.
164. Рибалка В.В. Особистісний підхід у профільному навчанні старшокласників: монографія/ за ред. Г.О. Балла. Київ, 1998. С. 424.
165. Розов В.И. Управление стрессом в оперативно-розыскной деятельности: учеб. пособ. Киев: КНТ, 2006. 268 с.
166. Романова И. А. Основные направления исследования самопонимания в зарубежной психологии. *Психологический журнал*. 2001. №1. С. 102–112
167. Ронгинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях. *Психологический журнал*. Москва. 2002. Т. 23 .
168. Рубинштейн С.Л. Человек и мир. *Проблемы общей психологии*. Москва, 1973. 424 с.
169. Саламатов В.О. Відданість професійній компетентності – ключове питання часу. *Віче*. 2013. №15(348). С. 23–25.
170. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / под ред. В.А. Ядова. Ленинград: Наука, 1979. 264 с.
171. Самосознание и защитные механизмы личности: хрестоматия по социальной психологии личности. Самара: Изд. дом “БАХРАХ–М”, 2000. 655 с.
172. Самоукина Н. В. Игры, в которые играют. Дубна : Феникс, 1996. 160 с.
173. Санникова О.П. Эмоциональность в структуре личности. Одесса: Хорс, 1995. 334 с.
174. Сапогова Е.Е. Экзистенциальные ожидания как фактор развития во взрослости и старости. *Психология социального развития: Человек в современном мире* / под науч. ред.: Ю.Н. Карандашева, В.Н. Шашок. Минск: Изд. Центр БГУ, 2007 С. 99–111.
175. Сарджвеладзе Н. И. Самоотношение личности. *Психология самосознания : хрестоматия по социальной психологии личности* / сост. Д.Я. Райгородский. Самара: Изд. дом «БАХРАХ–М», 2007. С. 174–194.
176. Сафін О.Д., Андрух І.В. Про результати психодіагностування емоційного вигорання оперативних працівників. *Збірник наукових праць НА ДПСУ, Сер. «Педагогіка та психологія»*, 2015. №1. С.137–148.
177. Сенин И.Г. Психодиагностика ценностно-ориентационной сферы личности как метод социально-психологического исследования: дисс.. канд. психол. наук. Ярославль, 2000. 187 с.
178. Серьогін С.М. Державний службовець у відносинах між владою і суспільством : монографія. Донецьк: ДРІДУ НАДУ, 2003. 456 с.

179. Селье, Г. Стресс без дистресса. Москва: Прогресс, 1982. 127 с.
180. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. СПб.: Социально-психологический центр, 1996. 349 с.
181. Сидоренко Е.В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату. СПб.: Речь, 2007. 144 с.
182. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. СПб.: Речь. 2002. 208 с.
183. Сіоніхіна З.М. Сутність і особливості професійної діяльності керівних кадрів ЦОВВ як джерело вимог до їхніх професійних компетенцій. *Держ.управл.: теорія та практика*. 2012. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Dutp_2012_2_28.pdf [від 10.07.2014].
184. Слабинский В.Ю. Основы психотерапии. Практическое руководство СПб.: Наука и техника, 2008. 464 с.
185. Словарь-справочник по психодиагностике / под ред. Л.Ф. Бурлачук 3-е изд, СПб: Питер, 2008. 200 с.
186. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография / под. ред. В.В. Лукьянова, Н.Е. Водопьяновой, В.Е. Орла и др. ; Курский гос. ун-т. Курск : КГУ, 2008. 336 с.
187. Соколовський С. І. Професійне емоційне вигорання державних службовців: діагностика проблеми. *Публ. адміністрування: теорія та практика*: електрон. зб. наук. пр. 2010. Вип. 1 (3). URL: http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/Patp/2010_1/10ssisdpr.pdf.
188. Соснюк О.П. Тренінгові технології розвитку інноваційного потенціалу особистості. *Наука і освіта*. Одеса. 2008. № 7. С. 178–182.
189. Становских З.Л. Мотиваційно-сміслові детермінанти саморегуляції професійної діяльності педагогів: метод. посіб. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. 168 с.
190. Степанов С.Ю., Семенов И.Н., Полищук О. А. Развитие рефлексивной компетентности кадров управления. Москва : РАГС, 1996. 80 с.
191. Степнова Л.А. Развитие аутопсихологической компетентности: овладение акмеологическими технологиями. Москва: РАГС, 2001. 130 с.
192. Стратегія кар'єри державного службовця: навч. - метод. посіб. / уклад. О. В. Бікла. Донецьк: Донецький обласний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій, 2010. 44 с.
193. Татенко Н.О. Життєві завдання особистості як умова реалізації життєвого успіху. *Наукові студії із соціальної та політичної психології: зб. статей АПН України* / Ін-т соціальної та політичної психології / редкол.: С.Д. Максименко, М.М. Слюсаревський та ін. Київ: Міленіум, 2007. Вип. 16 (19). 360 с. С. 299 – 304.
194. Телефанко В.Я. Соціальна, соціально-психологічна і професійна

компетентність: співвідношення між поняттями. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Львів, 2008. Вип. 2. С.105 – 117. Серія психологічна.

195. Титаренко Т.М. Домагання особистості у контексті ефективного життєздійснення. *Наукові студії із соціальної та політичної психології: зб. статей/ Ін-т соціальної та політичної психології АПН України; редкол.: С.Д. Максименко, М. М. Слюсаревський та ін.* Київ : Міленіум, 2007. Вип. 18 (21). 248 с. С. 3 – 13.

196. Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. Київ: Либідь, 2003. 376 с.

197. Трущенко М.Н. К вопросу о синдроме выгорания: традиционные подходы исследования и современное состояние проблемы. *Психология: традиции и инновации: материалы междунар. науч. конф. г. Уфа, октябрь 2012 г.* Уфа: Лето, 2012. С. 1–8.

198. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. Москва: Флинта, 1998. 272 с.

199. Улунова Г.Є. Професійна культура державного службовця як культура особистості. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. пр. Кам'янець-Поділ. нац. ун-ту ім. І. Огієнка, Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. 2013. Вип. 19. С. 726 – 735.

200. Управленческая культура организаций / сост. Л. Кроль, Е. Пуртова. Москва: Независимая фирма «Класс», 2004. 400 с.

201. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. Москва: Изд-во Института психотерапии. 2002. 490 с.

202. Фонарев А. Р. Формы становления личности в процессе ее профессионализации. *Вопросы психологии*. 1997. № 2. С. 88–93.

203. Фонарев А. Р. Психологические особенности личностного становления профессионала. Москва: Изд-во Моск. психолого-социального ин-та, 2005. 560 с.

204. Фонарев А. Р. Психология личностного становления педагога–профессионала: автореф. дис.... д-ра психол. наук: 19.00.07. Москва, 2007. 35 с.

205. Фопель К. Психологические группы : Рабочие материалы для ведущего : практ. /пособ. пер. с нем. 5-е изд. Москва : Генезис, 2004. 256 с.

206. Форверг М., Альберг А. Характеристика социально-психологического тренинга поведения. *Психологический журнал*. 1984. Т. 5, № 4. С. 57–64.

207. Хожило І. І. Толерантність як складова професійної компетентності публічного службовця. *Публічне адміністрування: теорія та практика*: електрон. збірник наукових праць. 2010. Вип. 2 (4). URL: http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/Patp/2010_2/10hiikps.pdf.

208. Холявчук П. Предтренинговое интервью: структура беседы и техника проведения. *Електронний журнал «HRMagazine»*, 2010. №7–8. URL:

http://www.hrm.ua/article/predtreningovoe_intervju_struktura_i_tehnika.

209. Хорни К. Невроз и личность. Борьба за самореализацию/ пер с англ. Е.Н. Замфир. Москва: Академический проект, 2008. 400 с.
210. Цзен Н.В., Пахомов Ю.В. Психотренинг: игры и упражнения. Москва: Класс, 1999. 272 с.
211. Чепелева Н.О. Поняття інтегративного потенціалу особистості в дослідженні феномена професійного вигорання викладачів. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України; редкол.: С. Д. Максименко (голов. ред.); за ред. С Д. Максименка. Київ, 2009. Т. 11. Ч. 2. С. 497– 506.
212. Чуйко О. В. Особистісне становлення суб'єктів професійної діяльності у соціономічних професіях: монографія. Київ: АДЕФ–Україна, 2013. 280 с.
213. Шакирова А.В. Инновационные игры в подготовке менеджеров: учеб. пособ. Набережные Челны: НОУ ВПО «Академия управления «ТИСБИ», 2010. 95с.
214. Шаров А. С. Жизненные кризисы в развитии личности. Омск: Изд-во ОмГТУ, 2005. 166 с.
215. Шпекторенко І.В. Професійна мобільність державного службовця : монографія. Донецьк : Моноліт, 2009. 242 с.
216. Штепа О. С. Диспозиційна модель особистісної зрілості : дис.... канд. псих. наук : 19.00.05. Київ, 2006. 146 с.
217. Щедровицкий Г.П. Организационно-деятельностная игра: Сборник текстов (1) / из архива Г. П. Щедровицкого. Т. 9 (1). Москва, 2004. 288 с.
218. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции : учебник. СПб: Питер, 2006. 256 с.
219. Яблонська Т.М. Розвиток здатності до рефлексії в професійному становленні особистості вчителя початкових класів: дис.... канд. психол. наук: 19.00.07 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. Київ, 2000. 203 с.
220. Яковенко С.І., Мороз Л.І. Професійно-психологічний тренінг: підруч. Київ: ПАЛИВОДА А.В., 2011. 252 с.
221. Brown R. M., Meade N. L. Nominal Group Technique for Determining CEO Incentive Pay. *Review of Business*. Winter 1997.
222. Chapple M., Murphy R. The Nominal Group Technique: Extending the Evaluation of Students Teaching and Learning Experiences. *Assessment & Evaluation in Higher Education*. June 1996. Vol. 21. Issue 2.
223. Delbecq A.L., Van de Ven A.H. A Group Process Model for Identification and Program Planning. *Journal of Applied Behavioral Sciences*. 1971.
224. Delbecq A.L., Van de Ven A.H., Gustafson D.H. Group Techniques for Program Planning, a Guide to Nominal Group Technique and Delphi Processes, Scott Foreman, 1975.

225. Demerouti, E., Bakker, A., Vardakou, I., Kantas, A. The convergent validity of two burnout instruments: a multitrait–multimethod analysis / E. Demerouti, A. Bakker, I. Vardakou, A. Kantas. *European Journal of Psychological Assessment*. 2002. Vol. 18. P. 296–307.
226. Halbesleben J. R., Buckley M. R. Burnout in organizational life / J. R. Halbesleben, M. R. Buckley. *Journal of Management*. 2004. Vol. 30. P. 859–879.
227. Hamilton D., McFarland D. Decision Model for Integration Across the Business Curriculum in the 21st Century. *Journal of Management Education*. Feb. 2000. Vol. 24. Issue 1.
228. Jeffery G., Hache G. A Group-based Delphi Application: Defining Rural Career Counseling Needs. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development*. Apr. 1995. Vol. 28. Issue 1.
229. Kristensen T. S., Borritz M., Villadsen E., Christensen K. B. The Copenhagen burnout inventory: a new tool for the assessment of burnout / T. S. Kristensen, M. Borritz, E. Villadsen, K. B. Christensen. *J. Work and Stress*. – 2005. Vol. 19. P.192–207.
230. Krueger R.A. Focus Groups: a Practical Guide For Applied Research, 2nd ed. *New Delphi: The International Professional Publishers*, 1994.
231. Lift J. Groups Processes: an Introduction to Group Dynamics, 3rd ed. Mayfield Publishing Company, 1984.
232. Lourel M., Gueguen N., Mouda F. Psychometric properties of a global measure of job burnout / M.Lourel, N.Gueguen, F. Mouda // *Study Psychologica* 2008. Vol. 50, №1. P. 109–118.
233. Maslach C., Schaufeli, W. B., Leiter M. P. Job burnout / C. Maslach, W. B. Schaufeli, M. P. Leiter. *Annual Review of Psychology*. 2001. Vol. 52. P. 397–422.
234. Morgan D.L. Focus Groups As Qualitative Research. *New Delphi: The International Professional Publishers*, 1988.
235. Ruyter K. Focus Versus Nominal Group Interviews: a Comparative Analysis. *Marketing Intelligence & Planning*, 1996. Vol. 14. Issue 6.
236. Schaufeli W. B., Enzmann D. The Burnout companion to study and research: A critical Analysis / W. B. Schaufeli, D. Enzmann. London : Taylor & Francis. 1998.
237. Schaufeli W. B., Leiter M. P., Maslach C. Burnout : 35 years research and practice . *Career Development International*. 2009. Vol. 14, №3. P. 204–220.
238. Stewart D.W., Shamdasani P.N. Focus Groups. Theory and Practice. L.–N.Y. *The International Professional Publishers*, 1990.
239. Super D. E. A theory of vocational development. *American Psychologist*. 1953. V. 8. P. 185–190.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методики емпіричного дослідження

А.1 Шкала самооцінки тривожності Ч. Спілбергера, Ю. Ханіна.

Бланк для відповідей

Прізвище _____ Ім'я _____
 Вік _____ кл. _____ СШ _____ Дата _____

Інструкція. «Прочитайте уважно кожне наведене нижче речення та закресліть відповідне число справа залежно від того, як Ви відчуваєте себе в цей момент». Над питаннями не замислюйтесь, оскільки вірних чи невірних відповідей немає.

1 — нет, это не так

3 — верно

2 — пожалуй, это так

4 — совершенно верно

1	2	3	4	5	6
1	Я спокоен	1	2	3	4
2	Мне ничто не угрожает	1	2	3	4
3	Я нахожусь в напряжении	1	2	3	4
4	Я испытываю сожаление	1	2	3	4
5	Я чувствую себя спокойно	1	2	3	4
6	Я расстроен	1	2	3	4
7	Меня волнуют возможные неудачи	1	2	3	4
8	Я чувствую себя отдохнувшим	1	2	3	4
9	Я встревожен	1	2	3	4
10	Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения	1	2	3	4
11	Я уверен в себе	1	2	3	4
12	Я нервничаю	1	2	3	4
13	Я не нахожу себе места	1	2	3	4
14	Я взвинчен	1	2	3	4
15	Я не чувствую скованности, напряженности	1	2	3	4
16	Я доволен	1	2	3	4
17	Я озабочен	1	2	3	4
18	Я слишком возбужден и мне не по себе	1	2	3	4
19	Мне радостно	1	2	3	4
20	Мне приятно	1	2	3	4
21	Я испытываю удовольствие	1	2	3	4
22	Я очень быстро устаю	1	2	3	4
23	Я легко могу заплакать	1	2	3	4
24	Я хотел бы быть таким же счастливым, как и другие	1	2	3	4

Закінчення таблиці А.1

1	2	3	4	5	6
25	Нередко я проигрываю из-за того, что недостаточно быстро принимаю решение	1	2	3	4
26	Обычно я чувствую себя бодрым	1	2	3	4
27	Я спокоен, хладнокровен и собран	1	2	3	4
28	Ожидаемые трудности обычно тревожат меня	1	2	3	4
29	Я слишком переживаю из-за пустяков	1	2	3	4
30	Я вполне счастлив	1	2	3	4
31	Я принимаю все слишком близко к сердцу	1	2	3	4
32	Мне не хватает уверенности в себе	1	2	3	4
33	Обычно я чувствую себя в безопасности	1	2	3	4
34	Я стараюсь избегать критических состояний и трудностей	1	2	3	4
35	У меня бывает хандра	1	2	3	4
36	Я доволен	1	2	3	4
37	Всякие пустяки отвлекают и волнуют меня	1	2	3	4
38	Я так сильно переживаю свои разочарования, что потом долго не могу их забыть	1	2	3	4
39	Я уравновешенный человек	1	2	3	4
40	Меня охватывает сильное беспокойство, когда я думаю о своих делах и заботах	1	2	3	4

Особистісна тривожність визначається по ключу:

З суми балів з питань (2,3,4,5,8,11,12,14,15,11,17,18,20) відняти суму балів з питань (1,6,7,10,13,16, 19), потім до отриманого результату додати 35.

$ЛТ = (2,3,4,5,8,11,12,14,15,11,17,18,20) - (1,6,7,10,13,16,19) + 35 =$

Результати оцінюються наступним чином.

4 бали - низький рівень тривожності (до 30 балів)

3 бали - середній рівень тривожності (31-45 балів)

2 бали - високий рівень тривожності (46 балів і більше)

Ситуативна тривожність визначається по ключу:

З суми балів з питань (3,4, 6,7,9,12,13,14,17,18) відняти суму балів з питань (1,2,5,8,10,11,15,16,19, 20), потім до отриманого результату додати 50.

$3T = (3,4, 6,7,9,12,13,14,17,18) - (1,2,5,8,10,11,15,16,19,20) + 50 =$

Результати оцінюються наступним чином.

4 бали - низький рівень тривожності. (До 30 балів)

3 бали - середній рівень тривожності (31-45 балів)

2 бали - високий рівень тривожності (46 балів і більше)

А.2 Методика «Оцінка нервово-психічної напруженості» (Т. Немчин)

Інструкція випробуваному: «Уважно прочитайте кожне речення і, оцінивши його стосовно до вашого стану в даний момент, поставьте знак плюс в одну з чотирьох граф в правій частині бланка».

Обробка результатів. Після заповнення тестового бланка проводиться підрахунок шляхом підсумовування набраних випробуваним балів. При цьому за знак «+», що стоїть в графі «немає, невірно», нараховується 1 бал, в графі «мабуть, так» - 2 бали, в графі «вірно» - 3 бали і в графі «совершенно верно» - 4 бали. Весь діапазон шкали, таким чином, включає від 30 до 120 балів.

Номер признака	Содержание признака	Отметка
1	Наличие физического дискомфорта: а) полное отсутствие каких-либо неприятных физических ощущений б) имеют место незначительные неприятные ощущения, не мешающие работе в) наличие большого количества неприятных физических ощущений, серьезно мешающих работе	
2	Наличие болевых ощущений: а) полное отсутствие каких-либо болей б) болевые ощущения периодически появляются, но быстро исчезают и не мешают работе в) имеют место постоянные болевые ощущения, существенно мешающие работе	
3	Температурные ощущения: а) отсутствие каких-либо изменений в ощущении температуры тела б) ощущение тепла, повышения температуры тела в) ощущение похолодания тела, конечностей, чувство «озноба»	
4	Состояние мышечного тонуса: а) обычный мышечный тонус б) ощущение тепла, повышения температуры тела в) ощущение похолодания тела, конечностей, чувство «озноба»	
5	Координация движений: а) обычная координация движений б) повышение точности, легкости, координированности движений во время письма, другой работы в) снижение точности движений, нарушение координации, ухудшение почерка, затруднения при выполнении мелких движений, требующих высокой точности	
6	Состояние двигательной активности в целом: а) обычная двигательная активность б) повышение двигательной активности, увеличение скорости и энергичности движений в) резкое усиление двигательной активности, невозможность усидеть на одном месте, суетливость, стремление ходить, изменять положение тела	

Номер признака	Содержание признака	Отметка
7	Ощущения со стороны сердечно-сосудистой системы: а) отсутствие каких-либо неприятных ощущений со стороны сердца б) ощущение усиления сердечной деятельности, не мешающие работе в) наличие неприятных ощущений со стороны сердца — учащение сердцебиений, чувство сжатия в области сердца, покалывание, боли в сердце	
8	Проявления со стороны желудочно-кишечного тракта: а) отсутствие каких-либо неприятных ощущений в животе б) единичные, быстро проходящие и не мешающие работе ощущения в животе — подсасывание в подложечной области, чувство легкого голода, периодическое «урчание» в) выраженные неприятные ощущения в животе — боли, снижение аппетита, подташнивание, чувство жажды	
9	Проявления со стороны органов дыхания: а) отсутствие каких-либо опущений б) увеличение глубины и учащение дыхания, не мешающие работе в) значительные изменения дыхания — одышка, чувство недостаточности вдоха, «ком в горле»	
10	Проявления со стороны выделительной системы: а) отсутствие каких-либо изменений б) умеренная активизация выделительной функции — более частое желание воспользоваться туалетом при полном сохранении способности воздержаться (терпеть) в) резкое учащение желания воспользоваться туалетом, трудность или даже невозможность терпеть	
11	Состояние потоотделения: а) обычное потоотделение без каких-либо изменений б) умеренное усиление потоотделения в) появление обильного «холодного» пота	
12	Состояние слизистой оболочки полости рта: а) обычное состояние без каких-либо изменений б) умеренное увеличение слюноотделения в) ощущение сухости во рту	
13	Окраска кожных покровов: а) обычная окраска кожи лица, шеи, рук б) покраснение кожи лица, шеи, рук в) побледнение кожи лица, шеи, появление на коже кистей рук «мраморного» (пятнистого) оттенка	
14	Восприимчивость, чувствительность к внешним раздражителям: а) отсутствие каких-либо изменений, обычная чувствительность б) умеренное повышение восприимчивости к внешним раздражителям, не мешающее работе в) резкое обострение чувствительности, отвлекаемость, фиксация на посторонних раздражителях	

Номер признака	Содержание признака	Отметка
15	Чувство уверенности в себе, в своих силах: а) обычное чувство уверенности в своих силах, в своих способностях б) повышение чувства уверенности в себе, вера в успех в) чувство неуверенности в себе, ожидание неудачи, провала	
16	Настроение: а) обычное настроение б) приподнятое, повышенное настроение, ощущение подъема, приятного удовлетворения работой или другой деятельностью в) снижение настроения, подавленность	
17	Особенности сна: а) нормальный, обычный сон б) хороший, крепкий, освежающий сон накануне в) беспокойный, с частыми пробуждениями и сновидениями сон в течение нескольких предшествующих ночей, в том числе накануне	
18	Особенности эмоционального состояния в целом: а) отсутствие каких-либо изменений в сфере эмоций и чувств б) чувство озабоченности, ответственности за исполняемую работу «азарт», активное желание действовать в) чувство страха, паники, отчаяния	
19	Помехоустойчивость: а) обычное состояние без каких-либо изменений б) повышение помехоустойчивости в работе, способность работать в условиях шума и других помех в) значительное снижение помехоустойчивости, неспособность работать при отвлекающих раздражителях	
20	Особенности речи: а) обычная речь б) повышение речевой активности, увеличение громкости голоса, ускорение речи без ухудшения ее качества (логичности, грамотности и др.) в) нарушения речи — появление длительных пауз, запинок, увеличение количества лишних слов, заикание, слишком тихий голос	
21	Общая оценка психического состояния: а) обычное состояние б) состояние собранности, повышенная готовность к работе, мобилизованность, высокий психический тонус в) чувство усталости, несобранности, рассеянности, апатии, снижение психического тонуса г) нарушения речи — появление длительных пауз, запинок, увеличение количества лишних слов, заикание, слишком тихий голос	
22	Особенности памяти: а) обычная память б) улучшение памяти — легко вспоминается то, что нужно в) ухудшение памяти	

Номер признака	Содержание признака	Отметка
23	Особенности внимания: а) обычное внимание без каких-либо изменений б) улучшение способности к сосредоточению, отвлечение от посторонних дел в) ухудшение внимания, неспособность сосредоточиться на деле, отвлекаемость	
24	Сообразительность: а) обычная сообразительность б) повышение сообразительности, хорошая находчивость в) снижение сообразительности, растерянность	
25	Умственная работоспособность: а) обычная умственная работоспособность б) повышение умственной работоспособности в) значительное снижение умственной работоспособности, быстрая умственная утомляемость	
26	Явления психического дискомфорта: а) отсутствие каких-либо неприятных ощущений и переживаний со стороны психики в целом/ б) чувство психического комфорта, подъема психической деятельности либо единичные, слабо выраженные, быстро проходящие и не мешающие работе явления в) резко выраженные, разнообразные и многочисленные серьезно мешающие работе нарушения со стороны психики	
27	Степень распространенности (генерализованность) признаков напряжения: а) единичные, слабо выраженные признаки, на которые не обращается внимание б) отчетливо выраженные признаки напряжения, не только не мешающие деятельности, но, напротив, способствующие ее продуктивности в) большое количество разнообразных неприятных признаков напряжения, мешающих работе и наблюдающихся со стороны различных органов и систем организма	
28	Частота возникновения состояния напряжения: а) ощущение напряжения не развивается практически никогда б) некоторые признаки напряжения развиваются лишь при наличии реально трудных ситуаций в) признаки напряжения развиваются очень часто и нередко без достаточных на то причин	

Номер признака	Содержание признака	Отметка
29	Продолжительность состояния напряжения: а) весьма кратковременное, не более нескольких минут, быстро исчезает еще до того, как миновала сложная ситуація б) продолжается практически в течение всего времени пребывания в условиях сложной ситуации и выполнения необходимой работы, прекращается вскоре после ее окончания в) весьма значительная продолжительность состояния напряжения, не прекращающегося в течение длительного времени после сложной ситуации	
30	Общая степень выраженности напряжения: а) полное отсутствие или весьма слабая степень выраженности б) умеренно выраженные, отчетливые признаки напряжения в) резко выраженное, чрезмерное напряжение	

А.3 Визначення психічного вигорання (А. Рукавішніков)

Інструкція:

Вам пропонується дати відповідь на ряд тверджень, що стосуються почуттів, пов'язаних з роботою. Будь ласка, прочитайте висловлення й вирішіть, чи відчували ви щось подібне. Якщо у вас ніколи не виникало подібного почуття, поставте галочку або хрестик у бланку відповідей у колонку «ніколи» напроти порядкового номера твердження. Якщо у вас подібне почуття присутнє постійно, то поставте галочку або хрестик у бланку відповідей у колонку «звичайно», а також відповідно до відповідей «рідко» і «часто». Відповідайте якнайшвидше. Постарайтеся довго не замислюватися над вибором відповіді.

№	Высказывание	Обычно	Часто	Редко	Никогда
1.	Я легко раздражаюсь				
2.	Думаю, что работаю лишь потому, что надо где-то работать				
3.	Меня беспокоит, что думают коллеги о моей работе				
4.	Я чувствую, что у меня нет никаких эмоциональных сил вникать в чужие проблемы				
5.	Меня мучает бессонница				
6.	Думаю, что, если бы представилась удачная возможность, я бы сменил место работы				
7.	Я работаю с большим напряжением				
8.	Моя работа приносит мне удовлетворение				
9.	Чувствую, что работа с людьми изматывает меня				

№	Высказывание	Обычно	Часто	Редко	Никогда
10.	Думаю, что моя работа важна				
11.	Я устаю от человеческих проблем, с решением которых сталкиваюсь на работе				
12.	Я доволен профессией, которую выбрал				
13.	Непонятливость моих коллег или учеников раздражает меня				
14.	Я эмоционально устаю на работе				
15.	Думаю, что не ошибся в выборе своей профессии				
16.	Я чувствую себя опустошенным и разбитым после рабочего дня				
17.	Чувствую, что получаю мало удовлетворения от достигнутых успехов на работе				
18.	Мне трудно устанавливать или поддерживать тесные контакты с коллегами по работе				
19.	Для меня важно преуспеть на работе				
20.	Идя утром на работу, я чувствую себя свежим и отдохнувшим				
21.	Мне кажется, что результаты моей работы не стоят затраченных мною усилий				
22.	У меня не хватает времени на свою семью и личную жизнь				
23.	Я полон оптимизма по отношению к своей работе				
24.	Мне нравится моя работа				
25.	Я устал все время стараться				
26.	Меня утомляет участие в дискуссиях на профессиональные темы				
27.	Мне кажется, что я изолирован от своих коллег по работе				
28.	Я удовлетворен своим профессиональным выбором				
29.	Я чувствую физическое напряжение, усталость				
30.	Постепенно я начинаю испытывать безразличие к своим ученикам				
31.	Работа эмоционально выматывает меня				
32.	Я использую лекарства для улучшения самочувствия				
33.	Меня интересуют результаты работы моих коллег				
34.	Утром мне трудно вставать и идти на работу				
35.	На работе меня преследует мысль: поскорее бы рабочий день закончился				
36.	Нагрузка на работе практически невыносима				
37.	Я ощущаю радость, помогая окружающим меня людям				
38.	Я чувствую, что стал более безразличным к своей работе				
39.	Случается, что у меня без особой причины начинает болеть голова или желудок				
40.	Я прилагаю усилия, чтобы быть терпеливым с учениками				
41.	Я люблю свою работу				
42.	У меня возникает чувство, что глубоко внутри я эмоционально не защищен				
43.	Меня раздражает поведение моих коллег				
44.	Мне легко понять чувства окружающих по отношению ко мне				

Закінчення таблиці А.3				
45.	Меня часто охватывает желание все бросить и уйти со своего рабочего места			
46.	Я замечаю, что становлюсь все более черствым по отношению к людям			
47.	Я чувствую эмоциональное напряжение			
48.	Я совершенно не увлечен и даже не интересуюсь своей работой			
49.	Я чувствую себя измотанным			
50.	Я считаю, что своим трудом я приношу пользу людям			
51.	Временами я сомневаюсь в своих способностях			
52.	Я испытываю ко всему, что происходит вокруг, полную апатию			
53.	Выполнение повседневных дел для меня — источник удовольствия и удовлетворения			
54.	Я не вижу смысла в том, что делаю на работе			
55.	Я чувствую удовлетворение от выбранной мной профессии			
56.	Хочется плюнуть на все			
57.	Я жалуюсь на здоровье без четко определенных симптомов			
58.	Я доволен своим положением на работе и в обществе			
59.	Мне понравилась бы работа, отнимающая мало времени и сил			
60.	Я чувствую, что работа с людьми сказывается на моем физическом здоровье			
61.	Я сомневаюсь в значимости моей работы			
62.	Испытываю чувство энтузиазма по отношению к работе			
63.	Я так устаю на работе, что не в состоянии выполнять свои повседневные обязанности			
64.	Считаю, что вполне компетентен в решении проблем, возникающих на работе			
65.	Чувствую, что могу дать детям больше, чем даю			
66.	Мне буквально приходится заставлять себя работать			
67.	Присутствует ощущение, что я могу легко расстроиться, впасть в уныние			
68.	Мне нравится отдавать все силы работе			
69.	Я испытываю состояние внутреннего напряжения и раздражения			
70.	Я стал с меньшим энтузиазмом относиться к своей работе			
71.	Верю, что способен выполнить все, что задумано			
72.	У меня нет желания глубоко вникать в проблемы моих учеников			

Обработка й інтерпретація результатів.

Оцінка психічного вигорання визначається за трьома субшкалам (психоемоційне виснаження, особистісне віддалення, професійна мотивація) відповідно до «ключа».

«Ключ»

Психоемоційне виснаження (П) - питання: 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 тверджень).

Особистісне віддалення (ЛЮ) питання: 3, 4, 9-11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 37, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70-72 (24 твердження).

Професійна мотивація (ПМ) питання: 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22-24, 26-28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 твердження).

Кількісна оцінка по кожній шкалі здійснюється шляхом перекладу відповідей у трибальну систему (звичайно - 3 бали; часто - 2, рідко - 1, ніколи - 0) і сумарний підрахунок балів.

Обробка здійснюється за сирими балами, потім за допомогою нормативних таблиць визначається рівень психічного вигорання з кожних шкал.

А.4 «Оцінка професійного стресу» (опитувальник К. Вайсмана)

1. Как часто вам кажется, что вам не хватает полномочий, чтобы справляться со своими обязанностями?
2. Как часто у вас возникает неприятное чувство по поводу своих служебных обязанностей?
3. Как часто бывает, что вы не знаете о возможностях своего продвижения по работе?
4. Как часто вы чувствуете, что слишком перегружены и не можете справиться с работой за рабочий день?
5. Как часто вам кажется, что вы не сможете удовлетворить противоречивые требования разных людей из вашего окружения?
6. Как часто вам кажется, что вам не хватает квалификации для выполнения своей работы?
7. Как часто вы не знаете, что думает о вас ваш начальник и как он оценивает вашу работу?
8. Как часто вы находитесь в ситуации, когда не можете получить нужную информацию для работы?
9. Как часто вы беспокоитесь о решениях, которые влияют на жизнь других знакомых вам людей?
10. Как часто вы чувствуете, что не нравитесь своим коллегам по работе или вас не принимают в коллективе?
11. Как часто вы не можете повлиять на решения и действия начальника, направленные на вас?
12. Как часто вы не знаете, чего ожидают от вас ваши коллеги?
13. Как часто вам кажется, что количество работы, которую вам не обходимо сделать, повлияет на качество ее выполнения?
14. Как часто вам кажется, что вам приходится делать нечто противоречащее вашим суждениям?
15. Как часто вам кажется, что работа негативно отражается на вашей семейной жизни?

Обробка методики і інтерпретація результату. Щоб визначити свій підсумковий показник за шкалою професійного стресу, складіть отримані результати. Мінімальне значення за цим тестом – 15, максимальне – 75. Чим вище отриманий бал, тим вище рівень стресу.

А.5 Методика діагностики професійного вигорання (MBI) (К. Маслач, С. Джексон; в адаптації Н. Водоп'янової)

Інструкція: Відповідайте, будь ласка, як часто ви випробовуєте почуття, перераховані нижче в опроснику. Для цього на бланку для відповідей відзначте по кожному пункті варіант відповіді: «ніколи»; «дуже рідко»; «іноді»; «часто»; «дуже часто»; «щодня».

Опросник:

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным,
2. После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон».
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги и стараюсь учитывать это в интересах дела.
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).
6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.
8. Я чувствую угнетенность и апатию.
9. Я уверен, что моя работа нужна людям.
10. В последнее время я стал более «черствым» по отношению к тем, с кем работаю.
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.
12. У меня много планов на будущее и я верю в их осуществление.
13. Моя работа все больше меня разочаровывает.
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе.
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

Обработка результатов

Опросник имеет три шкалы: «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений) и «редукция личных достижений» (8 утверждений).

Варианты ответов оцениваются следующим образом: «никогда» - 0 баллов; «очень редко» - 1 балла; «иногда» - 3 балла; «часто» - 4 балла; «очень часто» - 5 баллов; «каждый день» - 6 баллов.

Ключ к опроснику.

Нижче перерахуються шкали і відповідні їм пункти опросника: «Емоціональне истощение» – відповіді «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума баллів – 54).

«Деперсоналізація» – відповіді «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума баллів – 30).

«Редукція личних досягнень» – відповіді «да» по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальна сума баллів – 48).

А.6 Опитувальник «Оцінка якості життя» (З. Дудченко)

Інструкція. Вам необхідно відповісти на ряд питань. Щоб відповіді можна було виміряти кількісно, пропонуються шкали по 100 балів. 0 балів означає дуже поганий стан, а 100 балів - дуже хороший стан. Обведіть цифру, що відповідає вашому стану справ. Необхідно відповідати так, як це з вами буває в типових випадках, найбільш часто. Намагайтеся відповідати щиро.

ОПРОСНИК ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ:

1. Деньги, материальный достаток

1.1. Довольны ли вы благосостоянием вашей семьи

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Совершенно нет Полностью да

1.2. Довольны ли вы своим личным заработком

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Совершенно нет Полностью да

2. Квартира, жилищные условия

2.1. Довольны ли вы размерами жилой площади

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Совершенно нет Полностью да

2.2. Довольны ли вы благоустроенностью квартиры (мебель, бытовые приборы, т. д.)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Совершенно нет Полностью да

3. Экология, быт в районе проживания

3.1. Довольны ли вы климатическими условиями в месте проживания (ветер, влажность, температура и т. д.)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Совершенно нет Полностью да

3.2. Довольны ли вы экологическими условиями в месте проживания (шум, пыль)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Совершенно нет Полностью да

3.3. Довольны ли вы бытовыми условиями в месте проживания (магазины, услуги)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Совершенно нет Полностью да

4. Семья

4.1 Насколько вы считаете свою семейную жизнь счастливой

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Совершенно нет Полностью да

5. Питание

5.1. Довольны ли вы разнообразием потребляемых продуктов питания

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Совершенно нет Полностью да

5.2. Довольны ли вы количеством пищи, потребляемой за сутки

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Совершенно нет Полностью да

6. Любовь, сексуальные чувства

6.1. Довольны ли вы своей сексуальной жизнью

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Совершенно нет Полностью да

7. Развлечения, отдых, спортивные занятия

7.1. Довольны ли вы своим суточным сном

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Совершенно нет Полностью да

7.2. Довольны ли вы своей физической активностью

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Совершенно нет Полностью да

8. Положение в обществе

8.1. Довольны ли вы своим положением в обществе

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Совершенно нет Полностью да

9. Работа

9.1. Отношения с руководителем

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Совершенно нет Полностью да

9.2 Отношения с коллегами по работе

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Совершенно нет Полностью да

9.3, Возможность профессионального роста или продвижения по службе

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Совершенно нет Полностью да

9.4 Удовлетворенность своей работой

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Совершенно нет Полностью да

10. Духовные потребности

10.1. Считаете ли вы свою жизнь духовно богатой (литература, искусство, природа)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Совершенно нет Полностью да

11. Социальная поддержка

11.1. В случае серьезных неприятностей можете ли вы рассчитывать на поддержку семьи, родственников, друзей?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Совершенно нет Полностью да

12. Здоровье, благополучие родственников

12.1. Здоровье детей

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Совершенно нет Полностью да

12.2. Здоровье жены/мужа

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Совершенно нет Полностью да

13. Оцените состояние своего здоровья

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Совершенно нет Полностью да

14. Оцените свое душевное состояние в последнее время

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Совершенно нет Полностью да

15. Оцените в целом, как складывается ваша жизнь

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Совершенно нет Полностью да

Обробка і інтерпретація результатів. Підраховується середній бал для кожної шкали (15 шкал) і заноситься в таблицю (додаток 22.2). Залежно від відповіді для кожної шкали виділяється рівень якості життя:

від 61 до 100 балів - нормальна якість життя;

від 31 до 60 балів - зниження якості життя;

від 0 до 30 балів - низька якість життя.

А.7 Методика соціальної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда.

Інструкція. В опитувальнику містяться висловлення про людину – її переживання, думки, звички, поведінку. Всі ці висловлення респондент може співвіднести із власною думкою про себе.

0 – «это ко мне совершенно не относится».

1 – «ко мне это не относится фактически во всех случаях».

2 – «сомневаюсь, что это можно отнести ко мне».

3 – «не решаюсь отнести это к себе».

4 – «это похоже на меня, но нет уверенности».

5 – «это на меня похоже».

6 – «это точно про меня».

Обраний варіант відповіді випробуваний зазначає на Блінкен осередку, що відповідає порядковому, але міру висловлювання.

Тестовий матеріал.

1. Испытывает неловкость, когда вступает с кем-нибудь в разговор.
2. Нет желания раскрываться перед другими.
3. Во всем любит состязание, соревнование, букву.
4. Предъявляет к себе высокие требования.
5. Часто ругает себя за сделанное.
6. Часто чувствует себя униженным.

7. Сомневается, что может нравиться кому-нибудь из лиц противоположного пола.
8. Свои обещания выполняет всегда.
9. Имеет теплые, добрые отношения с окружающими.
10. Человек сдержанный, замкнутый, держится ото всех чуть в стороне.
11. В своих неудачах винит себя.
12. Человек ответственный, на него можно положиться.
13. Чувствует, что не в силах хоть что-нибудь изменить, что все его усилия напрасны.
14. На многое смотрит глазами сверстников.
15. Принимает в целом те правила и требования, которым надлежит следовать.
16. Собственных убеждений и правил ему не хватает.
17. Любит мечтать, иногда даже среди бела дня; с трудом возвращается от мечтаний к действительности.
18. Всегда готов к защите и даже нападению, «застревает» на переживаниях обид, мысленно перебирая способы мщения.
19. Умеет управлять собой и собственными поступками, заставлять себя, разрешать себе; самоконтроль для него не проблема.
20. Часто портится настроение: накатывает уныние, хандра.
21. Все, что касается других, его не волнует: сосредоточен на себе, занят собой.
22. Люди, как правило, ему нравятся.
23. Не стесняется своих чувств, открыто их выражает.
24. Среди большого скопления народа бывает немножко одиноким.
25. Сейчас очень не по себе. Хочется все бросить, куда-нибудь спрятаться.
26. С окружающими обычно ладит.
27. Все труднее бороться с самим собой.
28. Настораживает незаслуженное доброжелательное отношение окружающих.
29. В душе оптимист, верит в лучшее.
30. Человек неподатливый, упрямый; таких называют трудными.
31. К людям критичен и судит их, если считает, что они этого заслуживают.
32. Обычно чувствует себя не ведущим, а ведомым: ему не всегда удается мыслить и действовать самостоятельно.
33. Большинство из тех, кто его знает, хорошо к нему относятся, любят его.
34. Иногда бывают такие мысли, которыми не хотелось бы ни с кем делиться.
35. Человек с привлекательной внешностью.
36. Чувствует себя беспомощным, нуждается в том, чтобы кто-то был рядом.
37. Приняв решение, следует ему.
38. Принимает, казалось бы, самостоятельные решения, но не может освободиться от влияния других людей.
39. Испытывает чувство вины, даже когда винить себя как будто бы не в чем.
40. Чувствует неприязнь к тому, что его окружает.
41. Всем доволен.
42. Выбит из колеи: не может собраться, взять себя в руки, организовать себя.
43. Чувствует вялость; все, что раньше волновало, стало вдруг безразличным.
44. Уравновешен, спокоен.
45. Разозлившись, нередко выходит из себя.

46. Часто чувствует себя обиженным.
47. Человек порывистый, нетерпеливый, горячий; ему не хватает сдержанности.
48. Бывает, что сплетничает.
49. Не очень доверяет своим чувствам: они иногда подводят его.
50. Довольно трудно быть самим собой.
51. На первом месте рассудок, а не чувство: прежде чем что-либо сделать, подумает.
52. Происходящее с ним толкует на свой лад, способен напридумывать лишнего. Словом, «не от мира сего».
53. Терпимый к людям и принимает каждого таким, каков тот есть.
54. Старается не думать о своих проблемах.
55. Считает себя интересным человеком: привлекательным как личность, заметным.
56. Человек стеснительный, легко тушуетя.
57. Обязательно нужно напоминать, подталкивать, чтобы довел дело до конца.
58. В душе чувствует превосходство над другими.
59. Нет ничего, в чем бы выразил себя, проявил свою индивидуальность, свое Я.
60. Боится того, что подумают о нем другие.
61. Честолюбив, равнодушен к успеху, похвале; в том, что для него существенно, старается быть среди лучших.
62. Человек, у которого в настоящий момент многое достойно пре зрения.
63. Человек деятельный, энергичный, полон инициатив.
64. Пасует перед трудностями и ситуациями, которые грозят осложнениями.
65. Себя просто недостаточно ценит.
66. По натуре вожак и умеет влиять на других.
67. Относится к себе в целом хорошо.
68. Человек настойчивый, напористый; ему всегда важно настоять
69. на своем.
70. Не любит, когда с кем-нибудь портятся отношения, особенно если разногласия грозят стать явными.
71. Подолгу не может принять решение, а потом сомневается в его правильности.
72. Пребывает в растерянности, все спуталось, все смешалось у него.
73. Доволен собой.
74. Невезучий.
75. Человек приятный, располагающий к себе.
76. Лицом, может, и не очень пригож, но может нравиться как человек, как личность.
77. Презирает лиц противоположного пола и не связывается с ними.
78. Когда нужно что-то сделать, охватывает страх: а вдруг не справлюсь, вдруг не получится.
79. Легко, спокойно на душе, нет ничего, что сильно тревожило бы.
80. Умеет упорно работать.
81. Чувствует, что растет, взрослеет: меняется сам и его отношение к окружающему миру.
82. Случается, что говорит о том, в чем совсем не разбирается.

83. Всегда говорит только правду.
84. Встрепожен, обеспокоен, напряжен.
85. Чтобы заставить хоть что-то сделать, нужно как следует настоять, и тогда он уступит.
86. Чувствует неуверенность в себе.
87. Обстоятельства очень часто вынуждают защищать себя, оправдываться и обосновывать свои поступки.
88. Человек уступчивый, податливый, мягкий в отношениях с другими.
89. Человек толковый, любит размышлять.
90. Иной раз любит прихвастнуть.
91. Принимает решения и тут же их меняет; презирает себя за безволие, а поделаться с собой ничего не может.
92. Старается полагаться на свои силы, не рассчитывает на чью-либо помощь.
93. Никогда не опаздывает.
94. Испытывает ощущение скованности, внутренней несвободы.
95. Выделяется среди других.
96. Не очень надежный товарищ, не во всем на него можно положиться.
97. В себе все ясно, себя хорошо понимает.
98. Общительный, открытый человек; легко сходится с людьми.
99. Силы и способности вполне соответствуют тем задачам, которые приходится решать; со всем может справиться.
100. Себя не ценит, никто его всерьез не воспринимает.
101. Беспокоится, что лица противоположного пола слишком занимают мысли.
102. Все свои привычки считает хорошими.

Обробка і інтерпретація результатів інтегральні показники, ключі:

№	показники	номери висловлювань	норми
1.	А В адаптивність деадаптивність	4, 5, 9, 12, 15, 19, 22, 23, 26, 27, 29, 33, 35, 37, 41, 44, 47, 51, 53, 55, 61, 63, 67, 72, 74, 75, 78, 80, 88, 91, 94, 96, 97, 98 2, 6, 7, 13, 16, 18, 25, 28, 32, 36, 38, 40, 42, 43, 49, 50, 54, 56, 59, 60, 62, 64, 69, 71, 73, 76, 77, 83, 84, 86, 90, 95, 99, 100	(68-170) 68- 136 (68-170) 68-136
2.	А В Лживість- +	34, 45, 48, 81, 89 8, 82, 92, 101	(18-45) 18-36
3.	А В Прийняття себе Неприйняття себе	33, 35, 55, 67, 72, 74, 75, 80, 88, 94, 96 7, 59, 62, 65, 90, 95, 99	(22-52) 22-42 (14-35) 14-28
4.	А В Прийняття інших Неприйняття інших	9, 14, 22, 26, 53, 97 2, 10, 21, 28, 40, 60, 76	(12-30) 12-24 (14-35) 14-28
5.	А В Емоційний комфорт емоційний дискомфорт	23, 29, 30, 41, 44, 47, 78 6, 42, 43, 49, 50, 83, 85	(14-35) 14-28 (14-35) 14-28
6.	А В Внутрішній контроль Зовнішній контроль	4, 5, 11, 12, 13, 19, 27, 37, 51, 63, 68, 79, 91, 98 25, 36, 52, 57, 70, 71, 73, 77	(26-65) 26-52 (18-45) 18-36
7.	А В домінування Відомість	58, 61, 66 16, 32, 38, 69, 84, 87	(6-15) 6-12 (12- 30) 12-24
8.	Ескапізм (відхід від проблем)	17, 18, 54, 64, 86	(10-25) 10-20

Зона невизначеності в інтерпретації результатів по кожній шкалі наводиться в дужках для підлітків, для дорослих - без дужок. Результати «до» зони невизначеності інтерпретуються як надзвичайно низькі, а «після» найвищого показника в зоні невизначеності – як високі.

А.8 Методика діагностики самоактуалізації особистості (О. Лазуркіна в модифікації Н. Каліної – САМОАО)

Інструкція. Опитувальник призначений для діагностики рівня самоактуалізації особистості. У кожному пункті тесту містяться два висловлювання (а і б). Уважно прочитайте кожне з двох висловлювань і відзначте то з них, яке більшою мірою відповідає вашій точці зору.

Стимульний матеріал (опитувальник):

1. а) Я верю в себя только тогда, когда чувствую, что могу справиться со всеми стоящими передо мной задачами.
б) Я верю в себя и тогда, когда чувствую, что не могу справиться со всеми стоящими передо мной задачами.
2. а) Я часто внутренне смущаюсь, когда мне говорят комплименты,
б) Я редко смущаюсь, когда мне говорят комплименты.
3. а) Мне кажется, что человек может прожить свою жизнь так, как ему хочется,
б) Мне кажется, что человек имеет мало шансов прожить свою жизнь так, как ему хочется.
4. а) Я всегда чувствую в себе силы для преодоления жизненных невзгод,
б) Я далеко не всегда чувствую в себе силы для преодоления жизненных невзгод.
5. а) Я чувствую угрызения совести, когда сержусь на тех, кого люблю.
б) Я не чувствую угрызений совести, когда сержусь на тех, кого люблю.
6. а) В сложных ситуациях надо действовать уже испытанными способами, так как это гарантирует успех,
б) В сложных ситуациях всегда надо искать принципиально новые решения.
7. а) Для меня важно, разделяют ли другие люди мою точку зрения,
б) Для меня не слишком важно, разделяют ли другие люди мою точку зрения,
8. а) Мне кажется, что человек должен спокойно относиться к тому неприятному, что он может услышать о себе от других,
б) Мне понятно, когда люди обижаются, услышав что-то неприятное о себе.
9. а) Я могу безо всяких угрызений совести отложить на завтра то, что должен сделать сегодня.
б) Меня мучают угрызения совести, если я откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.
10. а) Я иногда бываю так зол, что мне хочется набрасываться на людей.
б) Я никогда не бываю зол настолько, чтобы мне хотелось набрасываться на людей.
11. а) Мне кажется, что в будущем меня ждет много хорошего,

б) Мне кажется, что мое будущее сулит мне мало хорошего.

12. а) Человек должен оставаться честным во всем и всегда.

б) Бывают ситуации, когда человек имеет право быть нечестным.

13. а) Взрослые никогда не должны сдерживать любознательность ребенка, даже если ее удовлетворение может повлечь отрицательные последствия.

б) Не стоит поощрять излишнее любопытство ребенка, если оно может привести к нежелательным последствиям.

14. а) У меня часто возникает потребность найти обоснование тем своим действиям, которые я совершаю только потому, что мне этого хочется.

б) У меня никогда не возникает потребности в обосновании тех своих действий, которые я совершаю просто потому, что мне этого хочется.

15. а) Я всячески стараюсь избегать огорчений.

б) Я не считаю для себя нужным избегать огорчений.

16. а) Я часто испытываю чувство беспокойства, думая о будущем,

б) Я редко испытываю чувство беспокойства, думая о будущем.

17. а) Я не хотел бы отступать от своих принципов даже ради того, чтобы совершить нечто полезное, за что люди были бы благодарны мне. б) Я хотел бы совершить нечто полезное, за что люди были бы благодарны мне, даже если ради этого нужно было бы отойти от своих принципов.

18. а) Мне кажется, что большую часть времени я не живу, а как бы готовлюсь к тому, чтобы начать жить в будущем.

б) Мне кажется, что большую часть времени я живу по-настоящему уже сейчас, а не готовлюсь к будущей настоящей жизни.

19. а) Обычно я высказываю и делаю то, что считаю нужным, даже если это грозит осложнениями в отношениях с близкими.

б) Я стараюсь не говорить и не делать того, что может грозить осложнениями в отношениях с близкими.

20. а) Люди, которые проявляют интерес ко всему на свете, иногда меня раздражают.

б) Люди, которые проявляют интерес ко всему на свете, всегда вызывают у меня симпатию.

21. а) Мне не нравится, когда люди проводят много времени в бесплодных мечтаниях.

б) Мне кажется, что нет ничего плохого в том, что люди тратят много времени на бесплодные мечтания.

22. а) Я часто задумываюсь о том, правильно ли я вел себя в тех или иных случаях.

б) Я редко задумываюсь о том, правильно ли я вел себя в той или иной ситуации.

23. а) Мне кажется, что любой человек по своей природе способен преодолевать те трудности, которые ставит перед ним жизнь.

б) Я не думаю, что любой человек по своей природе способен преодолевать те трудности, которые ставит перед ним жизнь

24. а) Главное в нашей жизни — творить, создавать что-то новое,
б) Главное в нашей жизни — приносить пользу.
25. а) Мне кажется, что было бы лучше, если бы у большинства мужчин преобладали традиционно мужские черты характера, а у женщин — традиционно женские.
б) Мне кажется, что было бы лучше, если бы и мужчины, и женщины совмещали в себе и традиционно мужские, и традиционно женские черты характера.
26. а) Два человека лучше ладят между собой, когда каждый из них старается прежде всего доставить удовольствие другому в противовес свободному выражению своих чувств.
б) Два человека лучше ладят между собой, если каждый из них старается прежде всего выразить свои чувства в противовес стремлению доставить удовольствие другому.
27. а) Жестокие и эгоистичные поступки, которые совершают люди, являются естественными проявлениями их человеческой природы.
б) Жестокие и эгоистичные поступки, которые совершают люди, не являются естественными проявлениями их человеческой природы.
28. а) Я уверен в себе.
б) Я не уверен в себе.
29. а) Осуществление моих планов в будущем во многом зависит от того, будут ли у меня близкие друзья.
б) Осуществление моих планов в будущем лишь незначительно зависит от того, будут ли у меня близкие друзья.
30. а) Мне кажется, что наиболее ценным для человека является его любимая работа.
б) Мне кажется, что наиболее ценным для человека является его семейная жизнь.
31. а) Я никогда не сплетничаю.
б) Иногда мне приятно посплетничать.
32. а) Я мирюсь с противоречиями в самом себе.
б) Я не могу мириться с противоречиями в самом себе.
33. а) Если незнакомый человек окажет мне услугу, то я чувствую себя обязанным ему.
б) Иногда мне бывает трудно быть искренним, даже если мне этого хочется.
34. а) Мне всегда удастся быть искренним, даже если мне этого не хочется.
35. а) Меня иногда (редко) беспокоит чувство вины,
б) Меня часто беспокоит чувство вины.
36. а) Я чувствую себя ответственным за то, чтобы у тех, с кем я общаюсь, было хорошее настроение.
б) Я не чувствую себя ответственным за то, чтобы у тех, с кем я общаюсь, было хорошее настроение.
37. а) Мне кажется, что каждому человеку необходимо иметь представления об основных законах физики.

- б) Мне кажется, что многие люди могут обойтись без знания законов физики.
38. а) Я считаю необходимым следовать правилу «не трать время зря».
- б) Я не считаю необходимым следовать правилу "не трать время зря".
39. а) Критические замечания в мой адрес снижают мою самооценку.
- б) Критические замечания в мой адрес не снижают моей самооценки.
40. а) Я часто переживаю из-за того, что в настоящий момент не делаю ничего замечательного.
- б) Я редко переживаю из-за того, что в настоящий момент не делаю ничего замечательного.
41. а) Я предпочитаю оставлять приятное «на потом». Я не оставляю приятное «на потом».
- б) Я не оставляю "приятное на потом".
42. а) Я часто принимаю спонтанные решения. Я редко принимаю спонтанные решения.
- б) Я редко принимаю спонтанные решения.
43. а) Я стараюсь выражать открыто свои чувства, даже если это может привести к неприятностям.
- б) Я стараюсь не выражать открыто свои чувства, даже если это может привести к неприятностям.
44. а) Я не могу сказать, что я себе нравлюсь,
- б) Я могу сказать, что я себе нравлюсь.
45. а) Я часто вспоминаю о неприятных для меня вещах
- б) Я редко вспоминаю о неприятных для меня вещах.
46. а) Мне кажется, что люди должны открыто проявлять в отношениях с другими свое недовольство ими.
- б) Мне кажется, что в общении с другими людьми нужно скрывать свое недовольство ими
47. а) Мне кажется, что я могу судить о том, как должны вести себя другие люди.
- б) Мне кажется, что я не могу судить о том, как должны вести себя, другие люди.
48. а) Мне кажется, что углубление в узкую специализацию является необходимой для настоящего ученого,
- б) Мне кажется, что углубление в узкую специализацию делает человека ограниченным.
49. а) При определении того, что хорошо, а что плохо, для меня важно мнение других людей,
- б) Я стараюсь сам определить, что хорошо, а что плохо.
50. а) Мне бывает трудно отличить любовь от простого влечения,
- б) Я легко отличаю любовь от простого влечения.
51. а) Я постоянно стремлюсь к самоусовершенствованию.
- б) Меня мало волнует проблема самоусовершенствования.
52. а) Достижение счастья не может быть целью человеческих отношений.
- б) Достижение счастья — это главная цель человеческих отношений.
53. а) Мне кажется. Что я вполне могу доверять собственным оценкам.

- б) Мне кажется, что я не могу в полной мере доверять собственными оценкам.
54. а) При необходимости человек может достаточно легко освободиться от своих привычек,
 б) Человеку крайне трудно освободиться от своих привычек.
- 55 а) Мои чувства иногда приводят в недоумение меня самого.
 б) Мои чувства никогда не приводят меня в недоумение.
56. а) В некоторых случаях я считаю себя вправе дать понять человеку, что он кажется мне глупым и неинтересным,
 б) В некоторых случаях я не считаю себя вправе дать понять человеку, что он кажется мне глупым и неинтересным.
57. а) О том, насколько счастливо складываются отношения между людьми, можно судить, наблюдая за ними со стороны.
 б) Наблюдая со стороны, нельзя сказать, насколько счастливо складываются отношения между людьми.
58. а) Я часто перечитываю понравившиеся мне книги по несколько раз.
 б) Я думаю, что лучше прочесть какую-нибудь новую книгу, чем возвращаться к уже прочитанному.
59. а) Я очень увлечен своей работой.
 б) Я не могу сказать, что увлечен своей работой.
60. а) Я недоволен своим прошлым
 б) Я доволен своим прошлым.
61. а) Я чувствую себя обязанным всегда говорить правду.
 б) Я не чувствую себя обязанным всегда говорить правду.
62. а) Существует очень мало ситуаций, когда я могу позволить себе дурачиться.
 б) Существует множество ситуаций, когда я могу позволить себе дурачиться.
63. а) Стремясь разобраться в характере и чувствах окружающих, люди часто бывают бестактны.
 б) Стремление разобраться в характере и чувствах окружающих естественно для человека и потому может оправдать бестактность.
64. а) Обычно я расстраиваюсь из-за потери или поломки нравившейся мне вещи.
 б) Обычно я не расстраиваюсь из-за потери или поломки нравившихся мне вещей.
65. а) По возможности я стараюсь делать то, что от меня ждут окружающие.
 б) Обычно я не задумываюсь над тем, соответствует ли мое поведение тому, которого от меня ждут.
66. а) Интерес к самому себе всегда необходим человеку.
 б) Излишнее самокопание иногда имеет дурные последствия.
67. а) Иногда я боюсь быть самим собой.
 б) Я никогда не боюсь быть самим собой.
68. а) Большая часть того, что я делаю, доставляет мне удовольствие.
 б) Лишь немного из того, что я делаю, доставляет мне удовольствие.
69. а) Лишь тщеславные люди думают о своих достоинствах и не думают о недостатках,

- б) Не только тщеславные люди не думают о своих недостатках.
- 70. а) Я могу делать что-либо для других, не требуя, чтобы они это оценили.
- б) Я вправе ожидать от других, чтобы они оценили то, что я делаю для них.
- 71. а) Человек должен раскаиваться в своих проступках.
- б) Человек не обязательно должен раскаиваться в своих проступках.
- 72. а) Мне необходимы обоснования для принятия моих чувств,
- б) Обычно мне не нужны никакие обоснования для принятия моих чувств.
- 73. а) В большинстве ситуаций я прежде всего стараюсь понять, чего хочу я сам.
- б) В большинстве ситуаций я прежде всего стараюсь понять, чего хотят окружающие.
- 74. а) Я стараюсь никогда не быть "белой вороной".
- б) Я позволяю себе иногда быть "белой вороной".
- 75. а) Когда я нравлюсь сам себе, мне кажется, что я нравлюсь всем окружающим.
- б) Даже когда я нравлюсь сам себе, я понимаю, что есть люди, которым я неприятен.
- 76. а) Мое прошлое в значительной мере определяет мое будущее.
- б) Мое прошлое очень слабо определяет мое будущее.
- 77. а) Часто бывает так, что выразить свои чувства важнее, чем обдумывать ситуацию.
- б) Довольно редко бывает так, что выразить свои чувства важнее, чем обдумывать ситуацию.
- 78. а) Усилия и затраты, которых требует познание истины, стоят того, так как приносят пользу людям.
- б) Усилия и затраты, которых требует познание истины, стоят того, так как доставляют человеку удовольствие.
- 79. а) Мне всегда необходимо, чтобы другие одобряли то, что я делаю.
- б) Мне не всегда необходимо, чтобы другие одобряли то, что я делаю
- 80. а) Я не доверяю тем решениям, которые принимаю спонтанно.
- б) Я доверяю тем решениям, которые принимаю спонтанно.
- 81. а) Пожалуй, я могу сказать, что я живу с ощущением счастья.
- б) Пожалуй, я не могу сказать, что живу с ощущением счастья.
- 82. а) Довольно часто мне бывает скучно.
- б) Мне никогда не бывает скучно.
- 83. а) Я часто проявляю свое расположение к человеку, независимо от того, взаимно ли оно.
- б) Я редко проявляю свое расположение к человеку, не будучи уверенным, что оно взаимно.
- 84. а) Я легко принимаю рискованные решения.
- б) Обычно мне бывает трудно принять рискованные решения
- 85. а) Я стараюсь во всем и всегда поступать честно
- б) Иногда я считаю возможным смотенничать.
- 86. а) Я готов примириться со своими ошибками.

б) Мне бывает трудно примириться со своими ошибками.

87. а) Если я делаю что-то исключительно в своих интересах, то это обычно вызывает у меня чувство вины, даже если мои действия никому не вредят.

б) Я никогда не испытываю чувство вины, если делаю что-то исключительно для себя.

88. а) Дети должны понимать, что у них нет тех прав и привилегий, которые есть у взрослых.

б) Детям не обязательно осознавать, что у них нет прав и привилегий взрослых людей.

89. а) Я хорошо понимаю, какие чувства я способен испытывать, а какие — нет.

90. а) Я думаю, что большинству людей можно доверять.

б) Я думаю, что без крайней необходимости не надо доверять людям.

91. а) Прошлое, настоящее и будущее представляются мне единым целым.

б) Мое настоящее представляется мне слабо связанным с прошлым и будущим.

92. а) Я предпочитаю проводить отпуск путешествуя, даже если это сопряжено с большими затратами и неудобствами.

б) Я предпочитаю проводить отпуск спокойно, в комфортных условиях.

93. а) Бывает, что мне нравятся люди, чье поведение я не одобряю.

б) Мне никогда не нравятся люди, чье поведение я не одобряю.

94. а) Людям от природы свойственно понимать друг друга.

б) По природе своей человеку свойственно заботиться о своих собственных интересах.

95. а) Мне никогда не нравятся сальные шутки.

б) Мне иногда нравятся сальные шутки.

96. а) Меня любят потому, что я сам способен любить.

б) Мое поведение вызывает любовь ко мне.

97. а) Мне кажется, что эмоциональное и рациональное в человеке не противоречат друг другу.

б) Мне кажется, что эмоциональное и рациональное в человеке противоречат друг другу. 98. а) Я чувствую себя уверенно в отношениях с другими людьми.

б) Я чувствую себя неуверенно в отношениях с другими людьми.

99. а) Защищая собственные интересы, люди часто игнорируют интересы окружающих. б) Защищая собственные интересы, люди часто не забывают об интересах окружающих. 100. а) Я всегда могу положиться на свои способности ориентироваться в ситуации.

б) Я далеко не всегда могу положиться на свои способности ориентироваться в ситуации. 101. а) Я считаю, что способность к творчеству — природное свойство всех людей.

б) Я считаю, что далеко не все люди одарены способностью к творчеству.

102. а) Обычно я не расстраиваюсь, если мне не удастся добиться совершенства в том, что я делаю.

б) Я часто расстраиваюсь, если мне не удастся добиться совершенства в том, что я делаю.

103. а) Иногда я боюсь показаться слишком нежным.

б) Я никогда не боюсь показаться слишком нежным.

104. а) Мне легко смириться со своими слабостями,

б) Мне трудно смириться со своими слабостями.

105. а) Мне кажется, что я должен добиваться совершенства во всем, что я делаю.

б) Мне не кажется, что я должен добиваться совершенства во всем, что я делаю.

106. а) Мне часто приходится оправдывать перед самим собой свои поступки.

б) Мне редко приходится оправдывать перед самим собой свои поступки.

107. а) Выбирая для себя какое-либо занятие, человек должен считаться с тем, насколько оно необходимо.

б) Человек должен заниматься только тем, что ему интересно.

108. а) Мне нравится большинство людей, которых я знаю.

б) Я не могу сказать, что мне нравится большинство людей, которых я знаю.

109. а) Иногда я не против того, что мною командуют.

б) Мне никогда не нравится, когда мною командуют.

110. а) Я не стесняюсь обнаруживать свои слабости перед друзьями,

б) Мне нелегко обнаруживать свои слабости даже перед друзьями.

111. а) Я часто боюсь совершить какую-нибудь оплошность.

б) Я не боюсь совершить какую-нибудь оплошность.

112. а) Наибольшее удовольствие человек получает, добившись желаемого результата в работе.

б) Наибольшее удовольствие человек получает в процессе работы.

113. а) О человеке никогда нельзя с уверенностью сказать, добрый он или злой.

б) Обычно о человеке можно сказать, добрый он или злой.

114. а) Я почти всегда чувствую в себе силы поступить так, как считаю нужным, несмотря на последствия.

б) Я далеко не всегда чувствую в себе силы поступить так, как я считаю нужным, несмотря на последствия.

115. а) Люди иногда раздражают меня.

б) Люди редко раздражают меня.

116. а) Мое чувство самоуважения во многом зависит от того, чего я достиг.

б) Мое чувство самоуважения в небольшой степени зависит от того, чего я достиг.

117. а) Зрелый человек должен всегда осознавать причины каждого своего поступка.

б) Зрелый человек совсем не обязательно должен осознавать причины каждого своего поступка.

118. а) Я воспринимаю себя таким, каким меня видят окружающие.

б) Я вижу себя совсем не таким, каким меня видят окружающие.

119. а) Бывает, что я стыжусь своих чувств.

б) Я никогда не стыжусь своих чувств.

120. а) Мне нравится участвовать в жарких спорах.

б) Я никогда не любил участвовать в жарких спорах.

121. а) У меня не хватает времени, чтобы следить за новыми событиями в мире искусства и литературы.

б) Я постоянно слежу за новыми событиями в мире искусства и литературы.

122. а) Мне всегда удастся руководствоваться в жизни своими собственными чувствами и желаниями.

б) Мне не часто удастся руководствоваться в жизни своими собственными чувствами и желаниями.

123. а) Я часто руководствуюсь общепринятыми представлениями в решении моих личных проблем.

б) Я редко руководствуюсь общепринятыми представлениями в решении моих личных проблем.

124. а) Мне кажется, что для того, чтобы заниматься какой-либо творческой деятельностью, человек должен обладать определенными знаниями в этой области.

б) Мне кажется, что для того, чтобы заниматься какой-либо творческой деятельностью, человеку не обязательно обладать определенными знаниями в этой области.

125. а) Я боюсь неудач.

б) Я не боюсь неудач.

126. а) Меня часто беспокоит вопрос о том, что произойдет в будущем.

б) Меня никогда не беспокоит вопрос о том, что произойдет в будущем.

Ключ к опроснику.

Шкала «Ориентация во времени» (всего 17 вопросов): 11а, 16б, 18б, 21а, 29б, 38б, 40б, 41б, 45б, 60б, 64б, 71б, 76б, 82б, 91б, 106б, 126б.

Шкала «Поддержка» (всего 90 вопросов): 1б, 2б, 3а, 4а, 5б, 7б, 8а, 9а, 10а, 12б, 14б, 15б, 17а, 19а, 22б, 23а, 25б, 26б, 27б, 28а, 31б, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 39б, 42а, 43а, 44б, 46а, 47б, 49б, 50б, 51б, 52а, 53а, 55а, 56а, 57а, 59а, 61б, 62б, 65б, 66а, 67б, 68а, 69б, 70а, 72б, 73а, 74б, 75б, 77а, 80а, 81а, 83а, 85б, 86а, 87б, 88б, 89б, 90а, 93а, 94а, 95б, 96а, 97а, 98а, 99б, 100а, 102а, 103б, 104а, 105б, 108б, 109а, 110а, 111б, 113а, 114а, 115а, 116б, 117б, 118а, 119б, 120а, 122а, 123б, 125б.

Шкала «Ценностные ориентации» (всего 20 вопросов): 17а, 28а, 42а, 49б, 50б, 53а, 56а, 59а, 67б, 68а, 69б, 80а, 81а, 90а, 93а, 97а, 99б, 113а, 114а, 122а.

Шкала «Гибкость поведения» (всего 24 вопроса): 3а, 9а, 12б, 33б, 36б, 38б, 40б, 47б, 50б, 51б, 61б, 62б, 65б, 68б, 70а, 74б, 82б, 85б, 95б, 97а, 99б, 102а, 105б, 123б.

Шкала «Сензитивність» (всього 13 вопросов): 2б, 5б, 10а, 43а, 46а, 55а, 73, 77а, 83а, 89б, 103б, 119б, 122а.

Шкала «Спонтанність» (всього 14 вопросов): 5б, 14б, 15б, 26б, 42а, 62б, 67б, 74б, 77а, 80а, 81а, 83а, 95б, 114а.

Шкала «Самоуваження» (всього 15 вопросов): 2б, 3а, 7б, 23а, 28а, 44б, 53а, 66а, 69б, 98а, 100а, 102а, 106б, 114а, 122а.

Шкала «Самоприняття» (всього 21 вопрос): 1б, 8а, 14б, 22б, 31б, 32а, 34а, 39б, 53а, 61б, 71б, 75б, 86а, 87б, 104а, 105б, 106б, 110а, 111б, 116б, 125б.

Шкала «Взгляд на природу человека» (всього 10 вопросов): 23а, 25б, 27б, 50б, 66а, 90а, 94а, 97а, 99б, 113а.

Шкала «Синергичність» (всього 7 вопросов): 50б, 68а, 91б, 93а, 97а, 99б, 113а.

Шкала «Приняття агресії» (всього 16 вопросов): 5б, 8а, 10а, 15б, 19а, 28а, 39б, 43а, 46а, 56а, 57а, 67б, 85б, 93а, 94а, 115а.

Шкала «Контактність» (всього 20 вопросов): 5б, 7б, 17а, 23а, 26б, 36б, 46а, 65б, 70а, 73а, 74б, 75б, 79б, 96а, 99б, 103б, 108б, 109а, 120а, 123б.

Шкала «Познавательные потребности» (всього 11 вопросов): 13а, 20б, 37а, 48а, 63б, 66а, 78б, 62б, 92а, 107б, 121б.

Шкала «Креативність» (всього 14 вопросов): 6б, 24а, 30а, 42а, 54а, 58а, 59а, 68а, 84а, 101а, 105б, 112б, 123б, 124б.

А.9. Методика дослідження самоствавлення (С. Пантелєєва) МДС

Інструкція. Вам запропоновано перелік суджень, що характеризують ставлення людини до себе, до своїх учинків і дій. Уважно прочитайте кожне судження. Якщо Ви згодні зі змістом судження, то в бланку для відповідей, поруч із порядковим номером судження поставте «+», якщо не згодні, то «-» Працюйте швидко й уважно, не пропускайте жодного судження Ваші відповіді нікому не будуть демонструватися.

Опитувальник:

1. Мои слова довольно редко расходятся с делами.
2. Случайному человеку я, скорее всего, покажусь человеком приятным.
3. К чужим проблемам я всегда отношусь с тем же пониманием, что и к своим.
4. У меня нередко возникает чувство, что то, о чем я с собой мысленно разговариваю, мне неприятно.
5. Думаю, что все мои знакомые относятся ко мне с симпатией.
6. Самое разумное, что может сделать человек в своей жизни, это не противиться собственной судьбе.
7. У меня достаточно способностей и энергии воплотить в жизнь задуманное.
8. Если бы я раздвоился, то мне было бы довольно интересно общаться со своим двойником.

9. Я не способен причинять душевную боль самым любимым и родным мне людям.
10. Я считаю, что не грех иногда пожалеть самого себя.
11. Совершив какой-то промах, я часто не могу понять, как же мне могло прийти в голову, что из задуманного могло получиться что-нибудь хорошее.
12. Чаще всего я одобряю свои планы и поступки.
13. В моей личности есть, наверное, что-то такое, что способно вызвать у других острую неприязнь.
14. Когда я пытаюсь оценить себя, я прежде всего вижу свои недостатки.
15. У меня не получается быть для любимого человека интересным длительное время.
16. Можно сказать, что я ценю себя достаточно высоко.
17. Мой внутренний голос редко подсказывает мне то, с чем бы я в конце концов не согласился.
18. Многие мои знакомые не принимают меня так уж всерьез.
19. Бывало, и не раз, что я сам остро ненавидел себя.
20. Мне очень мешает недостаток энергии, воли и целеустремленности.
21. В моей жизни возникали такие обстоятельства, когда я шел на сделку с собственной совестью.
22. Иногда я сам себя плохо понимаю.
23. Порой мне бывает мучительно больно общаться с самим собой.
24. Думаю, что без труда смог бы найти общий язык с любым разумным и знающим человеком.
25. Если я и отношусь к кому-нибудь с укоризной, то прежде всего к самому себе.
26. Иногда я сомневаюсь, можно ли любить меня по-настоящему.
27. Нередко мои споры с самим собой обрываются мыслью, что все равно выйдет не так, как я решил.
28. Мое отношение к самому себе можно назвать дружеским.
29. Вряд ли найдутся люди, которым я не по душе.
30. Часто я не без издевки подшучиваю над собой.
31. Если бы мое второе «Я» существовало, то для меня это был бы довольно скучный партнер по общению.
32. Мне представляется, что я достаточно сложился как личность, и поэтому не трачу много сил на то, чтобы в чем-то стать другим.
33. В целом меня устраивает то, какой я есть.
34. К сожалению, слишком многие не разделяют моих взглядов на жизнь.
35. Я вполне могу сказать, что уважаю сам себя.
36. Я думаю, что имею умного и надежного советчика в себе самом.
37. Сам у себя я довольно часто вызываю чувство раздражения.
38. Я часто, но довольно безуспешно пытаюсь в себе что-то изменить.
39. Я думаю, что моя личность гораздо интереснее и богаче, чем это может показаться на первый взгляд.
40. Мои достоинства вполне перевешивают мои недостатки.
41. Я редко остаюсь непонятым в самом важном для меня.
42. Думаю, что другие в целом оценивают меня достаточно высоко.

43. То, что со мной случается,- это дело моих собственных рук.
44. Если я спорю с собой, то всегда уверен, что найду единственно правильное решение.
45. Когда со мной случаются неприятности, как правило, я говорю: «И поделом тебе».
46. Я не считаю, что достаточно духовно интересен для того, чтобы быть притягательным для многих людей.
47. У меня нередко возникает сомнения: а таков ли я на самом деле, каким себе представляюсь?
48. Я не способен на измену даже в мыслях.
49. Чаще всего я думаю о себе с дружеской иронией.
50. Мне кажется, что мало кто может подумать обо мне плохо.
51. Уверен, что на меня можно положиться в самых ответственных делах.
52. Я могу сказать, что в целом я контролирую свою судьбу.
53. Я никогда не выдаю понравившиеся мне чужие мысли за свои.
54. Каким бы я ни казался окружающим, я то знаю, что в глубине души я лучше, чем большинство других.
55. Я хотел бы оставаться таким, какой я есть.
56. Я всегда рад критике в свой адрес, если она обоснована и справедлива.
57. Мне кажется, что если бы таких людей, как я, было больше, то жизнь изменилась бы в лучшую сторону.
58. Мое мнение имеет достаточный вес в глазах окружающих.
59. Что-то мешает мне понять себя по-настоящему.
60. Во мне есть немало такого, что вряд ли вызывает симпатию.
61. В сложных обстоятельствах я обычно не жду, пока проблемы разрешатся сами собой.
62. Иногда я пытаюсь выдать себя не за того, кто я есть.
63. Быть снисходительным к собственным слабостям - вполне естественно.
64. Я убедился, что глубокое проникновение в себя - малоприятное и довольно рискованное занятие.
65. Я никогда не раздражаюсь и не злюсь без особых на то причин.
66. У меня бывают такие моменты, когда я понимал, что меня есть за что презирать.
67. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что со мной происходит.
68. Именно богатство и глубина моего внутреннего мира и определяют мою ценность как личности.
69. Долгие споры с собой чаще всего оставляют горький осадок в моей душе, чем приносят облегчение.
70. Думаю, что общение со мной доставляет людям искреннее удовольствие.
71. Если говорить откровенно, иногда я бываю очень неприятен.
72. Можно сказать, что я себе нравлюсь.
73. Я человек надежный.
74. Осуществление моих желаний мало зависит от везения.
75. Мое внутреннее «Я» всегда мне интересно.
76. Мне очень просто убедить себя не расстраиваться по пустякам.
77. Близким людям свойственно меня недооценивать.

78. У меня в жизни нередко бывают минуты, когда я сам себе противен.
79. Мне кажется, что я все-таки не умею злиться на себя по-настоящему.
80. Я убедился, что в серьезных делах на меня лучше не рассчитывать.
81. Порой мне кажется, что я какой-то странный.
82. Я не склонен пасовать перед трудностями.
83. Мое собственное «Я» не представляется мне чем-то достойным глубокого внимания.
84. Мне кажется, что, глубоко обдумывая свои внутренние проблемы, я научился гораздо лучше себя понимать.
85. Сомневаюсь, что вызываю симпатию у большинства окружающих.
86. Мне случалось совершать такие поступки, которым вряд ли можно найти оправдание.
87. Где-то в глубине души я считаю себя слабаком.
88. Если я искренне и обвиняю себя в чем-то, то, как правило, обличительного запала хватает ненадолго.
89. Мой характер, каким бы он ни был, вполне меня устраивает.
90. Я вполне представляю себе, что меня ждет впереди.
91. Иногда мне бывает трудно найти общий язык со своим внутренним «Я».
92. Мои мысли о себе по большей части сводятся к обвинениям в собственный адрес.
93. Я не хотел бы сильно меняться даже в лучшую сторону, потому что каждое изменение - это потеря какой-то дорогой частицы самого себя.
94. В результате моих действий слишком часто получается совсем не то, на что я рассчитывал.
95. Вряд ли во мне есть что-то, чего бы я не знал.
96. Мне еще многого не хватает, чтобы с уверенностью сказать себе: «Да, я вполне созрел как личность».
97. Во мне вполне мирно уживаются как мои достоинства, так и мои недостатки.
98. Иногда я оказываю «бескорыстную» помощь людям только для того, чтобы лучше выглядеть в собственных глазах.
99. Мне слишком часто и безуспешно приходится оправдываться перед самим собой.
100. Те, кто меня не любит, просто не знают, какой я человек.
101. Убедить себя в чем-то не составляет для меня большого труда.
102. Я не испытываю недостатка в близких и понимающих меня людях.
103. Мне кажется, что мало кто уважает меня по-настоящему.
104. Если не мелочиться, то в целом меня не в чем упрекнуть.
105. Я сам создал себя таким, каков я есть.
106. Мнение других обо мне вполне совпадает с моим собственным.
107. Мне бы очень хотелось во многом себя переделать.
108. Ко мне относятся так, как я того заслуживаю.
109. Думаю, что моя судьба сложится все равно не так, как бы мне хотелось теперь.
110. Уверен, что в жизни я на своем месте.

Обробка результатів і інтерпретація

При обробці використовується спеціальний «ключ», за допомогою якого одержують «сирі» бали. Збіг відповіді обстежуваного з «ключем» оцінюється в 1 бал. Спочатку підраховуються збіги відповідей за ознакою «згодний», потім – «не згодний». Отримані результати підсумуються. Потім сума «сирих» балів за кожною шкалою за допомогою спеціальної таблиці переводиться в стени. Стени служать підставою для інтерпретації.

Бланк для відповідей

Прізвище, ім.'я _____

Вік _____

Місце роботи _____

Дата _____

Судження									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
101	102	103	104	105	106	107	108	109	110

Шкала	Согласен	Не согласен
1. Замкнутость	1,3,9,48,53,56,65	21,62,86,98
2. Самоуверенность	7,24,30,35,36,51,52,58,61,73,82	20,80,103
3. Саморуководство	43,44,45,74,76,84,90,105,106,108,110	109
4. Отраженное самоотношение	2,5,29,41,42,50,102	13,18,34,85
5. Самоценность	8,16,39,54,57,68,70,75,100	15,26,31,46,83
6. Самопринятие	10,12,17,28,40,49,63,72,77,79,88,97	-
7. Самопривязанность	6,32,33,55,89,93,95,101,104	96,107
8. Внутренняя конфликтность	4,11,22,23,27,38,47,59,64,67,69,81,91,94,99	-
9. Самообвинение	14,19,25,37,60,66,71,78,87,92	-

Таблица переводу «сирих» балів в стени

Шкала	Стени									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Закрытость	0	0	1	2-3	4-5	6-7	8	9	10	11
2. Самоуверенность	0-1	2	3-4	5-6	7-8	9	10-11	12	13	14
3. Саморуководство	0-1	2	3	4-5	6	7	8	9-10	11	12
4. Отраженное самоотношение	0	1	2	3-4	5	6-7	8	9	10	11
5. Самоценность	0-1	2	3	4-5	6-7	8	9-10	11	12	13-14
6. Самопринятие	0-1	2	3-4	5	6-7	8	9	10	11	12
7. Самопривязанность	0	1	2	3	4-5	6	7-8	9	10	11
8. Внутренняя конфликтность	0	1	2	3-4	5-7	8-10	11-12	13	14	15
9. Самообвинение	0	1	2	3-4	5	6-7	8	9	10	10

А.11 Текст опитувальника

«Опитувальник термінальних цінностей» Г. Сєніна (ОТеЦ)

1. В работе быстро достигать намеченных целей.
2. Создавать что-то новое в изучаемой Вами области знаний.
3. Находить внутреннее удовлетворение в активной общественной жизни.
4. Иметь интересную работу, полностью поглощающую Вас.
5. Учиться, чтобы не отстать от людей Вашего круга в образовании.
6. Вести такой образ семейной жизни, который ценится обществом.
7. Чтобы люди Вашего круга в свободное время увлекались тем же, чем Вы.
8. Получать материальное вознаграждение за общественную деятельность.
9. Чтобы облик Вашего жилища часто изменялся.
10. Получить высшее образование, или поступить в аспирантуру, или получить ученую степень.
11. Чтобы Ваша семья обладала очень высоким уровнем материального благополучия.
12. Избегать конформизма в своих общественно-политических взглядах.
13. В своем увлечении быстро достигать намеченных целей.
14. Учиться, чтобы «не затеряться в толпе».
15. Иметь приятельские отношения с коллегами по работе.
16. Состоять членом какого-либо клуба по интересам.
17. Развивать свои организаторские способности, занимаясь общественной деятельностью.
18. Вместе с семьей посещать театры, художественные выставки, концерты.
19. Чтобы Ваше увлечение подчеркивало Вашу индивидуальность.
20. Чтобы уровень Вашего образования помог бы Вам укрепить Ваше материальное благополучие.

21. Как оценивают Вашу работу другие люди.
22. Общаться с разными людьми, активно участвуя в общественной жизни.
23. Учиться, чтобы «не зарывать свой талант в землю».
24. Чтобы Ваши дети опережали в своем развитии своих сверстников.
25. Увлекаясь чем-то в свободное время, создавать нечто новое, ранее не существовавшее
26. Чтобы Ваша профессия подчеркивала Вашу индивидуальность.
27. Интересоваться общественно-политической жизнью, чтобы не отстать от времени.
28. Чтобы уровень Вашей образованности позволял бы Вам чувствовать себя уверенно в общении с самыми разными людьми.
29. Сохранять полную свободу и независимость от членов Вашей семьи.
30. Чтобы Ваше увлечение помогало бы Вам укрепить свое материальное положение.
31. Быть рационализатором, новатором в своей профессии.
32. Добиваться конкретных целей, занимаясь общественно- политической деятельностью.
33. Учиться, чтобы узнавать что-то новое в изучаемой области знаний.
34. Быть лидером в Вашей семье.
35. Знать свои способности в сфере Вашего хобби.
36. Чтобы на работе можно было приобретать различные товары на льготных условиях.
37. Применять свои собственные методы в общественно- политической деятельности.
38. Чтобы семейная жизнь исправила бы некоторые недостатки Вашей натуры.
39. Полностью сосредоточиться на своем занятии, проводя свободное время за хобби.
40. Приносить пользу другим людям.
41. Постоянно повышать свою профессиональную квалификацию.
42. Чтобы лидером в Вашей семье был какой-либо другой ее член, кроме Вас.
43. Получать удовольствие не от результатов Вашей работы, а от ее процесса.
44. Знать, какого уровня образования можно достичь с Вашими способностями.
45. Занимать такое место в обществе, которое укрепило бы Ваше материальное положение.
46. Тщательно планировать жизнь Вашей семьи.
47. Чтобы на работе Ваши сослуживцы постоянно были рядом.
48. Чтобы жизнь нашего общества постоянно изменялась.
49. Иметь супругу (супруга) из семьи высокого социального положения.
50. Чтобы уровень Вашего образования помог бы Вам занять желаемую должность.
51. Иметь собственные политические убеждения.
52. Перед началом работы четко ее распланировать.
53. Постоянно интересоваться новыми методами обучения и воспитания детей в семье.
54. Увлекаясь чем-то в свободное время, общаться с людьми, увлекающимися тем же.

55. Повышать уровень своего образования, чтобы внести вклад в изучаемую дисциплину.
56. Занимаясь общественно-политической деятельностью, убеждать людей в своей точке зрения.
57. Чтобы Ваша работа была «не хуже, чем у других».
58. Чтобы Ваша супруга (супруг) получала высокую зарплату.
59. Чтобы Ваше образование давало возможность для получения дополнительных материальных благ (гонорары, льготы, надбавки и т.п.).
60. Участвуя в общественно-политической жизни, взаимодействовать с опытными людьми.
61. Чтобы ваша работа не противоречила Вашим жизненным принципам.
62. В супружестве быть всегда абсолютно верным.
63. В своем увлечении создавать необходимые в жизни вещи (одежду, мебель и т.п.).
64. Повышать уровень своего образования, чтобы быть в кругу умных и интересных людей.
65. Чтобы Ваши общественно-политические взгляды совпадали с мнением Ваших авторитетов.
66. Чтобы профессия давала возможность для получения дополнительных видов оплаты.
67. В семейной жизни опираться лишь на собственные взгляды, даже если они противоречат общественному мнению.
68. Достигать поставленной цели в своей общественно-политической деятельности.
69. Приспособиться к характеру Вашей супруги (супруга), чтобы избежать семейных конфликтов.
70. Тратить время на изучение новых веяний в сфере Вашей профессии.
71. Чтобы Ваше увлечение занимало большую часть Вашего свободного времени.
72. Вносить различные усовершенствования в сферу Вашего хобби.
73. Чтобы уровень Вашего образования соответствовал уровню образования человека, мнение которого Вы цените.
74. Завоевать уважение людей, благодаря Вашему увлечению.
75. Выбрать редкую, уникальную специальность для обучения, чтобы лучше проявить свою индивидуальность.
76. Занимаясь на досуге любимым делом, детально продумывать все свои действия.
77. Чтобы Ваши взгляды на жизнь проявлялись в Вашем увлечении.
78. Учиться, получая при этом удовольствие.
79. Изменять приемы Вашей работы.
80. Чтобы круг Ваших увлечений постоянно расширялся.

А.12 Тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) Д. Леонтьєва

Інструкція до тесту: Вам запропоновані пари протилежних тверджень. Ваше завдання вибрати одне з тверджень, яке на Вашу думку більше відповідає дійсності, і відзначити одну з цифр 1, 2, 3 в залежності від того, наскільки Ви впевнені у виборі (або 0, якщо обидва твердження на Ваш погляд однаково вірні).

Тестовый материал

		3	2	1	0	1	2	3	
1.	Обычно мне очень скучно.								Обычно я полон энергии
2.	Жизнь кажется мне всегда волнующей и захватывающей								Жизнь кажется мне совершенно спокойной и рутинной
3.	В жизни я не имею определенных целей и намерений								В жизни я имею очень ясные цели и намерения
4.	Моя жизнь представляется мне крайне бессмысленной и бесцельной								Моя жизнь представляется мне вполне осмысленной и целеустремленной.
5.	Каждый день кажется мне всегда новым и непохожим на другие								Каждый день кажется мне совершенно похожим на все другие.
6.	Когда я уйду на пенсию, я займусь интересными вещами, которыми всегда мечтал заняться								Когда я уйду на пенсию, я постараюсь не обременять себя никакими заботами.
7.	Моя жизнь сложилась именно так, как я мечтал								Моя жизнь сложилась совсем не так, как я мечтал.
8.	Я не добился успехов в осуществлении своих жизненных планов.								Я осуществил многое из того, что было мною запланировано в жизни.
9.	Моя жизнь пуста и неинтересна.								Моя жизнь наполнена интересными делами
10.	Если бы мне пришлось подводить сегодня итог моей жизни, то я бы сказал, что она была вполне осмысленной.								Если бы мне пришлось сегодня подводить итог моей жизни, то я бы сказал, что она не имела смысла.
11.	Если бы я мог выбирать, то я бы построил свою жизнь совершенно иначе.								Если бы я мог выбирать, то я бы прожил жизнь еще раз так же, как живу сейчас.
12.	Когда я смотрю на окружающий меня мир, он часто приводит меня в растерянность и беспокойство.								Когда я смотрю на окружающий меня мир, он совсем не вызывает у меня беспокойства и растерянности.
13.	Я человек очень обязательный.								Я человек совсем не обязательный.
14.	Я полагаю, что человек имеет возможность осуществить свой жизненный выбор по своему желанию.								Я полагаю, что человек лишен возможности выбирать из-за влияния природных способностей и обстоятельств.
15.	Я определенно могу назвать себя целеустремленным человеком.								Я не могу назвать себя целеустремленным человеком.
16.	В жизни а еще не нашел своего призвания и ясных целей.								В жизни я нашел свое призвание и цели.
17.	Мои жизненные взгляды еще не определились.								Мои жизненные взгляды вполне определились.
18.	Я считаю, что мне удалось найти призвание и интересные цели в жизни.								Я едва ли способен найти призвание и интересные цели в жизни.
19.	Моя жизнь в моих руках, и я сам управляю ею.								Моя жизнь не подвластна мне и она управляется внешними событиями.
20.	Мои повседневные дела приносят мне удовольствие и удовлетворение								Мои повседневные дела приносят мне сплошные неприятности и переживания.

Ключ до тесту СЖО:

Обработка результатів зводиться до підсумовування числових значень для всіх 20 шкал і переводу сумарного бала в стандартні значення (процентілі).

Для підрахунку балів необхідно перевести відзначені респондентом позиції на симетричній шкалі 3210123 в оцінки по висхідній або спадній асиметричній шкалі.

Висхідна послідовність градацій (від 1 до 7) чергується у випадковому порядку зі спадною (від 7 до 1), причому максимальний бал (7) завжди відповідає полюсу наявності мети в житті, а мінімальний бал (1) - полюсу її відсутності.

При підрахунку балів по ключу слід дотримуватися такого правила:

– у висхідну шкалу переводяться пункти 1, 3, 4, 8, 9, 11, 12, 16, 17.

– у спадну шкалу переводяться пункти 2, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 20.

Після цього підсумуються бали асиметричних шкал, що відповідають позиціям, відзначених респондентом.

Субшкала 1 (цілі в житті) - 3, 4, 10, 16, 17, 18.

Субшкала 2 (процес життя) — 1, 2, 4, 5, 7, 9.

Субшкала 3 (результат життя) — 8, 9, 10, 12, 20.

Субшкала 4 (локус контролю — Я) — 1, 15, 16, 19.

Субшкала 5 (локус контролю — життя) — 7, 10, 11, 14, 18, 19.

Загальний показник – усвідомленість життя (УЖ) – всі 20 пунктів.

Додаток Б.

Вправи для психокорекційної та профілактичної роботи

Методика «Позитивна самооцінка»

Мета: конструювання позитивного образу «Я» клієнта в минулому, нейтралізація негативної самооцінки (почуття провини, неповноцінності, невдоволення) за допомогою всепрощення, всерозуміння.

Короткий опис: відбувається зустріч двох «Я» - «Я» сьогоднішнього і «Я» минулого. Здійснюючи позитивне сприйняття себе у минулому, ми зменшуємо кількість внутрішніх конфліктів і перетворюємо особистість на більш життєздатну, цілісну й цілеспрямовану.

Інструкція.

1. Згадаєте найбільш сором'язливий момент життя. Намагайтеся відчувати себе в минулому, відчувати те, що відчували тоді.
2. Без осуду, як дорослий до дитини, поставтеся до своїх правильних і неправильних думок, висловлювань і дій. Дивіться на все очима Бога з погляду мудрості та всепрощення.
3. Похваліть себе, усміхніться, щиро захоплюйтеся власними вчинками і цінують досвід, який отримали у будь-яких ситуаціях.

Вправа «Проблемне коло»

Мета: конкретизація психологічної проблеми працівників та його успішності в особистому та соціальному житті.

Інструкція:

1. Намалуйте коло та розбийте його на декілька секторів, які відображатимуть різні аспекти Вашого життя (стосунки з батьками, друзями, коханою людиною, навчання, роботу тощо)
2. Підпишіть кожний сектор та оцініть за 10 бальною шкалою успішність власного самопрояву (0 балів – справи завсім погані, 10 балів – все чудово).
3. Прокоментуйте подані Вами оцінки, починаючи від сектора найбільшого успіху.

Питання для обговорення: На які аспекти Вашого життя Ви можете покладатися? Які аспекти Вашого життя треба розвивати і як? Що для Вас є ресурсним?

Вправа «Кінопроба» (на розвиток почуття власної значимості)

Інструкція:

1. Перелічіть п'ять моментів свого життя, якими ви пишаєтеся.
2. Виберіть у своєму списку одне досягнення, яким ви пишаєтеся найбільше .
3. Устаньте й вимовте, звертаючись до усіх: "Я не хочу хвастатися, але...", і доповніть фразу словами про своє досягнення.

Питання для обговорення:

Що ви почували, ділячись своїми досягненнями?

Як вам здається, у момент вашого виступу інші випробовували те ж, що й ви? Чому?

Вправа «Подорож у дитинство»

Мета: активізація емоційної енергії через розкриття дитячих спогадів.

Інструкція:

1. Пригадайте вулиці, якими Ви зробили свої перші кроки, будинки та квартири, з якими пов'язані приємні дитячі спогади, перших друзів, знайомих.
2. Здійсніть прогулянки цими місцями з людиною, яка може Вас уважно та доброзичливо вислухати.
3. Дайте волю дитячим спогадам, враженням від зустрічей і подій.

Питання для обговорення: Чи вдалося знайти щось позитивне? Як це може для Вас бути ресурсним? Чи є зараз така людина, яка може бути гарним слухачем?

Вправа «Вперше»

Мета: здійснення допомоги в підвищенні емоційного потенціалу особистості, виведення працівника зі стану депресії.

Інструкція:

1. Пригадайте, як Ви щось робили вперше.
2. Напишіть список цікавих дій, справ, які Ви ще ніколи не робили, але могли б зробити (від простого до складного). У цьому списку можуть бути дитячі мрії, нереалізовані творчі проекти, спортивні досягнення тощо.
3. Реалізуйте. Щодня записуйте 1-2 справи, які Ви зробили вперше.

Питання для обговорення: Чи хотілось би Вам здійснити дитячі мрії? Як Ви могли б це зробити? Які відчуття у Вас виникають, коли Ви робите щось вперше? Що може Вас зупинити зробити перший крок?

Вправа «Достоїнства»

Інструкція: Учасники розташовуються по колу.

Кожний по годинній стрілці називає свої достоїнства, а потім повторює достоїнства інших у тім порядку, у якому ті називалися.

Питання для обговорення: Як Вам було розповідати про свої достоїнства? Що заважає про них говорити прямо?

Вправа «Валіза»

Інструкція: Один зі членів групи виходить із кімнати, а інші починають збирати йому в далеку дорогу «валізу». У цю «валізу» набирається те, що, на думку групи, допоможе людині в особистісному й професійному зростанні, всі позитивні якості, які група особливо цінує в ньому. Але обов'язково вказується й те, що заважає людині, його негативні прояви, над чим йому необхідно активно попрацювати.

Обирається «секретар». Він ділить аркуш паперу вертикально навпіл, на одній стороні ставиться знак «+», на іншій «-». Для гарної «валізи» потрібно не менш 5-7 характеристик з тієї й іншої боку. Потім входить член групи, і йому зачитується й передається цей список.

Питання для обговорення: Як Вам було слухати про негативні сторони валізи? Щоб Вам хотілось би додати до своєї валізи, які характеристики? Чи задоволені Ви тим, що є у Вашій валізі?

Вправа «Особистісний портрет»

Інструкція: Кожен з учнів обирає собі «об'єкт» і описує його характер, звички, тобто «Пише» його психологічний портрет. Листочки з записами віддають педагогу, який читає їх вголос. Інші намагаються вгадати, про кого йде мова.

Мета: виявлення симпатій учасників групи, отримання зворотного зв'язку, розвиток навички аналізу характеру іншої людини, розвиток емпатії.

Питання для обговорення: Як Вам було слухати про себе? Чи згодні Ви з портретом? Що хотілось би змінити?

Вправа «Вдосконалення»

Ціль: розвиток планування перетворення предметів.

Інструкція: Група ділиться на мікрогрупи по трьох людини. Кожній підгрупі пропонується вдосконалити певний предмет, додаючи до нього нові функції й з'єднуючи його з іншим предметом. Оцінюється не тільки кількість удосконалень, але і їхня практична доцільність. Зразковий список слів: диван, стіл, лампа, гребінець, ножиці, каструля.

Питання для обговорення: Як ця вправа відображає Вас? Щоб Вам хотілось удосконалити в собі? З чим Ви були не згодні?

Вправа «Уявний заповіт»

Інструкція: Складіть уявлюваний заповіт, по якому ви залишаєте свої особисті й фінансові цінності.

Питання для обговорення: Які персональні якості ви б заповіли своїй родині друзям?

Що б ви поховали разом із собою?

Які ваші особисті якості ви одержали від інших людей?

Кому ви намагалися наслідувати?

Вправа «Порівняння думок»

Хід вправи: Учасники поділяються на дві команди. За допомогою жереба з'ясовують, яка команда яку позицію займатиме з певного питання, наприклад: прибічники вегетаріанства; традиційної сім'ї, нудизму тощо, та їх опоненти.

Члени команди по черзі висловлюють аргументи на користь певної точки зору. Обов'язковою умовою для учасників є підтримка думок суперників і розуміння аргументації. У процесі дискусії той з членів команди, чия черга висловлюватися наступним, повинен реагувати «угу-підтакуванням», ставити запитання на уточнення, якщо зміст аргументації недостатній, у такому разі можна використовувати парафраз. Аргументи на користь позиції своєї команди дозволено висловлювати лише після того, як той, хто виступає, просигналізує, що його зрозуміли правильно (кивок головою, «так я сааме це мав на увазі» тощо).

Питання для обговорення: Як Вам було аргументувати: складно чи легко? Чи часто Ви погоджуєтесь на чужі думки або відстоюєте свої? Чи був у Вас командний дух, який дозволяв Вам йти проти своїх думок? Як це відгукується з Вашим професійним життям?

Адаптована діагностична методика «Духовні потреби»

Спрямована на дослідження актуалізованості духовних потреб та побудована на основі структури духовних цінностей (естетичних, гуманістичних, екологічних, пізнання та самопізнання). До її змісту включено 20 запитань, відповідно до виокремлених для даного віку 4 груп духовних цінностей.

Інструкція: Заповнення бланку. Необхідно окреслити номер твердження з яким ви згодні. Кожна ствердна відповідь оцінюється в 1 бал.

Обробка результатів:

1. Підрахуйте кількість отриманих балів та визначте за допомогою наведеної нижче шкали рівень актуалізованості духовних потреб дитини.

Шкала для оцінки результатів:

14-20 балів — високий рівень актуалізованості духовних потреб;

7-13 балів — середній рівень;

0-6 балів — низький рівень.

Високий рівень актуалізованості духовних потреб дитини свідчить про її духовну сприйнятливість, відкритість естетичному досвіду, знанням про добро і зло, істину та неправду, готовність до переживання піднесених почуттів.

Середній рівень відзначається помірною актуалізованістю духовних потреб, вибірковою сприйнятливістю до інформації духовного спрямування.

Можливо, зростання духовних потреб, як і їх усвідомлення буде проявлено з часом.

Низький рівень актуалізованості духовних потреб людини свідчить або про її природні нахили, або ж про недоліки виховання, пов'язані з відсутністю гідних прикладів, зразків духовних вчинків тощо. Внаслідок цього людина може проявляти негативне чи байдуже ставлення до людей, природи. Її поведінка може характеризуватися домінантністю егоцентричних проявів.

Опитувальник «Духовні потреби».

Естетичні

1. Людина виражає особливе захоплення від красивих предметів
2. Має схильність помічати прекрасне, досконале у природі, техніці, людях
3. Отримує естетичне задоволення від прослуховування гармонійної музики
4. Позитивно ставиться до ознайомлення з творами художнього мистецтва
5. На корпоративах охоче проявляє творчі здібності (музичні, художні, хореографічні та ін.)

Гуманістичні 6. У взаєминах з колегами встановлює дружні стосунки

7. Проявляє співчуття до інших

8. Отримує задоволення від допомоги потребуючим

9. В міжособистісному спілкуванні доброзичлива, дотримується справедливості

10. З повагою ставиться до інших і не принижує не критикує невпевнених у собі.

Екологічні

11. Цінує можливість спілкування з природою

12. Цікавиться інформацією про життя тварин, птахів, планети, природи в цілому
 13. Не має звички смітити
 14. Проявляє турботу про рослини, тварин (поливає квіти, годує домашніх улюбленців тощо)
 15. Пояснює іншим необхідність збереження природи
- Пізнання
16. Цікавиться інформацією про природу людини, людські взаємини
 17. Розмірковує про життя і смерть, своє призначення
 18. Може розповісти про етичні правила взаємодії людей (релігійні, світські)
 19. Захоплюється прикладами життя мудрих і гідних особистостей
 20. На малюнках зображує майбутнє позитивним, у світлих тонах

Методика 20 визначень М. Куна і Т. Макпартленда

Тест використовується для вивчення змістовних характеристик ідентичності особистості. Питання «Хто Я?» безпосередньо пов'язане з характеристиками сприйняття людиною самої себе, тобто з її образом «Я» або Я-концепцією.

Шкали: самооцінка; соціальне, комунікативне, матеріальне, фізичне, діяльну, перспективне, рефлексивне Я.

Обладнання, матеріали. Аркуш паперу, що містить інструкцію.

Інструкція: «Нижче на сторінці ви бачите 20 пронумерованих порожніх лінійок. Будь ласка, напишіть на кожній з них відповідь на просте запитання: «Хто я?». Напишіть просто 20 різних відповідей на це питання. Відповідайте так, як ніби ви відповідаєте самому собі, а не кому іншому. Розташовуйте відповіді в тому порядку, в якому вони приходять вам в голову. чи не дбайте про їх логічності або важливості. Пишіть швидко, оскільки ваш час обмежений ».

Обробка результатів. Обробка відповідей здійснюється методом контент-аналізу. Всі відповіді тесту відносяться до однієї з двох категорій: об'єктивне або суб'єктивне згадка. Об'єктивними згадками вважаються ті характеристики, які пов'язані з віднесенням себе до конвенціональних груп або класам, чиї кордони і умови членства знають всі. Характеристики себе, пов'язані з групами, класами, ризиками, станами або будь-якими іншими моментами, які для їх з'ясування вимагають вказівки самого респондента, або для цього необхідно співвіднесення його з іншими людьми, відносяться до суб'єктивних згадок. Прикладами першої категорії є такі самохарактеристики, як «студент», «дівчина», «чоловік», «християнин», «уродженець міста», «дочка», «старший дитина», «вивчає рекламу», тобто твердження, що відносяться до об'єктивно визначеним статусам і класам. Прикладами суб'єктивних категорій є такі, як «щасливий», «втомлений», «дуже хороший студент», «занадто товстий», «хороша дружина», «цікава».

Додаток В
Акти реалізації



ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Комітет з питань науки і освіти

01008, м. Київ-8, вул. М. Грушевського, 5, тел.: 255-31-55, факс: 255-33-04, e-mail: kno@rada.gov.ua

№ 04-23/18 - 728

"14" червня 2018 р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Арефнії Світлани Вячеславівни
«Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання
державних службовців законодавчого органу влади»
 за спеціальністю 19.00.10 — організаційна психологія, економічна психологія;

Дисертаційне дослідження Арефнії Світлани Вячеславівни «Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади» має суттєве значення для розвитку психологічної теорії і практики. Ґрунтовний аналіз наявних досліджень з проблем професійного становлення особистості, конфліктів професійного самовизначення, професійної деформації, професійного вигорання особистості, професіоналізації працівників державних органів влади та розробка на їх основі комплексної програми профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади, здійснений Арефнією С.В. є істотним науково-практичним доробком.

Зважаючи, що державна служба, як професійна діяльність, висуває специфічні вимоги до особистості професіонала та враховуючи необхідність реформування і вдосконалення роботи державної служби в Україні, вкрай важливим є дослідження Арефнії С.В., в якому теоретично та емпірично обґрунтовано та експериментально доведено можливість і необхідність проведення психологічно-педагогічних заходів щодо шляхів подолання криз професійного розвитку, профілактичних та корекційних програм для державних службовців щодо розвитку особистісних якостей, що позитивно впливають на ефективність трудової діяльності та запобігають професійному вигоранню.

Зважаючи на актуальність, ґрунтовність та новизну представлених в дисертації результатів, розроблена Арефнією С.В. програма психолого-педагогічного супроводу, профілактики та корекції професійного вигорання працівників державних органів влади апробована та впроваджена у Комітеті з питань науки і освіти Верховної Ради України та в Апараті Верховної Ради України.

Програма показала високу ефективність і можливість її застосування для різних категорій державних службовців. Результати дослідження можуть бути застосовані під час підготовки й перепідготовки державних службовців в умовах додаткового професійного навчання з метою підвищення ефективності їх подальшої професійної діяльності.

Заступник Голови
Комітету з питань науки і освіти

 **І. КИРИЛЕНКО**

Від "13" 06 2018/.

N 01-12/8350/2018

ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Арефнії Світлани Вячеславівни
«Психологічні засоби профілактики та корекції професійного
вигорання державних службовців законодавчого органу влади»
 за спеціальністю 19.00.10 — організаційна психологія, економічна психологія;

Дисертаційне дослідження «Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади» Арефнії Світлани Вячеславівни має актуальне та важливе значення щодо вдосконалення державної служби України та перебування на ній; професійного становлення та розвитку державного службовця, його психологічної підтримки та супроводу.

Науково-практичне дослідження здійснене Арефнією С.В. щодо вивчення та аналізу теоретичних і практичних питань стосовно професійного вибору, розвитку, становлення та криз працівників державних органів влади, специфіки роботи, яка може впливати на розвиток особистісних змін, професійної деформації і професійного вигорання та шляхів їх подолання. Арефнією С.В. на підставі вивчення цих питань, був розроблений комплексний підхід (програма та тренінги) щодо профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців державних органів влади, зокрема законодавчого.

Враховуючи, що державна служба, має: специфічні вимоги щодо професійної діяльності та її працівників, відсутність психологічної підтримки, консультування та професійного психологічного супроводу, виникає питання про необхідність реформування і вдосконалення роботи державної служби в Україні. Тому, дослідження Арефнії С.В., в якому теоретично та емпірично обґрунтовано та експериментально доведені можливості і необхідність проведення: профілактичних програм, які попередять професійне вигорання державних службовців та програм з корекції вже набутої професійної деформації; тренінгів щодо саморозуміння, самовдосконалення та розвитку особистісних якостей, які позитивно можуть впливати на ефективність професійної діяльності та запобігати професійному вигоранню, досить актуальне і необхідне.

Зважаючи на новизну, актуальність та ґрунтовність представлених в дисертації результатів, Арефнією С.В. розроблена програма профілактики та корекції професійного вигорання працівників державних органів влади, зокрема законодавчого, апробована в Київському апеляційному адміністративному суді та впроваджена в роботу відділу управління персоналом.

Голова суду



А.М. Горяйнов

«ЗАТВЕРДЖУЮ»



Проректор з наукової роботи та міжнародних зв'язків
Київського національного університету
будівництва і архітектури
д.т.н., професор В.О.Плоский

20 р.

про впровадження результатів наукових досліджень дисертаційної роботи Арефнії Світлани Вячеславівни «Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади» за спеціальністю 19.00.10 — організаційна психологія; економічна психологія в наукову тему: «Методологія управління бюджетними програмами на основі ключових індикаторів успіху» (згідно договору 28010-02/144 від 9 листопада 2010 р. № держреєстрації 0110U005594 (від 9.12.2010 лист № 96-196) (загальний науковий керівник к.т.н., доцент А.О. Білощицький)

Комісія у складі:

Голова комісії -

науковий керівник науково-дослідної роботи «Моделювання та прогнозування розвитку фінансової системи України», доктор технічних наук, професор, завідувач кафедри інформаційних технологій Цюцюра С.В.

Члени комісії: -

професор кафедри управління проектами, доктор технічних наук, професор Бушуєва Н.С.

доктор технічних наук, професор, завідувач кафедри інформаційних технологій проектування і прикладної математики Михайленко В.М.

встановила, що при виконанні науково-дослідної роботи на тему: «Моделювання та прогнозування розвитку фінансової системи України» теми «Методологія управління бюджетними програмами на основі ключових індикаторів успіху» (згідно договору 28010-02/144 від 9 листопада 2010 р. № держреєстрації 0110U005594 (від 9.12.2010 лист № 96-196) науковий керівник к.т.н., доцент А.О. Білощицький) була розроблена та реалізована програма психолого-педагогічного супроводу, профілактики та корекції професійного вигорання працівників державних органів влади, зокрема законодавчого, шляхом визначення пріоритетних напрямів функціонування системи КРІ, що до управління бюджетними програмами на основі ключових індикаторів успіху.

При виконанні цієї роботи були використані наступні наукові та практичні результати дисертаційних досліджень Арефнії Світлани Вячеславівни:

На фоні постійних змін у політичному та соціально-економічному середовищі проблема професійного вигорання для державних службовців стає все більш актуальною.

Розвиток симптоматики професійного вигорання залежить від багатьох чинників - умов й організації праці, стажу професійної діяльності, відносин з безпосереднім керівником, ставленням колективу, інтенсивності фізичних, інтелектуальних, психоемоційних навантажень і проявляється, як емоційне виснаження, фізична втома, стресові розлади, фрустрованість, підвищена тривожність, що неминуче позначається як на ефективності професійної діяльності, психологічному самопочутті, так і на стосунках у соціальному середовищі та потребує адаптації, моральної та психологічної готовності, а також профілактики та корекції

Рішення комісії:

Наукові дослідження дисертаційної роботи С.В. Арефнії впроваджені в роботу управління бюджетними програмами на основі ключових індикаторів успіху шляхом використання системи КРІ для Міністерства фінансів України та рекомендується для застосування в освітній сфері.

Голова комісії

Завідувач кафедри інформаційних технологій

(посада)

(підпис)

Цюцюра С.В.

(прізвище, ініціали)

Члени комісії:

Професор кафедри управління проектами,

(посада)

(підпис)

Бушуєва Н.С.

(прізвище, ініціали)

Професор кафедри управління проектами,

(посада)

(підпис)

Михайленко В.М.

(прізвище, ініціали)



ДЕРЖАВНА ФІСКАЛЬНА СЛУЖБА УКРАЇНИ

Головне управління ДФС у Житомирській області

Вул. Юрка Тютюнника, 7 м. Житомир, 10003, тел.: (0412) 418-018, тел.: (0412) 418-082, факс: (0412) 418-015
http://zt.sfs.gov.ua; e-mail: zt.official@sfs.gov.ua; Код ЄДРПОУ 39459195

22.06.2018 № 2878/14/06-30-10-02 На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Арефнії Світлани Вячеславівни
«Психологічні засоби профілактики та корекції професійного
вигорання державних службовців законодавчого органу влади»
за спеціальністю 19.00.10 — організаційна психологія; економічна психологія

Актуальність та необхідність розвитку теми дисертаційного дослідження Арефнії Світлани Вячеславівни «Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади» безперечна. Психологічна підтримка державних службовців в процесі професійної діяльності вкрай необхідна.

Складність професійних завдань, які вирішуються сьогодні організаціями в системі державної служби, та постійні соціально-економічні зміни обумовлюють значну інтенсифікацію професійної діяльності держслужбовців. Це призводить до виникнення професійного стресу в цієї категорії працівників, що негативно позначається як на ефективності виконання актуальних завдань, які стоять перед державною службою, так і на задоволеності держслужбовців роботою та самопочутті.

Попри всі позитивні новації, люди часто втрачають упевненість у стабільності власного соціального та матеріального становища, в гарантованості робочого місця. Загострюється конкуренція щодо престижної та високооплачуваної роботи. І, як наслідок, росте психічна, емоційна напруга, яка пов'язана зі стресом на робочому місці. Відповідно, важливого значення набуває здатність особистості до гнучкого та адекватного реагування на стресогенні фактори довкілля у професійній сфері.

До такого роду професійної діяльності можна віднести й діяльність податківців, в якій вплив стресогенних чинників посилюється через низку об'єктивних (реформування податкового законодавства, реорганізація державної фіскальної служби України) і суб'єктивних (неоднозначне, часто негативне ставлення платників податків до працівників органів державної фіскальної служби України, низька правова свідомість населення країни та

К
Ігу ДФС у Житомирській області
2878/14/06-30-10-02 від 22.06.2018



Дія цих численних емоційogenних чинників може зумовити зростаюче почуття невдоволеності, погіршення самопочуття та настрою, накопичення втоми, які в умовах некерованого професійного стресу спричиняють виснаження та професійне вигорання. В результаті, синдром вигорання перетворюється на «хворобу».

Арефнією С.В. під час дослідження було розроблені програма психолого-педагогічного супроводу, профілактики та корекції професійного вигорання працівників державних органів влади.

Програма запропонована в дисертації позитивно вплинула на покращення психологічного стану в колективі, підвищила продуктивність праці, допомогла службовцям в проявленні емоцій, знайти ресурси підтримки у колег.

Все це є доказом того, що впровадження даних досліджень у державні органи буде мати лише позитивний вплив на працю державних службовців як в колективі так і в системі в цілому.

Дисертаційне дослідження Арефнії Світлани В'ячеславівни «Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади» може бути використане в подальшому в юридичному управлінні та інших управліннях та відділах структури Державної фіскальної служби України.

**Заступник начальника
ГУ ДФС у Житомирській області**



К.В.Риженкова

Додаток Д**Список публікацій здобувача*****Наукові праці,******в яких опубліковані основні наукові результати дисертації***

1. Арефнія С.В. Психологічний аналіз видів професійного вигорання та їх порівняльна характеристика. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Т. Х. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. Вип. 24. Київ. 2013. С. 16–29.

2. Арефнія С.В. Специфіка професійної діяльності державних службовців як один з чинників їх професійного вигорання. *Актуальні проблеми психології*: психологія обдарованості. Зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Т. VI. Вип. 9. Київ, 2013. С.71–81

3. Арефнія С.В. Прояв психологічної неконгруентності в процесі професійного вигорання державних службовців. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Т. Х. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. Вип. 26. Київ. 2014. С. 55–66.

4. Арефнія С.В. Теоретико-методологічні засади організації профілактичної та корекційної роботи в органах державної влади. *Теорія і практика сучасної психології*: Зб. наук. праць. Вип. 2. Запоріжжя. 2018 р. С.83–89

5. Арефнія С.В. Основні напрямки практичної психологічно-педагогічної роботи із синдромом вигорання у державних службовців державних органів влади». *Теорія і практика сучасної психології*: Зб. наук. праць, Вип. 3. Запоріжжя. 2018 р. С.81–87

6. Арефнія С.В. Виникнення та розвиток професійного вигорання на підставі порушення системи смисложиттєвих орієнтацій та ціннісно-смислової сфери у державних службовців законодавчого органу влади. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Психологічні науки* / Херсон. держ. ун-т, ф-т психології, історії та соціології. 2018. С.241-245.

7. Арефнія С.В. Профілактика та психокорекція професійного вигорання службовців державних органів влади (законодавчої). *Молодий вчений*. Херсон: ТОВ Видавничий дім «Гельветика». 2015. Вип. 6. С.88-96.

8. Арефнія С.В. Профилактика профессионального выгорания в период профессиональной адаптации государственного служащего. *Молодий вчений*. Вип. № 3 (18), Херсон: ТОВ Видавничий дім «Гельветика», 2015. С.134–138.

***Наукові праці,
які засвідчують апробацію матеріалів дисертації***

9. Арефнія С.В. Професійне становлення особистості як державного службовця, III Всеукр. психол. конгрес з міжнар. участю: «Особистість у сучасному світі», 20–22 листопада 2014 року, С.288–291.

10. Арефнія С.В. Роль психодіагностичних методик в досудовому розслідуванні: фізіогноміка та аналіз невербальної комунікації. Збірник XI Міжнародної науково-практичної конференції: «Сучасний стан криміналістичного забезпечення досудового розслідування, 20 квітня 2017 р. Київ, С. 18–20.

11. Арефнія С.В. Державні службовці законодавчого органу влади. Ризики професійного вигорання. Міжнародна науково-практична конференція «*Стан та перспективи розвитку педагогіки та психології в Україні та світі*»: зб. наук. праць. 31 серпня – 1 вересня 2018 р. Київ, С. 109–111.

12. Арефнія С.В. Проблема професійного вигорання в контексті сучасних концепцій професіогенезу. Міжнародна науково-практична конференція «Психологія та педагогіка сучасності: Проблеми та стан розвитку науки і практики в Україні»: Зб. наук. праць, 24–25 серпня 2018 р. Львів. С.49-52.

13. Арефнія С.В. Психологічні рекомендації по подоланню та профілактиці професійного вигорання у державних службовців законодавчого органу влади. Всеукраїнська науково-практична конференція «*Психологічні науки: теорія і практика сучасної науки*»: Зб. наук. праць. 17–18 серпня 2018 р. Запоріжжя. С. 101–106.