

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна
Навчально-науковий інститут «Українська інженерно-педагогічна академія»
Кафедра Практичної психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

бакалавра

на тему

«Вплив психологічного
клімату в колективі на рівень професійного вигорання працівників»
(тема кваліфікаційної роботи)

Виконав: студент 4 курсу, групи ЗМП-ПС21
спеціальності : 053 Психологія
(код і найменування спеціальності)

_____/Олександр ЛЕВЧЕНКО
(підпис) (ім'я та прізвище)

Керівник _____/Борислав ХОМУЛЕНКО
(підпис) (ім'я та прізвище)

Рецензент _____/Юрій БРИТАН
(підпис) (ім'я та прізвище)

«До захисту допущено»

В.о. завідувачка кафедри _____/Наталія КУЧЕРЕНКО
(підпис) (ім'я та прізвище)

Секретар ЕК _____/Маргарита МИХАЛЕНКО
(підпис) (ім'я та прізвище)

Харків – 2025 рік

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Навчально-науковий інститут «Українська інженерно-педагогічна академія»

Кафедра практичної психології

Рівень вищої освіти перший (бакалаврський)

Спеціальність 053 Психологія

Освітня програма Практична психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувача кафедри

_____ Н.С.КУЧЕРЕНКО
(підпис)

«___» _____ 2025р.

**ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ**

_____ Левченко Олександр Олександрович

(прізвище, ім'я, по батькові студента)

1. Тема «Вплив психологічного клімату в колективі на рівень професійного вигорання працівників»

керівник роботи Хомуленко Б.В., доцент, к.псих.н.

затверджені наказом по університету від 10.04.2025 №4801-5/923

2. Строк подання студентом роботи 28.05.2025

3. Перелік питань, які потрібно розробити:

1) Провести теоретичний аналіз.

2) Провести емпіричний аналіз.

3) Провести кореляційний аналіз.

4) Сформулювати психокорекційну програму та надати рекомендації.

4. План роботи

№ з/п	Назви етапів роботи
1	Робота з літературними джерелами, складання бібліографії з теми, написання теоретичної частини роботи.
2	Підбір психодіагностичних методик та проведення дослідження.
3	Математико-статистична обробка даних дослідження. Опис експериментальних даних дослідження.
4	Оформлення висновків та рекомендацій.
5	Підготовка та подання дипломної роботи до захисту (здача дипломної роботи керівникові на перевірку; виправлення зроблених зауважень; здача остаточного варіанта дипломної роботи; отримання відгуку та рецензії; підготовка виступу).

5.Дата видачі завдання 11.04.2025

Студент

(підпис)

_____**О.О.Левченко**_____
(ініціали, прізвище)

Керівник роботи

(підпис)

_____**Б.В. Хомуленко**_____
(ініціали, прізвище)

РЕФЕРАТ

Випускна дипломна робота містить: 55 сторінок, 2 таблиць, 1 рисунки, 20 використаних літературних джерел.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання працівників.

Предмет дослідження – вплив психологічного клімату в колективі на рівень професійного вигорання.

Мета дослідження – з'ясувати характер взаємозв'язку між психологічним кліматом у трудовому колективі та професійним вигоранням працівників.

Для досягнення мети були поставлені такі завдання:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення психологічного клімату та професійного вигорання.
2. Визначити рівень психологічного клімату в колективі.
3. Виявити рівень професійного вигорання працівників.
4. Проаналізувати взаємозв'язок між досліджуваними феноменами.

Практична значущість роботи полягає у можливості використання результатів дослідження для вдосконалення психологічного супроводу трудових колективів, формування здорової соціально-психологічної атмосфери та зниження ризику вигорання працівників.

Ключові слова: професійне вигорання, психологічний клімат, профілактика емоційного вигорання.

ABSTRACT

The final thesis contains: 55 pages, 2 tables, 1 pictures, 20 references.

The object of the study is the professional burnout of employees.

The subject of the study is the influence of the psychological climate in the team on the level of professional burnout.

The purpose of the study is to find out the nature of the relationship between the psychological climate in the workplace and the professional burnout of employees.

To achieve this goal, the following tasks were set:

1. To analyze theoretical approaches to the study of psychological climate and professional burnout.
2. To determine the level of psychological climate in the team.
3. Identify the level of professional burnout of employees.
4. To analyze the relationship between the studied phenomena.

The practical significance of the work lies in the possibility of using the results of the study to improve the psychological support of labor collectives, the formation of a healthy social and psychological atmosphere and reduce the risk of employee burnout.

Keywords: professional burnout, psychological climate, prevention of emotional burnout.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ	
ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО	
ВИГОРАННЯ.....	10
1.1. Поняття та характеристика психологічного клімату в колективі...	10
1.2. Сутність, причини та етапи професійного вигорання.....	16
1.3. Взаємозв'язок між психологічним кліматом і професійним вигоранням.....	26
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1	30
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ЕМПІРИЧНОГО	
ДОСЛІДЖЕННЯ.....	32
2.1. Організація та методи дослідження.....	32
2.2. Аналіз результатів дослідження.....	36
2.3. Психологічні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання.....	44
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2	50
ВИСНОВКИ.....	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	54

ВСТУП

Проблема професійного вигорання працівників набуває все більшого значення в сучасному суспільстві. Постійні зміни у робочому середовищі, високі вимоги до продуктивності, емоційна напруга, обмежений час на відпочинок і зростання конкуренції спричиняють накопичення психоемоційної втоми. Як наслідок – знижується ефективність діяльності, виникають проблеми у спілкуванні з колегами та клієнтами, посилюються психосоматичні захворювання. Особливо гостро ці явища виявляються в колективах, де існує несприятливий психологічний клімат.

Психологічний клімат колективу є важливим чинником, що впливає на самопочуття працівника, його задоволення від професійної діяльності, мотивацію та емоційну стійкість. Дослідження показують, що сприятлива соціально-психологічна атмосфера здатна знижувати рівень стресу, сприяти емоційній підтримці, зменшувати ризик розвитку професійного вигорання, тоді як напружений, конфліктний або байдужий клімат, навпаки, прискорює його розвиток.

Незважаючи на зростаючий інтерес до вивчення професійного вигорання, недостатньо уваги приділяється комплексному аналізу його взаємозв'язку з внутрішньогруповими психологічними чинниками, зокрема – з психологічним кліматом у колективі. Більшість досліджень орієнтуються на індивідуальні характеристики працівника, і лише частково розглядають соціальний контекст його діяльності.

Урахування впливу колективного середовища як чинника профілактики вигорання є надзвичайно важливим у сфері управління персоналом, організаційної психології та психогігієни праці. Практична значущість теми полягає у можливості покращення умов праці, підвищення якості трудового життя працівників, формування сприятливого психологічного клімату в організаціях та, як наслідок, – підвищення ефективності роботи загалом.

Таким чином, обрана тема є актуальною як у теоретичному, так і в прикладному аспекті, оскільки дозволяє глибше зрозуміти соціально-психологічні чинники професійного вигорання та знайти шляхи його подолання і попередження через формування здорової атмосфери в колективі.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання працівників.

Предмет дослідження – вплив психологічного клімату в колективі на рівень професійного вигорання.

Мета дослідження – з'ясувати характер взаємозв'язку між психологічним кліматом у трудовому колективі та професійним вигоранням працівників.

Для досягнення мети були поставлені такі **завдання**:

5. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення психологічного клімату та професійного вигорання.
6. Визначити рівень психологічного клімату в колективі.
7. Виявити рівень професійного вигорання працівників.
8. Проаналізувати взаємозв'язок між досліджуваними феноменами.

У процесі дослідження використано такі методи:

- Теоретичні: аналіз наукової літератури, узагальнення, систематизація.
- Емпіричні:
 1. Методика "Соціально-психологічний клімат у колективі" (автор – Л. М. Карамушко) – дозволяє дослідити суб'єктивне сприйняття психологічного клімату членами колективу.
 2. Опитувальник професійного вигорання (Maslach Burnout Inventory – MBI) – визначає рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень.

Гіпотеза дослідження: сприятливий психологічний клімат у колективі знижує ймовірність виникнення професійного вигорання працівників.

Характеристика вибірки: викладачі віком від 27 до 45 років, загальна кількість 30 осіб.

База дослідження: Громадська організація «Центр соціально-психологічного супроводження «Добробут»

Практична значущість роботи полягає у можливості використання результатів дослідження для вдосконалення психологічного супроводу трудових колективів, формування здорової соціально-психологічної атмосфери та зниження ризику вигорання працівників.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

1.1. Поняття та характеристика психологічного клімату в колективі

Психологічний клімат у колективі – це складне соціально-психологічне утворення, яке характеризує внутрішнє емоційне тло групи, якість міжособистісних стосунків, особливості спілкування між її членами, рівень згуртованості, доброзичливості, довіри та взаємопідтримки. Він є невід’ємною складовою організаційної культури та має безпосередній вплив на ефективність спільної діяльності, задоволення працею, а також психологічне благополуччя працівників.

Психологічний клімат формується на основі багатьох чинників – як об’єктивних (умови праці, організаційна структура, стиль керівництва), так і суб’єктивних (індивідуальні особливості працівників, попередній досвід, особистісні установки, цінності та очікування). Його можна охарактеризувати як певну емоційно-психологічну атмосферу, що складається внаслідок взаємодії між учасниками трудового процесу та сприймається кожним членом колективу через призму власного емоційного досвіду.

Цей феномен охоплює такі основні аспекти:

- Рівень міжособистісних взаємин – ступінь відкритості, доброзичливості, підтримки чи навпаки — конфліктності, ворожості, відчуження.
- Емоційний фон спілкування – панівні емоційні настрої в колективі: оптимізм чи песимізм, позитивізм чи емоційне виснаження.
- Загальна атмосфера в колективі – сприйняття соціального середовища як безпечного/небезпечного, комфортного/стресового.
- Ставлення до керівництва – рівень довіри, справедливості, відкритості у взаємодії з управлінцями.

- Задоволеність працею – як індикатор того, наскільки колективна атмосфера сприяє професійному самовираженню та внутрішній мотивації.

Згідно з підходом Л. М. Карамушки, психологічний клімат – це система соціально-психологічних умов, що можуть як сприяти, так і перешкоджати ефективній спільній діяльності, гармонійному розвитку особистості, а також підтриманню психологічного комфорту кожного члена групи. Тобто, мова йде не лише про суб'єктивне сприйняття середовища, а й про реальні міжособистісні процеси, які впливають на поведінку, емоційний стан і ставлення до праці.

У сприятливому психологічному кліматі домінують такі риси, як: відкритість у спілкуванні, емоційна підтримка, позитивне ставлення до роботи, високий рівень довіри між працівниками, готовність до співпраці та взаємодопомоги. Такий клімат створює умови для самореалізації, підвищення продуктивності, зменшення рівня стресу та професійного вигорання.

Натомість несприятливий психологічний клімат характеризується відчуженістю, конфліктністю, конкуренцією, емоційною холодністю, недовірою, що породжує психологічну напругу, тривожність, зниження мотивації, емоційне виснаження та підвищення ризику розвитку синдрому професійного вигорання.

Таким чином, психологічний клімат виступає не лише індикатором психологічного стану колективу, а й ключовим фактором збереження або виснаження психологічних ресурсів особистості в умовах професійної діяльності.

Психологічний клімат у колективі не є сталою характеристикою — він формується і змінюється під впливом великої кількості взаємопов'язаних факторів, як зовнішніх, так і внутрішніх. Серед найважливіших з них можна виокремити такі:

1. Стиль керівництва.

Тип управління, якого дотримується керівник, істотно впливає на емоційний стан працівників, атмосферу взаємодії та загальний клімат у колективі.

- Авторитарний стиль часто супроводжується жорстким контролем, обмеженням ініціативи працівників, що створює психологічну напругу, знижує рівень довіри та може призводити до страху або пасивності.
- Демократичний стиль, навпаки, передбачає залучення колективу до прийняття рішень, відкритість керівника до зворотного зв'язку, що сприяє позитивному психологічному клімату.
- Ліберальний стиль характеризується слабким керівним впливом і наданням надмірної самостійності, що іноді може спричинити хаос у взаємодії та зниження ефективності.

2. Соціальна структура колективу.

До неї належать наявність неформальних лідерів, внутрішньокolleктивних груп, рівень згуртованості, ієрархічні чи партнерські взаємини. Якщо в колективі існують стабільні неформальні групи, побудовані на взаємоповазі та підтримці, а лідери користуються довірою, це значно покращує психологічну атмосферу. Натомість клановість, приховане суперництво чи формальна комунікація можуть створювати напруження і фрагментацію команди.

3. Комунікативні особливості.

Ефективність та якість міжособистісної взаємодії — ще один ключовий компонент. Високий рівень відкритості, щирості, чесності, здатності до конструктивної критики формує атмосферу довіри, у якій працівники почуваються вільно, мають змогу виражати думки, висловлювати емоції та долучатися до командних рішень без страху бути засудженими.

4. Індивідуально-психологічні особливості членів колективу.

Темперамент, рівень тривожності, емоційна стабільність, потреба у спілкуванні, соціальна компетентність, а також рівень саморегуляції відіграють важливу роль у формуванні психологічного клімату. У колективі, де більшість учасників є толерантними, відкритими до діалогу,

відповідальними та емоційно зрілими, значно легше підтримувати позитивний клімат.

З огляду на ці чинники, сприятливий психологічний клімат проявляється через:

- високу мотивацію до праці;
- відчуття емоційної безпеки та захищеності;
- довіру до колег та керівництва;
- психологічну стабільність працівників;
- позитивне самопочуття на робочому місці;
- готовність до співпраці та взаємодопомоги;
- відсутність конфліктів або їх ефективне розв'язання.

Негативний (несприятливий) клімат, своєю чергою, супроводжується:

- зниженням мотивації;
- емоційним виснаженням;
- високим рівнем міжособистісних конфліктів;
- байдужістю, відчуженістю;
- внутрішньогруповою конкуренцією;
- психоемоційною напругою, що може призвести до професійного вигорання та зниження продуктивності.

Таким чином, розуміння чинників формування психологічного клімату має важливе значення як для дослідницької роботи, так і для практичного впровадження профілактичних заходів у сфері управління персоналом і психологічного супроводу трудових колективів.

Важливо підкреслити, що психологічний клімат має суб'єктивну природу, тобто він не існує як об'єктивна реальність, що однаково сприймається всіма членами колективу. Навпаки, кожен працівник формує власне уявлення про атмосферу у колективі, виходячи зі свого життєвого досвіду, ціннісних орієнтацій, рівня очікувань, емоційної чутливості, особистісних характеристик та індивідуальних потреб. Таким чином, навіть у межах одного колективу сприйняття клімату може істотно варіюватися від однієї особи до іншої.

Це суб'єктивне переживання проявляється у таких аспектах:

- емоційне тло спілкування з колегами (приємне чи напружене);
- ставлення до керівництва (довіра або скепсис);
- почуття прийняття, захищеності, підтримки;
- очікування щодо справедливості, взаємоповаги, командної роботи.

У зв'язку з цим, вивчення психологічного клімату потребує використання спеціалізованих методів психодіагностики, здатних охопити як індивідуальну оцінку, так і групову динаміку. Найчастіше застосовуються стандартизовані соціально-психологічні методики — анкетування, опитувальники, соціометрія, метод експертних оцінок тощо, які дозволяють виявити:

- рівень емоційного комфорту працівників;
- характер міжособистісних стосунків у команді;
- наявність чи відсутність психологічної напруги;
- ступінь згуртованості, конфліктності, відкритості.

Вивчення цих параметрів дозволяє сформувати цілісне уявлення про психологічну атмосферу в організації, виявити потенційні зони ризику, джерела напруження або, навпаки, чинники стабільності й емоційної підтримки.

Таким чином, психологічний клімат колективу є не лише показником соціального благополуччя організації, а й визначальним чинником ефективності спільної діяльності, рівня задоволеності працею та збереження психічного здоров'я її учасників. Його вивчення та аналіз мають ключове значення для профілактики професійного вигорання, особливо в колективах, що працюють у сферах з підвищеним емоційним навантаженням (освіта, медицина, соціальна робота тощо).

З наукової точки зору, психологічний клімат розглядається не лише як емоційна складова мікросередовища колективу, а як взаємодія соціально-психологічних процесів, які впливають на поведінку, мотивацію, продуктивність і загальний психологічний стан працівників. Він може слугувати як ресурсом підтримки, так і джерелом стресу, в залежності від його якісних характеристик.

Сприятливий клімат виконує компенсаторну функцію, допомагає зменшити негативні наслідки професійного навантаження, знижує рівень тривожності, сприяє формуванню почуття значущості, цінності та залученості до спільної справи. Працівники в такому середовищі частіше відчують підтримку, що дозволяє зберігати високий рівень мотивації та емоційну рівновагу, навіть за умов складної чи стресогенної діяльності.

Натомість несприятливий психологічний клімат чинить протилежну дію: знижує інтерес до професійної діяльності, сприяє розвитку емоційного вигорання, підвищує частоту конфліктів, зменшує згуртованість та продуктивність. В умовах відсутності підтримки, знеособлення або постійної конкуренції працівники частіше демонструють апатію, роздратування, втому, зниження професійної ефективності.

Особливо вразливими до дії несприятливого клімату є працівники з підвищеним рівнем емпатії, високими моральними вимогами до себе, схильністю до гіпервідповідальності або недостатньо розвиненими навичками емоційної саморегуляції. Саме ці особистісні риси найчастіше фігурують у профілях людей, які переживають професійне вигорання.

Тому сучасна організаційна психологія приділяє значну увагу діагностиці, корекції та підтримці позитивного психологічного клімату в колективах. Управління цим показником розглядається як одна з ключових стратегій профілактики вигорання, підвищення якості трудового життя та формування здорового, функціонального мікросоціуму в межах професійної діяльності.

Психологічний клімат виступає своєрідним психологічним «фоном» колективної життєдіяльності, що або сприяє реалізації професійного потенціалу кожного працівника, або, навпаки, блокує його. У сприятливому кліматі працівники частіше проявляють ініціативу, креативність, бажання досягати спільних результатів, вони з більшою охотою взаємодіють один з одним, зменшується рівень емоційного виснаження та конфліктів. Такий клімат підтримує внутрішню мотивацію до роботи, сприяє збереженню позитивної самооцінки та задоволеності трудовою діяльністю.

Натомість у колективах, де переважають байдужість, конкуренція, недовіра або жорстка ієрархічність, формується ворожа або холодна атмосфера, яка спричиняє емоційне відчуження, втрату залученості до командних процесів і поступове зниження психоемоційної стійкості працівників. Це вкрай важливо в умовах високого темпу змін, інтенсивних навантажень і психологічного тиску, які характерні для багатьох сучасних професій.

Варто також враховувати, що психологічний клімат має динамічний характер — він змінюється залежно від зовнішніх умов (упровадження нових керівників, реорганізація, кризи в організації тощо), а також внутрішніх процесів у колективі. Саме тому систематичний моніторинг психологічного клімату є необхідним інструментом управління персоналом, що дозволяє своєчасно виявити «слабкі місця» та впровадити профілактичні заходи щодо збереження психічного здоров'я працівників.

Таким чином, психологічний клімат колективу — це не лише фоновий показник емоційного стану організації, а й ключовий чинник, що прямо впливає на ймовірність розвитку синдрому професійного вигорання. Його вивчення дозволяє краще зрозуміти контекст, у якому працюють люди, і створити передумови для побудови здорового, стійкого до стресу трудового середовища.

1.2. Сутність, причини та етапи професійного вигорання

Професійне вигорання — це складний психологічний синдром, який виникає в результаті тривалого професійного стресу та постійного емоційного навантаження, що спричиняє виснаження емоційних ресурсів людини. Воно характеризується відчуттям внутрішнього виснаження, зниженням мотивації до виконання професійних обов'язків, емоційною відчуженістю від інших людей і зниженням ефективності праці. Це явище найчастіше спостерігається у працівників, чия професія передбачає інтенсивну емоційну взаємодію з іншими людьми, таких як педагоги, медики, психологи, соціальні працівники, менеджери та інші.

Поняття «синдром професійного вигорання» (burnout) було вперше введене американським психіатром Гербертом Фрейденбергером у 1974 році. У своїй роботі він зазначив, що вигорання в першу чергу стосується тих осіб, які працюють з іншими людьми, активно взаємодіють з ними, надають емоційну підтримку чи вирішують проблеми клієнтів. Це концептуалізоване явище було далі розвинене у наукових працях психологів, зокрема Крістіною Маслач. Вона розробила теорію професійного вигорання, виділивши три основні компоненти цього синдрому:

1. Емоційне виснаження

Це перший і найбільш виражений симптом вигорання. Людина відчуває внутрішню спустошеність, втому, ейфорійний ентузіазм поступово змінюється на відчуття енергетичного вакууму. Працівники часто відчують, що більше не здатні віддавати емоції та увагу своїм клієнтам чи колегам. З часом навіть прості завдання стають надзвичайно важкими, і енергія швидко вичерпується. У результаті емоційного виснаження зменшується здатність справлятися з емоційними навантаженнями.

2. Деперсоналізація (деформація професійних стосунків)

Цей аспект вигорання виражається в цілковитій або частковій втраті здатності ставитися до клієнтів, пацієнтів чи учнів як до індивідуальних людей. Людина починає ставитися до інших як до об'єктів, що створюють лише проблеми або додаткове навантаження. Це може проявлятися у вигляді циніцизму, дистанційованості, байдужості до потреб і почуттів інших. Деперсоналізація включає в себе зменшення емпатії, зростання негативного ставлення до людей, з якими працює індивід.

3. Редукція професійних досягнень

Третій компонент вигорання полягає у зниженні віри в свою професійну компетентність. Людина починає вважати себе неефективною, розчаровується у своїх досягненнях і втрачає почуття значущості своєї роботи. Вона відчуває, що її зусилля не мають результату, а всі її спроби

вирішити проблеми не призводять до бажаних змін. Це знижує мотивацію і подальше бажання працювати на попередньому рівні.

Професійне вигорання є мультифакторним явищем, і його причини можна поділити на кілька основних груп:

1. Організаційні фактори:

- Надмірне навантаження. Високий обсяг роботи, тривала робоча зміна без достатніх перерв, а також відсутність часу на відпочинок можуть призвести до виснаження.
- Нечіткі або суперечливі вимоги. Працівник може бути змушений виконувати різні завдання, які суперечать одне одному, що призводить до постійного стресу.
- Відсутність підтримки з боку керівництва або колег. Коли працівник не відчуває себе частиною команди, це може призвести до емоційної ізоляції.

2. Індивідуальні фактори:

- Перфекціонізм. Люди, схильні до перфекціонізму, часто самі ставлять собі непосильні вимоги, що призводить до емоційного виснаження.
- Низька стресостійкість. Люди, які не здатні ефективно справлятися зі стресом, більш схильні до вигорання.
- Високий рівень відповідальності. Надмірна відповідальність за результат роботи або результат команди може стати причиною вигорання, особливо якщо працівник не отримує належної підтримки.

3. Міжособистісні фактори:

- Конфлікти в колективі. Погані стосунки з колегами, наявність постійних конфліктів, а також токсичне середовище можуть сприяти розвитку вигорання.

- Негативні стосунки з клієнтами. Взаємодія з важкими або агресивними клієнтами може викликати у працівника емоційне виснаження і деперсоналізацію.

Професійне вигорання є серйозною загрозою не тільки для психічного здоров'я працівника, але й для ефективності його діяльності та розвитку організації. Це явище має поступовий характер, і його розвиток можна спрогнозувати на ранніх етапах за допомогою ретельного моніторингу психологічного клімату в колективі, що дозволяє вчасно вжити заходів для запобігання або корекції вигорання.

Професійне вигорання розвивається поступово і охоплює кілька послідовних стадій, кожна з яких характеризується певними психологічними, емоційними та фізіологічними змінами в особистості працівника. Згідно з дослідженнями, вигорання можна умовно поділити на чотири основні фази, кожна з яких має свої прояви та наслідки для здоров'я працівника.

1. Фаза ентузіазму

На цьому етапі працівник відчуває великий підйом емоцій, високу мотивацію до роботи, прагнення досягти нових вершин і реалізувати свій потенціал. Людина активно включається в робочий процес, часто проявляє перфекціонізм і надмірну відповідальність. Її амбіції можуть бути завищеними, вона очікує швидкого визнання та успіху. Зазвичай на цій стадії відсутні помітні ознаки стресу або виснаження.

Основні ознаки:

- Підвищена енергія та мотивація.
- Залученість до роботи, бажання перевершити себе.
- Ідеалізація робочого процесу та оптимізм.
- Погіршення самосприйняття через завищені очікування.
- Ігнорування перших ознак перевантаження або стресу.

Під час цієї фази людина може не помічати попередніх сигналів перевтоми і нехтувати необхідністю відпочинку, що збільшує ризик переходу до наступної фази.

2. Фаза напруження

Цей етап характеризується поступовим зростанням втоми та стресу. Спочатку працівник може відчувати незначні симптоми перевантаження, такі як неспокій, дратівливість, відчуття дефіциту часу. Підвищується рівень тривожності, порушується сон, виникають головні болі, з'являється постійне відчуття втоми. Людина стає більш схильною до конфліктів, як із колегами, так і з клієнтами або пацієнтами. Вона починає відчувати, що її емоційні ресурси поступово вичерпуються.

Основні ознаки:

- Постійна втома та емоційне напруження.
- Зниження енергії, часті головні болі, безсоння.
- Дратівливість, нервозність, складнощі в спілкуванні.
- Труднощі в управлінні своїм часом, відчуття перевантаження.
- Погіршення фізичного самопочуття через стрес.

На цій стадії працівник часто ігнорує або не визнає, що йому потрібен відпочинок або зміна ритму роботи, що веде до ще більшого втомлення і зростання стресу.

3. Фаза виснаження

Ця фаза є критичною і ознаменована емоційним спустошенням. Працівник більше не відчуває себе здатним ефективно виконувати свою роботу. Апатія, байдужість до результатів праці та відчуття зниження особистої ефективності стають очевидними. Людина відчуває внутрішнє вигорання — емоційне виснаження, відсутність бажання продовжувати працювати на попередньому рівні. Виникає бажання уникати контактів із клієнтами або колегами, що проявляється в деперсоналізації.

Основні ознаки:

- Втрата емоційного підйому, апатія, байдужість.
- Зниження залученості до роботи, нехтування професійними обов'язками.
- Труднощі з мотивацією та бажанням досягати професійних результатів.
- Дистанціювання від клієнтів, колег, зниження емпатії та співчуття.

- Часті стреси, тривога, депресивні настрої.

Людина може перейти до повного емоційного відключення від роботи, що ще більше знижує її продуктивність і може привести до серйозних психосоматичних проблем.

4. Фаза деструкції

Ця фаза є фінальною і ознаменована глибоким психологічним вигоранням. Працівник відчуває глибоке відчуження від своєї професії та роботи в цілому. Зниження професійної мотивації та значущості діяльності стає помітним. Виникає відчуття, що все, що робиться, не має значення, і неможливо змінити ситуацію. Ця фаза часто супроводжується психосоматичними розладами (гіпертонія, порушення серцево-судинної системи, хронічні болі) та розвитком психічних проблем, таких як депресія, тривожність.

Основні ознаки:

- Глибоке емоційне відчуження від роботи.
- Тривале відчуття безсилля, втрати контролю над ситуацією.
- Повна відсутність професійної мотивації та енергії.
- Розвиток психосоматичних захворювань (депресія, тривожні розлади, гіпертонія).
- Суїцидальні думки або інші форми самодеструктивної поведінки в крайніх випадках.

Після цієї фази відновлення без адекватної психотерапевтичної підтримки може бути дуже важким і тривалим. Деякі працівники можуть залишити свою професію або взагалі змінити сферу діяльності через глибоке емоційне і психологічне виснаження.

Виявлення і розуміння етапів професійного вигорання є важливими для своєчасного виявлення проблем на робочому місці та вжиття заходів для попередження цього синдрому. Це дозволяє організаціям запроваджувати профілактичні та корекційні заходи, а працівникам — знаходити шляхи для відновлення і підтримання психологічної стійкості.

Синдром професійного вигорання має глибокі та негативні наслідки як для самих працівників, так і для організацій, в яких вони працюють. Ці наслідки можуть проявлятися на різних рівнях: фізичному, емоційному, соціальному та організаційному. Нижче детально розглянуті основні наслідки вигорання.

1. Зниження працездатності

Професійне вигорання призводить до значного зниження фізичної та емоційної енергії працівника. На ранніх етапах це може проявлятися у вигляді зниження темпу роботи, на пізніших — у відсутності бажання виконувати навіть звичайні обов'язки. Втома, апатія та емоційне виснаження спричиняють втрату здатності виконувати завдання на попередньому рівні, що в свою чергу знижує загальну продуктивність.

2. Підвищення кількості помилок

Через зниження рівня концентрації, когнітивних здібностей і фізичної енергії, працівники, які переживають вигорання, частіше припускаються помилок у виконанні своїх обов'язків. Це може стосуватися як фізичних помилок (наприклад, при виконанні технічних завдань), так і помилок у взаємодії з іншими людьми (неправильне розуміння запитів клієнтів, конфлікти з колегами). Такі помилки не лише знижують ефективність праці, але й підвищують ризик дискомфорту в робочих стосунках.

3. Втрата інтересу до професії

Одним із найбільш помітних наслідків вигорання є втрата інтересу та ентузіазму до роботи. Працівник більше не відчуває задоволення від виконання своїх обов'язків, і його інтерес до професії поступово згасає. Це може привести до того, що працівник припиняє прагнути до професійного розвитку, перестає шукати нові рішення для виконання завдань або приймає рішення змінити професію.

4. Підвищення рівня захворюваності

Професійне вигорання не тільки негативно впливає на психологічний стан працівника, але й призводить до фізичних проблем. Постійний стрес та емоційне виснаження можуть сприяти розвитку психосоматичних захворювань.

Працівники з синдромом вигорання можуть страждати від порушень сну, головних болів, серцево-судинних проблем, підвищення тиску, хронічної втоми, депресії та тривожних розладів. Це призводить до підвищеного рівня захворюваності, що в свою чергу збільшує відсутність працівників на робочому місці.

5. Погіршення атмосфери в колективі

Синдром вигорання не обмежується лише індивідуальним станом працівника — його симптоми можуть заразити весь колектив. Працівники, які переживають вигорання, стають більш дратівливими, відчуженими, менш здатними до співпраці. Це може призвести до конфліктів, зниження згуртованості команди та погіршення міжособистісних стосунків. В результаті, атмосфера в колективі стає менш сприятливою для ефективної роботи.

6. Збільшення плинності кадрів

Одним з найбільш серйозних наслідків вигорання для організації є збільшення плинності кадрів. Працівники, які відчують вигорання, часто шукають нові робочі місця або навіть змінюють професію, намагаючись уникнути емоційного та фізичного виснаження. Це призводить до високих витрат для організації на пошук нових кадрів, адаптацію нових працівників та зниження продуктивності через постійну зміну складу команди. Більше того, постійна плинність кадрів може негативно впливати на репутацію компанії.

Професійне вигорання — це не тільки серйозна психологічна проблема для працівників, але й фактор ризику для організацій, який може суттєво вплинути на їх ефективність і довгострокову стабільність. Для запобігання цим негативним наслідкам важливо своєчасно виявляти перші ознаки вигорання, впроваджувати профілактичні заходи, підтримувати здоровий психологічний клімат у колективі та пропонувати працівникам можливості для відновлення емоційних та фізичних ресурсів.

Синдром професійного вигорання є багатогранним явищем, що не лише впливає на індивідуальне самопочуття працівників, а й має далекосяжні наслідки для організації в цілому. Окрім зазначених вище аспектів, можна виділити й інші

важливі наслідки вигорання, що потребують уваги як для підтримки психічного здоров'я працівників, так і для забезпечення стабільності організацій.

1. Зниження рівня інноваційності та креативності

Одним із основних ефектів вигорання є зниження креативності та здатності до генерування нових ідей. Працівники, які перебувають у стані вигорання, часто відчують, що їхні ресурси вичерпані, і вони вже не можуть внести свіжі ідеї в роботу. Це позначається на здатності організації розвиватися, приймати нові виклики і адаптуватися до змінюваних умов ринку. Втрата інноваційності може уповільнити зростання компанії, а також її конкурентоспроможність.

2. Зниження клієнтського задоволення та лояльності

Працівники, які переживають професійне вигорання, часто стають менш емпатійними, уважними і чутливими до потреб клієнтів. Це може призвести до погіршення якості обслуговування, що, в свою чергу, знижує рівень задоволеності клієнтів і їхню лояльність до компанії. Клієнти можуть відчувати, що їм не надається належна увага, а це може призвести до втрати постійних клієнтів і зниження продажів чи популярності бренду.

3. Негативний вплив на лідерів і менеджерів

Менеджери та лідери команд також можуть стати жертвами вигорання, особливо якщо вони мають високе навантаження та постійну відповідальність за ефективність своїх підлеглих. Вигорання лідерів може призвести до погіршення їхніх лідерських якостей — зниження здатності до прийняття рішень, зниження мотивації в команді та погіршення атмосфери в колективі. Крім того, відсутність підтримки з боку керівництва може тільки поглибити вигорання серед працівників, створюючи порочне коло.

4. Зменшення організаційної ефективності

Вигорання в колективі може суттєво знизити загальну ефективність роботи організації. Працівники, що переживають цей синдром, часто не можуть виконувати свої обов'язки з належною якістю, що може призвести до зниження результативності компанії в цілому. У разі, коли більшість працівників перебуває в стані вигорання, знижується загальний колективний потенціал, що

зменшує здатність організації виконувати стратегічні цілі та досягати бізнес-результатів.

5. Зниження морального клімату в організації

Наявність вигорання у колективі також може спричинити зниження морального клімату в організації. Якщо працівники відчують, що їхнє вигорання не підтримується на рівні компанії або не визнається як серйозна проблема, це може призвести до погіршення довіри до керівництва та погіршення психологічної атмосфери в колективі. Невдоволення і втрата емоційної прив'язаності до організації можуть посилити конфлікти і створити атмосферу тривожності та стресу серед працівників.

Для того, щоб зменшити негативні наслідки професійного вигорання, організації можуть впроваджувати різноманітні стратегії підтримки своїх працівників:

1. Розвиток програм підтримки працівників (Employee Assistance Programs, EAP): Це програми, що надають працівникам можливість отримати консультації з психологічних питань або проблем, пов'язаних з вигоранням, стресом чи депресією.
2. Налагодження зворотного зв'язку та підтримки від керівництва: Важливо створювати в організації атмосферу підтримки, де працівники відчують, що їх проблеми не ігноруються, а керівництво активно шукає рішення для запобігання вигоранню.
3. Ротація та зміна обов'язків: Регулярна зміна завдань чи проектів може допомогти працівникам уникнути одноманітності та перевантаження, що значно знижує ризик вигорання.
4. Заохочення відпочинку та відновлення: Забезпечення належних умов для відпочинку, в тому числі через гнучкий графік роботи, пільги на відпустку, організацію вихідних та святкових днів, допомагає уникнути емоційного виснаження.
5. Професійне навчання та розвиток: Інвестиції в розвиток навичок працівників і надання можливості для кар'єрного зростання можуть значно

підвищити їх мотивацію і зменшити ризик вигорання, оскільки це забезпечує відчуття професійного росту.

Професійне вигорання є серйозною проблемою як для працівників, так і для організацій. Його наслідки можуть мати далекосяжні наслідки, починаючи від зниження продуктивності та інноваційності і закінчуючи втратою цінних кадрів і погіршенням морального клімату в колективі. Запобігання та ефективне подолання вигорання вимагають комплексного підходу, що включає підтримку працівників, покращення умов праці та сприяння психічному здоров'ю.

1.3. Взаємозв'язок між психологічним кліматом і професійним вигоранням

Психологічний клімат у колективі і професійне вигорання мають тісний взаємозв'язок, і цей зв'язок можна розглядати в кількох аспектах. Атмосфера в робочому середовищі безпосередньо впливає на емоційний стан працівників, їх мотивацію та здатність справлятися зі стресом. Відповідно, незадовільний психологічний клімат може стати важливим чинником виникнення і розвитку професійного вигорання.

1. Психологічний клімат як фактор, що сприяє професійному вигоранню

Сприятливий психологічний клімат у колективі характеризується довірою, підтримкою, взаєморозумінням і конструктивною комунікацією. Такий клімат знижує рівень стресу, сприяє емоційному відновленню та дозволяє працівникам зберігати високу мотивацію та енергію для виконання своїх обов'язків.

Однак несприятливий психологічний клімат (наприклад, постійні конфлікти, недостатня підтримка від колег або керівництва, відсутність чесної та відкритої комунікації) може стати одним із головних чинників професійного вигорання. Відчуття емоційної напруги, депресивний настрій, зниження рівня соціальної підтримки або відчуженість у колективі підвищують ризик виникнення симптомів вигорання. Працівники, які не відчувають підтримки з боку своїх колег або керівництва, починають переживати тривогу і

розчарування, що може призвести до емоційного виснаження та зниження ефективності праці.

2. Зворотний зв'язок: професійне вигорання впливає на психологічний клімат

У свою чергу, розвиток професійного вигорання у працівників може створити негативний зворотний зв'язок і погіршити психологічний клімат в колективі. Працівники, які переживають вигорання, можуть ставати менш комунікабельними, дратівливими та емоційно відстороненими від інших. Їх поведінка може створювати напругу в колективі, викликати конфлікти або відчуження, що ще більше погіршує атмосферу в організації.

Крім того, втрата мотивації серед працівників, які переживають вигорання, може позначатися на загальній ефективності колективної роботи, знижуючи рівень згуртованості, що безпосередньо впливає на атмосферу в організації. Це може стати серйозним чинником, який заважає створенню здорового та продуктивного психологічного клімату в колективі.

3. Вплив різних аспектів психологічного клімату на розвиток вигорання

Психологічний клімат може включати в себе кілька основних аспектів, які безпосередньо впливають на ризик професійного вигорання:

- **Стиль керівництва:** Авторитарний або несправедливий стиль керівництва може створювати атмосферу стресу і напруги, що збільшує ймовірність вигорання. З іншого боку, демократичний стиль керівництва, де вислуховуються думки працівників, підтримується відкритість і справедливість, може сприяти зниженню ризику вигорання.
- **Міжособистісні стосунки в колективі:** Когезія колективу, відсутність конфліктів і вміння ефективно комунікувати між собою знижують рівень стресу і тривожності серед працівників. Водночас, конфлікти і відсутність підтримки з боку колег підвищують рівень стресу, що веде до вигорання.
- **Рівень мотивації та визнання:** Якщо працівники відчують, що їх зусилля не оцінюються або не підтримуються належним чином, це може призвести до зниження їх мотивації і емоційного виснаження. Визнання досягнень і

активна підтримка є важливими аспектами для підтримки здорового психологічного клімату.

- Комунікація та взаєморозуміння: Відсутність відкритої, конструктивної комунікації в колективі може створювати відчуття ізоляції серед працівників, що посилює їх емоційне виснаження та веде до вигорання.

4. Профілактика вигорання через покращення психологічного клімату

Поліпшення психологічного клімату є важливою стратегією для запобігання розвитку професійного вигорання. Основні заходи, які можуть сприяти цьому, включають:

- Створення підтримуючої атмосфери: Забезпечення емоційної підтримки, допомога колегам та керівництву, заохочення взаєморозуміння і відкритості між членами колективу.
- Розвиток емоційного інтелекту та комуникативних навичок: Навчання співробітників та керівників ефективному спілкуванню і вирішенню конфліктів дозволяє створити здоровіші міжособистісні стосунки.
- Регулярна оцінка психологічного клімату: Використання різних методик для оцінки психологічного клімату в колективі дозволяє виявити можливі проблеми на ранніх стадіях і впровадити заходи для їх усунення.
- Налагодження балансування між роботою та відпочинком: Важливою частиною підтримки здорового клімату є надання можливості працівникам для відновлення емоційних та фізичних ресурсів через належний відпочинок і гнучкий графік роботи.

Психологічний клімат є важливим фактором, що впливає на розвиток професійного вигорання в організації. Спільні зусилля керівництва і працівників, спрямовані на створення сприятливої атмосфери та підтримку здорового психологічного клімату, можуть значно знизити ризик виникнення вигорання, підвищити мотивацію працівників і сприяти загальному благополуччю в колективі. Важливо усвідомлювати, що здоровий психологічний клімат є необхідною умовою для досягнення високої ефективності і стабільності організації в довгостроковій перспективі.

Психологічний клімат і професійне вигорання взаємопов'язані не лише в плані безпосереднього впливу на працівників, але й у контексті загальної стратегії розвитку організації. Чим сприятливіший психологічний клімат у колективі, тим більше шансів у працівників уникнути вигорання та зберегти високий рівень продуктивності й мотивації. Водночас, якщо організація не звертає увагу на емоційний стан своїх працівників і не створює здорову атмосферу для роботи, це може призвести до значних втрат як у психологічному, так і в економічному аспекті.

Професійне вигорання не тільки погіршує індивідуальний стан працівника, але й може мати руйнівний вплив на всю організацію, сприяючи підвищеному рівню плинності кадрів, зниженню ефективності роботи, збільшенню кількості помилок і навіть зниженню конкурентоспроможності на ринку. У результаті організація може опинитися в ситуації, коли її результати починають залежати не від інноваційних підходів і стратегічного розвитку, а від невдоволення співробітників і їх емоційного виснаження.

Задля профілактики професійного вигорання організаціям необхідно активно працювати над створенням умов для емоційної підтримки своїх працівників. Відкриті канали комунікації, довіра до керівництва, участь працівників у процесах прийняття рішень — усі ці фактори можуть значно знизити ризик вигорання. Окрім того, важливо приділяти увагу розвитку психологічної стійкості у працівників, через регулярні тренінги, курси з управління стресом, розвитку емоційного інтелекту. Враховуючи, що вигорання — це не одноразове явище, а результат тривалого емоційного та фізичного навантаження, організація має бути готовою до постійної роботи із запобіганням стресу на всіх етапах життєвого циклу працівника в компанії.

Підтримка здорового психологічного клімату є не тільки необхідною умовою для особистісного розвитку працівників, але й інвестицією в ефективність і конкурентоспроможність самої організації. Керівництво повинно усвідомлювати, що від того, як буде організована робоча атмосфера, залежить майбутнє компанії. Якщо працівники відчують підтримку, розуміння і

справедливість у своїх взаєминах з керівництвом і колегами, це не лише сприятиме їхньому психічному благополуччю, але й допоможе досягти високих результатів у командній роботі, що є ключовим фактором для успіху організації в цілому.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

У першому розділі було розглянуто основні теоретичні аспекти психологічного клімату в колективі та професійного вигорання, а також їх взаємозв'язок.

Психологічний клімат у колективі є важливим соціально-психологічним феноменом, що визначає атмосферу взаємодії працівників на роботі, рівень їх задоволеності умовами праці, стилем керівництва та міжособистісними стосунками. Психологічний клімат складається з багатьох чинників, серед яких особливу роль відіграють стиль керівництва, комунікативні особливості, індивідуально-психологічні характеристики працівників та соціальна структура колективу. Створення сприятливого психологічного клімату є основою для підвищення мотивації, продуктивності праці та емоційного благополуччя працівників.

Професійне вигорання було визначено як психоемоційний синдром, що виникає через тривалий стрес на роботі і проявляється в емоційному виснаженні, зниженні професійної ефективності та відчутті втрати зв'язку з роботою. У розділі було детально описано етапи професійного вигорання, від ентузіазму та напруження до виснаження та деструкції, що дозволяє краще зрозуміти, як цей процес розвивається і як він впливає на психологічний стан працівників.

Взаємозв'язок між психологічним кліматом і професійним вигоранням є безпосереднім і двостороннім. Сприятливий психологічний клімат сприяє зниженню ризику розвитку професійного вигорання, тоді як несприятлива атмосфера в колективі (конфлікти, відсутність підтримки, стресові умови) може стати основною причиною емоційного виснаження і вигорання працівників.

Погіршення психологічного клімату підвищує рівень стресу, що, в свою чергу, може призвести до професійного вигорання.

Загалом, теоретичний аналіз свідчить про необхідність вивчення психологічного клімату як важливого аспекту організаційної культури, а також про важливість управління ним для попередження професійного вигорання серед працівників.

РОЗДІЛ 2.

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Організація та методи дослідження

Для дослідження були використані дві методики які дозволять, дослідити взаємозв'язок між кліматом в колективі та емоційним вигоранням:

1. Методика "Соціально-психологічний клімат у колективі" (автор – Л. М. Карамушко).

Методика "Соціально-психологічний клімат у колективі" Л.М. Карамушко є однією з найбільш популярних та широко застосовуваних у дослідженнях соціально-психологічного клімату. Вона надає цінну інформацію для оцінки атмосферних і міжособистісних аспектів в колективі, що дозволяє організаціям отримати об'єктивну картину емоційного та психологічного стану працівників.

Завданням цієї методики є оцінка різних складових психологічного клімату, який в свою чергу може значно впливати на рівень ефективності роботи, задоволеність працівників та їх емоційний стан. Методика заснована на використанні спеціально розроблених запитальників, що дозволяють виявити, як співробітники сприймають ключові аспекти взаємодії в колективі. Це дозволяє не лише визначити сильні і слабкі сторони соціально-психологічного клімату, а й підготувати стратегії для його поліпшення.

Ключові аспекти, які досліджуються за допомогою цієї методики:

1. Міжособистісні стосунки в колективі. Тут оцінюються взаємини між працівниками, рівень співпраці, відкритості, взаємопідтримки. Також виявляються наявність чи відсутність конфліктів, рівень конкуренції, взаємної поваги та довіри серед співробітників.
2. Атмосфера в колективі. Оцінюється загальний емоційний фон на робочому місці: чи є відчуття комфорту, чи панує напруженість, стрес чи незадоволеність умовами праці. Це важливий аспект, оскільки він напряду впливає на продуктивність і мотивацію працівників.

3. Керівництво і управлінська культура. Одним з основних елементів психологічного клімату є ставлення до керівництва. Методика допомагає оцінити, як працівники сприймають стиль управління в організації: чи є керівництво доступним, чи активно підтримує своїх працівників, чи дотримується принципів справедливості та прозорості у своїх діях.
4. Соціальна підтримка. Важливим компонентом є відчуття соціальної підтримки, яке створюється не тільки керівництвом, а й колегами. Психологічний клімат у колективі сильно залежить від того, наскільки люди готові допомагати один одному, чи підтримують вони ініціативи, чи є відчуття взаємної допомоги.
5. Стресові фактори та ресурсна підтримка. Методика дає змогу також визначити рівень стресу серед працівників, що є критичним фактором у контексті профілактики професійного вигорання. Оцінюються фактори, що спричиняють стрес, а також рівень ресурсної підтримки, який працівники отримують від колективу і керівництва для подолання цих труднощів.

Процес використання цієї методики передбачає збори інформації за допомогою спеціальних анкет, де респонденти оцінюють різні аспекти роботи за шкалою, що може варіюватися від "повністю згоден" до "повністю незгоден". Результати, отримані на основі анкетування, дозволяють зробити висновки щодо того, які саме компоненти психологічного клімату потребують покращення.

Методика дозволяє також виявити фактори, що можуть призвести до професійного вигорання серед працівників. Оскільки сприятливий психологічний клімат значною мірою зменшує рівень стресу і емоційного виснаження, вона є потужним інструментом для попередження вигорання в колективах, де важлива емоційна взаємодія, наприклад, в медичних установах, освітніх закладах чи соціальних службах.

На основі результатів цієї методики можна розробити рекомендації щодо зміцнення соціально-психологічного клімату в організації. Це може включати в себе тренінги з розвитку комунікаційних навичок, поліпшення стилю керівництва, організацію заходів для зменшення стресу серед працівників, а

також створення атмосфери підтримки і довіри, що в кінцевому підсумку призведе до підвищення ефективності та зменшення рівня вигорання.

Таким чином, методика "Соціально-психологічний клімат у колективі" є важливим інструментом для вивчення стану робочого середовища та профілактики професійного вигорання, сприяючи розвитку здорової організаційної культури та підтриманню психологічного благополуччя працівників.

2. Опитувальник професійного вигорання (Maslach Burnout Inventory – MBI). Опитувальник професійного вигорання (Maslach Burnout Inventory – MBI), розроблений Крістіною Маслач і Сьюзен Джексон у 1981 році, є одним із найбільш поширених інструментів для вимірювання рівня професійного вигорання серед працівників. Цей опитувальник застосовується в багатьох сферах, де люди взаємодіють з іншими людьми на професійному рівні, зокрема у медицині, освіті, соціальних службах, психології та менеджменті.

МБІ складається з 22 запитань, що оцінюють три основні компоненти професійного вигорання:

Емоційне виснаження (Emotional Exhaustion): Цей компонент оцінює відчуття виснаження та перенавантаження емоціями внаслідок професійної діяльності. Високий рівень емоційного виснаження свідчить про те, що працівник відчуває велику втому, як психологічну, так і фізичну, через постійну емоційну взаємодію з людьми.

Деперсоналізація (Depersonalization): Цей компонент відображає зростання негативного ставлення до людей, з якими особа взаємодіє в процесі своєї діяльності. Працівники, що перебувають на стадії деперсоналізації, можуть проявляти байдужість або цинічне ставлення до своїх колег, пацієнтів, учнів чи клієнтів. Це ставлення є захисною реакцією на емоційне виснаження та є однією з ознак вигорання.

Редукція особистісних досягнень (Personal Accomplishment): Останній компонент вимірює зниження професійної самооцінки, віри в свою компетентність і здатність досягати значущих результатів у роботі. Зниження

цього показника може свідчити про відчуття безпорадності та незадоволення своєю діяльністю.

У МВІ кожне питання має шкалу відповідей, яка коливається від "Ніколи" до "Щодня". Респонденти оцінюють, наскільки часто вони відчують певні емоційні чи професійні переживання. Наприклад, запитання можуть стосуватися того, чи відчують вони виснаження на роботі, чи зменшилась їхня здатність до спілкування з клієнтами чи колегами, чи відчують вони, що досягли меншого успіху в своїй професії, ніж раніше.

Інтерпретація результатів:

1. Емоційне виснаження: Високі бали на цьому підшкалі вказують на серйозне емоційне виснаження, що є основною ознакою професійного вигорання. Якщо ці показники перевищують певний поріг, це свідчить про необхідність вжиття заходів для підтримки психологічного здоров'я працівника.
2. Деперсоналізація: Підвищення балів на цьому показнику може свідчити про відчуження та негативне ставлення до людей. Високий рівень деперсоналізації є ознакою того, що працівник не тільки страждає від стресу, а й починає дистанціюватися від своїх обов'язків і взаємодії з іншими.
3. Редукція особистісних досягнень: Зниження балів на цьому компоненті вказує на відчуття неповноцінності, втрату впевненості в собі і своїх професійних можливостях. Це може свідчити про кризу в особистісному розвитку та проблеми з самооцінкою.

Опитувальник МВІ є надзвичайно корисним для виявлення ранніх ознак професійного вигорання серед працівників. Його можна використовувати як інструмент для дослідження рівня стресу та професійного вигорання на різних етапах кар'єри або в рамках організаційних досліджень. З допомогою МВІ можна не лише оцінити поточний стан працівників, а й спостерігати зміни в їхньому стані протягом часу.

Цей інструмент має значну практичну цінність для психологів, менеджерів і керівників, оскільки дозволяє виявити проблеми з емоційним станом працівників та розробити стратегії для попередження вигорання, організувати відповідні тренінги для розвитку стресостійкості, а також покращити загальний психологічний клімат в колективі.

Використання опитувальника MBI дозволяє організаціям своєчасно реагувати на перші ознаки вигорання серед працівників, що може значно зменшити рівень плинності кадрів, знизити стресовий вплив на працівників і покращити загальну атмосферу в колективі.

2.2. Аналіз результатів дослідження

Спочатку розглянемо результати дослідження «Соціально-психологічний клімат в колективі».

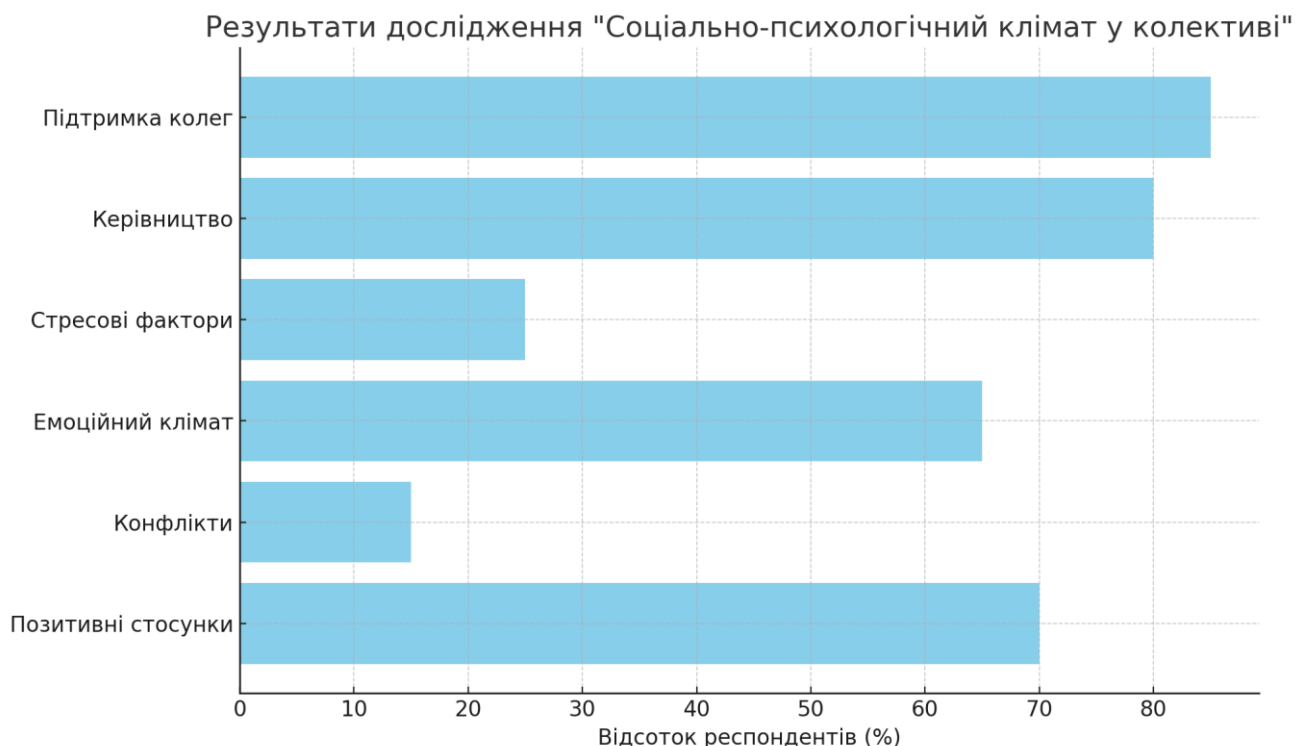


Рис 2.1. -Результати дослідження клімату в колективі

Результати дослідження щодо міжособистісних стосунків і атмосфери в колективі демонструють значну позитивну динаміку, але також виявляють деякі

проблеми, які потребують уваги для покращення психологічного клімату та ефективності роботи колективу.

Міжособистісні стосунки в колективі:

- Позитивні стосунки (70%): більшість респондентів відзначають, що відчувають підтримку і взаєморозуміння серед колег. Це свідчить про високий рівень співпраці, що є важливим для ефективного виконання робочих завдань.
- Конфлікти (15%): хоча більшість колективу працює без серйозних суперечок, деякі респонденти відзначають наявність конфліктів, зокрема в періоди стресу та підвищеного навантаження. Це вказує на необхідність кращого управління стресовими ситуаціями.

Атмосфера в колективі:

- Емоційний клімат (65%): переважна більшість респондентів описують атмосферу в колективі як стабільну, що позитивно впливає на робочий процес. Важливою є підтримка доброзичливості та конструктивної взаємодії.
- Стресові фактори (25%): частина респондентів відзначає, що іноді атмосфера може бути напруженою, особливо під час інтенсивної роботи, наприклад, перед іспитами. Це є фактором, що вимагає подальшого аналізу і можливих змін у робочому процесі.
- Негативна атмосфера (10%): невеликий відсоток респондентів описують атмосферу як негативну, що свідчить про відчуття конкуренції і відчуженості, які можуть створювати напруження.

Керівництво та управлінська культура:

- Стиль керівництва (80%): більшість викладачів задоволені демократичним стилем керівництва, що дозволяє ефективно обговорювати рішення та підтримує ініціативу. Проте 20% відзначають недоліки у комунікації, які можуть призводити до невизначеності.
- Підтримка з боку керівництва (75%): здебільшого викладачі задоволені підтримкою керівництва, що включає допомогу в розв'язанні конфліктів і

покращенні умов праці. Однак є відсоток, який відчуває, що підтримка не завжди є достатньою.

Соціальна підтримка:

- Підтримка серед колег (85%): переважна більшість викладачів відчуває високий рівень підтримки від колег, що допомагає зменшити стрес і сприяє ефективному обміну досвідом. Проте є певний відсоток, який відзначає відчуття конкуренції, що може заважати встановленню глибших зв'язків.

Стресові фактори та ресурсна підтримка:

- Рівень стресу (60%): більшість викладачів відчувають помірний рівень стресу через навантаження та складність навчального процесу, хоча 30% зазначають високий рівень стресу в періоди пік.
- Підтримка в стресових ситуаціях (70%): велика частина респондентів відзначає, що отримують підтримку від колег і керівництва в моменти високого навантаження. Однак 30% зазначають, що цієї підтримки іноді недостатньо.

Загалом, психологічний клімат у колективі є позитивним, з високим рівнем підтримки серед колег і доброзичливим ставленням до керівництва. Більшість викладачів задоволені атмосферою в колективі.

Проблеми, що виникають під час стресових ситуацій або періодів високого навантаження, а також конкуренція між колегами, можуть створювати певні труднощі. Потрібно звернути увагу на поліпшення комунікації та управлінських процесів, щоб зменшити ці негативні фактори.

Ці результати показують, що хоча колектив має багато сильних сторін, є потреба у подальшому розвитку управлінських стратегій та підтримки в стресових ситуаціях.

Далі розглянемо результати за тестом MBI.

Таблиця 2.1.

Результати тесту MBI

Шкала	Мінімальний рівень	Середній рівень	Високий рівень	Кількість респондентів (%)
Емоційне вигорання	0-18 балів	19-30 балів	31+ балів	40% (12) / 33% (10) / 27% (8)
Деперсоналізація	0-5 балів	6-10 балів	11+ балів	60% (18) / 20% (6) / 20% (6)
Особиста досягненість	33-40 балів	22-32 бали	0-21 балів	35% (10) / 50% (15) / 15% (5)

1. Емоційне вигорання (Emotional Exhaustion):

- Мінімальний рівень вигорання (0-18 балів): 40% респондентів (12 викладачів) мали низький рівень емоційного вигорання, що свідчить про те, що вони відчують себе в змозі справлятися з робочими вимогами.
- Середній рівень вигорання (19-30 балів): 33% респондентів (10 викладачів) мають помірний рівень емоційного вигорання, що може свідчити про періодичні ознаки втоми чи стресу.
- Високий рівень вигорання (31+ балів): 27% респондентів (8 викладачів) вказали на високий рівень емоційного вигорання, що вказує на постійний стан виснаження і втоми, що впливає на їх професійну діяльність.

2. Деперсоналізація (Depersonalization):

- Мінімальний рівень деперсоналізації (0-5 балів): 60% респондентів (18 викладачів) мають низький рівень деперсоналізації, що означає, що вони не відчують відчуження чи зневаги до студентів і колег.

- Середній рівень деперсоналізації (6-10 балів): 20% респондентів (6 викладачів) мають помірний рівень деперсоналізації, що може вказувати на тимчасове відчуження через стрес або навантаження.
- Високий рівень деперсоналізації (11+ балів): 20% респондентів (6 викладачів) вказали на високий рівень деперсоналізації, що може свідчити про відчуття відчуженості від студентів і колег, а також про негативне ставлення до роботи.

3. Низька особиста досягненість (Personal Accomplishment):

- Високий рівень досягнень (33-40 балів): 35% респондентів (10 викладачів) відчувають високу особисту ефективність, що свідчить про їх задоволення роботою та позитивне сприйняття своїх досягнень.
- Середній рівень досягнень (22-32 бали): 50% респондентів (15 викладачів) мають середній рівень особистої досягнутості, що може свідчити про професійну задоволеність, але з можливими періодами сумнівів чи стресу.
- Низький рівень досягнень (0-21 бал): 15% респондентів (5 викладачів) відчувають низький рівень особистої досягнутості, що свідчить про виражену невдоволеність своєю професійною діяльністю, низьку самооцінку та відчуття неефективності.

Емоційне вигорання: майже 1/3 викладачів має високий рівень емоційного вигорання. Це є серйозною ознакою того, що частина викладачів відчуває сильне фізичне і емоційне виснаження, що може впливати на їх здатність до ефективного навчання.

Деперсоналізація: хоча більшість викладачів не мають значної деперсоналізації, 20% демонструють високий рівень відчуження, що може бути наслідком стресу або перевантаження. Це є сигналом до того, що колективу необхідно більше уваги приділяти емоційному клімату та відносинам в колективі.

Особиста досягнутість: 15% респондентів відчувають низьку особисту ефективність, що може свідчити про професійну незадоволеність і зниження

мотивації. Це також вказує на потребу в покращенні умов для професійного розвитку та підтримки у роботі.

Таблиця 2.2.

Кореляційний аналіз

Шкала	Корельований показник	Кореляція	Інтерпретація
Позитивні стосунки (взаєморозуміння та підтримка)	Емоційне вигорання	-0.65 ($p < 0.05$)	Негативна кореляція: більше підтримки і взаєморозуміння — менше емоційного вигорання.
Конфлікти та напруження	Емоційне вигорання	+0.55 ($p < 0.05$)	Позитивна кореляція: більше конфліктів — більше емоційного вигорання.
Атмосфера в колективі (емоційний клімат)	Деперсоналізація	-0.60 ($p < 0.05$)	Негативна кореляція: покращення атмосфери — зменшення деперсоналізації.
Загальна підтримка в колективі	Особиста досягненість	+0.70 ($p < 0.05$)	Позитивна кореляція: більше підтримки — вищий рівень досягнень у роботі.
Емоційне вигорання	Деперсоналізація	+0.75 ($p < 0.01$)	Сильна позитивна кореляція: більше вигорання — більше деперсоналізації.
Емоційне вигорання	Рівень стресу в колективі	+0.60 ($p < 0.05$)	Позитивна кореляція: більше стресу — більше емоційного вигорання.
Деперсоналізація	Атмосфера в колективі (емоційний клімат)	-0.62 ($p < 0.05$)	Негативна кореляція: покращення атмосфери — зменшення деперсоналізації.
Особиста досягненість	Підтримка з боку керівництва	+0.68 ($p < 0.01$)	Позитивна кореляція: більше підтримки від керівництва — більша особиста досягненість.

1. Позитивні стосунки (взаєморозуміння та підтримка)

- Кореляція з емоційним вигоранням: -0.65 ($p < 0.05$)
 - Інтерпретація: Це негативна кореляція, що означає, що чим вищий рівень позитивних стосунків у колективі, тим менше викладачі відчують емоційне вигорання. Взаєморозуміння і підтримка між колегами знижують рівень стресу та емоційного виснаження, сприяючи покращенню психічного стану викладачів. Викладачі, які відчують підтримку, з меншою ймовірністю піддаються вигоранню.

2. Конфлікти та напруження

- Кореляція з емоційним вигоранням: $+0.55$ ($p < 0.05$)
 - Інтерпретація: Це позитивна кореляція, що означає, що наявність конфліктів і напружених ситуацій в колективі сприяє підвищенню рівня емоційного вигорання. Конфлікти можуть створювати стресову атмосферу, яка виснажує емоційно викладачів і призводить до зниження ефективності роботи. Більш напружене середовище з високим рівнем конфліктів може збільшувати рівень вигорання серед співробітників.

3. Атмосфера в колективі (емоційний клімат)

- Кореляція з деперсоналізацією: -0.60 ($p < 0.05$)
 - Інтерпретація: Негативна кореляція між атмосферою в колективі та деперсоналізацією вказує на те, що покращення емоційного клімату в колективі призводить до зниження деперсоналізації. Це означає, що коли атмосфера є позитивною і підтримуючою, викладачі менше відчують відчуження або зневагу до своїх студентів і колег. Доброзичлива атмосфера сприяє більш високому рівню емоційної залученості та меншій дистанції від колег.

4. Загальна підтримка в колективі

- Кореляція з особистою досягненістю: $+0.70$ ($p < 0.05$)

- Інтерпретація: Позитивна кореляція вказує на те, що висока підтримка з боку колег і керівництва сприяє підвищенню особистої досягнутості викладачів. Коли викладачі відчувають підтримку з боку своїх колег і керівництва, вони більш задоволені своєю роботою, що сприяє підвищенню їх професійної ефективності та відчуттю досягнень у кар'єрі.

5. Емоційне вигорання

- Кореляція з деперсоналізацією: $+0.75$ ($p < 0.01$)
 - Інтерпретація: Сильна позитивна кореляція між емоційним вигоранням та деперсоналізацією підтверджує, що чим більший рівень емоційного вигорання у викладачів, тим більше вони відчувають деперсоналізацію. Тобто, коли викладачі відчувають емоційне виснаження, вони стають більш відчуженими від своєї роботи і студентів, що може призвести до професійної ізоляції.

6. Емоційне вигорання

- Кореляція з рівнем стресу в колективі: $+0.60$ ($p < 0.05$)
 - Інтерпретація: Позитивна кореляція між емоційним вигоранням і рівнем стресу в колективі вказує на те, що високий рівень стресу в колективі підвищує ймовірність емоційного вигорання у викладачів. Стресові ситуації, наприклад, високі вимоги до результатів навчання або незадовільна організація робочих процесів, можуть посилювати емоційне виснаження, що в свою чергу збільшує ризик вигорання.

7. Деперсоналізація

- Кореляція з атмосферою в колективі (емоційний клімат): -0.62 ($p < 0.05$)
 - Інтерпретація: Негативна кореляція між деперсоналізацією і атмосферою в колективі вказує на те, що покращення емоційного клімату зменшує деперсоналізацію. Коли атмосферу в колективі оцінюють як позитивну і підтримуючу, викладачі менш схильні до відчуття відчуження або дистанціювання від студентів і колег.

8. Особиста досягненість

- Кореляція з підтримкою з боку керівництва: $+0.68$ ($p < 0.01$)
 - Інтерпретація: Позитивна кореляція між особистою досягнутістю і підтримкою з боку керівництва вказує на те, що підтримка керівництва відіграє важливу роль у підвищенні відчуття особистих досягнень серед викладачів. Коли керівництво надає підтримку, як у вигляді консультацій, допомоги в конфліктних ситуаціях, так і в покращенні умов праці, викладачі відчують більшу ефективність та професійну реалізацію.

Позитивний соціально-психологічний клімат (взаєморозуміння, підтримка, емоційний клімат) сприяє зниженню рівня емоційного вигорання та деперсоналізації серед викладачів.

Конфлікти та стресові ситуації в колективі мають тенденцію збільшувати рівень емоційного вигорання та деперсоналізації, що підвищує ймовірність професійного виснаження викладачів.

Вищий рівень підтримки колег і керівництва позитивно впливає на особисту досягнутість, сприяючи високому рівню задоволення від роботи та професійної ефективності.

2.3. Психологічні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання

Профілактика емоційного вигорання є важливою складовою підтримки здоров'я та ефективності працівників, зокрема викладачів, які часто зазнають високих вимог та стресових ситуацій. Одним із основних напрямків профілактики є створення здорового психологічного клімату в колективі. Важливо, щоб у колективі панували взаєморозуміння, підтримка та довіра. Це дозволяє знижувати рівень стресу, сприяє кращій адаптації до складних ситуацій та допомагає вирішувати робочі питання без напруження. Рекомендується активно розвивати комунікацію в колективі, створюючи простір для відкритих

обговорень проблем, що дозволяє уникнути накопичення конфліктів і напружених ситуацій.

Іншою важливою складовою профілактики є управління стресом через здорові механізми саморегуляції, такі як медитація, фізична активність, техніки релаксації або просто регулярні перерви в роботі. Розвиток таких навичок дозволяє знижувати рівень стресу та зберігати емоційну рівновагу навіть під час інтенсивних періодів роботи. Крім того, важливо мати чітко визначені межі між робочим та особистим життям, оскільки відсутність таких меж може сприяти вигоранню.

Ще одним важливим аспектом є підтримка з боку керівництва. Лідери повинні забезпечувати відкритий зворотний зв'язок, створювати умови для розвитку ініціативи та самореалізації співробітників, а також надавати допомогу у вирішенні робочих конфліктів і складних ситуацій. Підтримка на рівні керівництва знижує ризик професійного вигорання, створюючи комфортні умови для роботи та розвитку.

Забезпечення професійного розвитку і можливості для навчання також є важливим фактором профілактики вигорання. Коли співробітники бачать, що є можливості для кар'єрного росту, підвищення кваліфікації та розвитку своїх професійних навичок, це підтримує їх мотивацію та запобігає зниженню інтересу до роботи.

Не менш важливою є індивідуальна профілактика, яка включає підтримку особистих інтересів та хобі поза роботою. Важливо знаходити час для відновлення енергії та емоційного балансу, відпочивати та проводити час з близькими людьми. Таким чином, профілактика емоційного вигорання є комплексним підходом, який включає як створення підтримуючого середовища на роботі, так і розвиток особистих стратегій збереження емоційного здоров'я.

Крім того, важливо усвідомлювати, що емоційне вигорання може розвиватися не тільки через надмірне навантаження, але й через недооцінку власних досягнень та постійну внутрішню критику. Тому однією з ефективних стратегій профілактики є розвиток самосвідомості і позитивного ставлення до

себе. Важливо вчитися визнавати свої досягнення, навіть маленькі, і не забувати відзначати свої успіхи, що допомагає зберігати мотивацію та емоційну стійкість. Підтримка здорового внутрішнього діалогу, що фокусується на своїх сильних сторонах і можливостях для розвитку, допомагає уникнути вигорання та зберегти позитивне ставлення до роботи.

Також не менш важливим аспектом є вміння відмовлятися. З часом викладачі можуть стикатися з ситуаціями, коли їх навантаження перевищує можливості для виконання робочих завдань. Важливо навчитися говорити «ні» або делегувати частину завдань, щоб не брати на себе забагато і не перегружати. Це дозволить зберегти енергію для виконання пріоритетних завдань і уникнути емоційного виснаження.

Крім того, регулярний фізичний відпочинок є основою для збереження емоційного здоров'я. Фізичні вправи допомагають зменшити рівень стресу, покращити настрій та збільшити енергійність. Просте заняття фізичними вправами, такими як йога, плавання або прогулянки на свіжому повітрі, може значно полегшити напругу і відновити психічний баланс.

Важливо також пам'ятати про необхідність підтримувати баланс між роботою та особистим життям. Проводити час з родиною, друзями, займатися улюбленими заняттями або просто відпочивати без думок про роботу — це все необхідно для збереження емоційного здоров'я. Створення часового простору для себе поза роботою дозволяє відновити ресурси і зберегти високий рівень працездатності.

Загалом, профілактика емоційного вигорання потребує не тільки змін на рівні робочого середовища, але й на особистісному рівні. Підвищення усвідомленості, розвиток навичок саморегуляції та створення здорового балансу між роботою і відпочинком можуть значно знизити ризики емоційного вигорання і допомогти працівникам зберігати своє психічне здоров'я та ефективність на високому рівні.

Ось кілька вправ, які допоможуть у профілактиці емоційного вигорання та підтримці психічного здоров'я:

1. Глибоке дихання

Ця вправа допомагає знизити рівень стресу, розслабити тіло і заспокоїти розум.

Інструкція:

1. Сядьте в зручне положення або ляжте на спину.
2. Закрийте очі і зробіть глибокий вдих через ніс, рахуючи до 4.
3. Затримайте дихання на кілька секунд.
4. Повільно видихайте через рот, рахуючи до 6.
5. Повторіть цю вправу 5–10 разів. Кожен раз зосереджуйтеся на своїх відчуттях і на тому, як ваше тіло розслабляється.

2. Хвилинка усвідомленості

Ця вправа допомагає знизити тривожність і зосередитися на теперішньому моменті.

Інструкція:

1. Знайдіть тихе місце, де ви можете посидіти без відволікань.
2. Закрийте очі та зверніть увагу на те, що відбувається навколо вас.
3. Почніть спостерігати свої відчуття — чи відчуваєте ви напруження в тілі, чи є якісь емоції?
4. Зосередьтеся на своєму диханні: спостерігайте, як повітря входить і виходить з вашого тіла.
5. Практикуйте цю вправу щодня по 1-2 хвилини, щоб покращити свою здатність бути в моменті і знижувати стрес.

3. Журнал вдячності

Ця вправа допомагає змістити фокус з негативних аспектів на позитивні і знижує рівень стресу.

Інструкція:

1. Щодня записуйте три речі, за які ви вдячні (це можуть бути як великі, так і маленькі моменти).
2. Пишіть детально, чому ви вдячні за ці речі.

3. Через кілька тижнів перечитайте свої записи. Це допоможе вам побачити більше позитивних моментів у повсякденному житті і знижувати рівень тривожності.

4. Вправа "Прогулянка усвідомленості"

Ця вправа допомагає розслабитися і зняти напругу через фізичну активність та концентрацію на своїх відчуттях.

Інструкція:

1. Візьміть спокійну прогулянку на свіжому повітрі, якщо це можливо.
2. Під час прогулянки зверніть увагу на всі свої відчуття: на що ви наступаете, які звуки ви чуєте, як на дотик змінюється повітря.
3. Приділяйте увагу кожному кроку, зосереджуйтеся на тому, що відбувається навколо.
4. Проводьте таку прогулянку кожного дня по 10–15 хвилин.

5. М'язова релаксація

Ця вправа допомагає зняти фізичне напруження і розслабитися.

Інструкція:

1. Ляжте або сядьте в зручне положення.
2. Почніть з напруження м'язів у ваших пальцях ніг. Тримайте напругу кілька секунд, а потім різко відпустіть.
3. Повторіть цю вправу з іншими частинами тіла — ступні, ноги, живіт, руки, шия, обличчя.
4. На кожній ділянці тіла затримуйте напругу на 5–10 секунд, потім відпускайте. Відчуйте, як напруження змінюється на розслаблення.
5. Виконуйте вправу 10-15 хвилин для повного розслаблення.

6. Позитивне самонавіювання

Ця вправа допомагає зменшити негативні думки і збільшити самовпевненість.

Інструкція:

1. Сядьте в зручну позу і закрийте очі.

2. Сформулюйте кілька позитивних афірмацій, таких як: "Я сильний(а) і здатний(а) справлятися з будь-якими труднощами", "Я ціную свою роботу і роблю її найкраще", "Я заслуговую на відпочинок і відновлення".
3. Повторюйте ці афірмації вголос або про себе кілька разів, зосереджуючи увагу на кожному слові.
4. Ця вправа допомагає змінити внутрішній монолог і знизити рівень тривожності.

7. Рефлексія на позитивні моменти дня

Ця вправа допомагає підвищити усвідомленість і покращити настрій.

Інструкція:

1. В кінці кожного дня запишіть кілька позитивних моментів, які сталися за день (наприклад, "Я допоміг(ла) колезі вирішити складне завдання" або "Я успішно завершив(ла) проект").
2. Складіть список досягнень і гарних моментів, щоб мати можливість переглянути їх у майбутньому. Це допоможе зберегти позитивний настрій і знизити рівень вигорання.

8. Візуалізація спокою

Ця вправа допомагає заспокоїтися, коли ви відчуваєте напругу чи стрес.

Інструкція:

1. Закрийте очі і зробіть кілька глибоких вдихів.
2. Уявіть собі місце, яке приносить вам спокій: пляж, ліс, гірське озеро.
3. Уявіть, що ви перебуваєте в цьому місці: відчуйте запахи, звуки, текстури. Зосередьтеся на відчуттях спокою і безпеки.
4. Залишайтеся в цьому образі протягом 5-10 хвилин, поки не відчуєте розслаблення.

Ці вправи допоможуть знизити рівень стресу, розслабити тіло та зберегти емоційну стійкість у повсякденному житті. Регулярна практика може сприяти збереженню психічного здоров'я та профілактиці емоційного вигорання.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

У рамках дослідження були визначені ключові аспекти, що стосуються психологічного клімату в колективі та професійного вигорання. Дослідження проводилося серед викладачів, зокрема, застосовувались методики для оцінки міжособистісних стосунків, емоційного клімату та рівня стресу в колективі. Для збору даних використовувалися стандартизовані опитувальники, включаючи методику Л.М. Карамушко для оцінки соціально-психологічного клімату та опитувальник Maslach Burnout Inventory (MBI) для вимірювання рівня професійного вигорання. Це дозволило виявити не лише рівень підтримки і взаєморозуміння в колективі, але й кореляції між цими аспектами та емоційним вигоранням викладачів.

Результати дослідження показали загалом позитивний психологічний клімат у колективі, з високим рівнем підтримки та співпраці серед колег. Більшість респондентів відзначили відчуття взаєморозуміння та готовність допомагати один одному в роботі. Проте також було виявлено наявність конфліктів, особливо під час стресових ситуацій, таких як підготовка до іспитів чи великі навантаження. Виявлений рівень емоційного вигорання серед викладачів був помірним, що свідчить про наявність стресових факторів, пов'язаних з професійною діяльністю, але також і про високий рівень соціальної підтримки з боку колег та керівництва. Це підкреслює важливість подальшого розвитку міжособистісної комунікації та підтримки в колективі для зменшення ризиків вигорання.

Згідно з результатами дослідження, для ефективної профілактики емоційного вигорання необхідно впроваджувати низку психологічних стратегій, зокрема створювати сприятливу атмосферу в колективі, заохочувати відкриту комунікацію та підтримку між колегами, а також сприяти розвитку ініціативи та самореалізації. Важливим є підтримка керівництва через надання зворотного зв'язку та допомогу в складних ситуаціях. Для індивідуальної профілактики необхідно застосовувати методи стрес-менеджменту, такі як медитація, фізична

активність, техніки релаксації та час для відпочинку. Також важливо активно розвивати позитивне ставлення до роботи, надавати час для особистих інтересів і хобі поза роботою, щоб уникнути вигорання та підтримувати емоційну рівновагу.

Загалом, дослідження підтвердило, що психологічна підтримка та ефективне управління стресом є важливими елементами для збереження здоров'я працівників і зниження ризиків емоційного вигорання.

ВИСНОВКИ

Психологічний клімат у колективі є важливим аспектом, що безпосередньо впливає на ефективність роботи та емоційний стан працівників. Він включає взаємодію між членами колективу, рівень підтримки, співпраці та взаєморозуміння, а також загальну атмосферу в робочому середовищі. Позитивний психологічний клімат сприяє зниженню стресу та підвищує мотивацію, у той час як негативний — може стати джерелом конфліктів і сприяти виникненню емоційного вигорання.

Професійне вигорання є процесом емоційного, фізичного та інтелектуального виснаження, яке виникає через тривале перевантаження та стрес. Причини вигорання можуть бути як індивідуальними (нездатність справлятися з напругою, надмірні вимоги до себе), так і організаційними (непідтримуюче середовище, низька заробітна плата, відсутність зворотного зв'язку). Процес вигорання має кілька етапів, починаючи з початкового занепокоєння і закінчуючи повним емоційним виснаженням. Раннє виявлення симптомів вигорання дозволяє вжити заходів для його профілактики.

Існує тісний взаємозв'язок між психологічним кліматом у колективі та рівнем професійного вигорання серед працівників. Позитивний психологічний клімат, що включає підтримку, взаєморозуміння та співпрацю, знижує ризики вигорання, тоді як в умовах негативного клімату, де панує конкуренція, стрес і відчуження, ймовірність розвитку вигорання значно зростає. Таким чином, для запобігання вигоранню важливо створювати здорову атмосферу на роботі, що включає відкриту комунікацію, підтримку з боку колег і керівництва, а також здорові робочі умови.

Дослідження було організоване з метою вивчення психологічного клімату та рівня професійного вигорання серед викладачів. Для цього використовувалися методики, зокрема "Соціально-психологічний клімат у колективі" Л. М. Карамушко та опитувальник професійного вигорання Maslach Burnout Inventory

(MBI). Ці методи дозволили отримати об'єктивні дані про рівень підтримки в колективі, а також визначити ступінь емоційного вигорання серед респондентів.

Результати дослідження показали, що переважна більшість викладачів відзначають наявність позитивного психологічного клімату в колективі, що включає підтримку і взаєморозуміння серед колег. Однак, також були виявлені фактори стресу, які призводять до періодичних конфліктів і професійного вигорання. Дослідження підтвердило, що рівень вигорання серед викладачів є помірним, але за певних умов (наприклад, перед іспитами або під час високого навантаження) рівень стресу може значно підвищуватися.

На основі результатів дослідження були розроблені рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання. Серед них важливо відзначити необхідність створення підтримуючого та здорового психологічного клімату в колективі, що включає відкриту комунікацію та зворотний зв'язок. Крім того, рекомендується розвивати навички стрес-менеджменту, включаючи фізичні вправи, техніки релаксації, а також знаходити час для відпочинку поза роботою. Також важливо сприяти розвитку самосвідомості та позитивного ставлення до себе, що допоможе запобігти вигоранню і підтримувати емоційну рівновагу.

Загалом, дослідження підтвердило важливість психосоціальних факторів у профілактиці емоційного вигорання і підкреслило необхідність розробки комплексних підходів до підтримки здоров'я працівників у колективі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Карамушко Л. М. Соціально-психологічний клімат у колективі: методика вивчення / Л. М. Карамушко. – Київ: Вища школа, 2006.
2. Носко О. М. Психологія праці та організаційна психологія / О. М. Носко. – Київ: Либідь, 2010.
3. Бандура А. Теорія соціального навчання / А. Бандура. – Київ: Вища школа, 2003.
4. Зарубіжна психологія: підручник / за ред. В. С. Мерлін. – Київ: Академія, 2005.
5. Левківський І. О. Психологія емоційного вигорання: теорія та практика / І. О. Левківський. – Львів: Світ, 2010.
6. Демчук Л. В. Основи психології праці та організаційної психології / Л. В. Демчук. – Харків: Фоліо, 2008.
7. Якименко О. І. Психологія стресу та вигорання / О. І. Якименко. – Київ: Кондор, 2009.
8. Голуб А. В. Психологічні аспекти ефективності організації / А. В. Голуб. – Одеса: Астропринт, 2012.
9. Психологія організаційного розвитку / за ред. О. В. Вербицького. – Київ: Міжнародний центр, 2011.
10. Семигіна Л. О. Соціально-психологічний клімат у колективі: методи дослідження / Л. О. Семигіна. – Львів: Літера, 2007.
11. Тарасюк І. А. Психологія комунікації в колективі / І. А. Тарасюк. – Чернівці: Букрек, 2010.
12. Психологія стресу: проблеми і перспективи / О. Б. Уманець. – Київ: Видавничий дім "Академія", 2008.
13. Ковальчук І. Г. Організаційна психологія / І. Г. Ковальчук. – Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2010.
14. Вербицький О. В. Психологічні механізми розвитку стресу на роботі / О. В. Вербицький. – Київ: Наукова думка, 2005.

- 15.Коваленко Н. В. Психологія взаємодії в колективі: теорія і практика / Н. В. Коваленко. – Дніпро: Дніпропетровський університет, 2012.
- 16.Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113.
- 17.Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- 18.Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.
- 19.Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- 20.Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.