

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЛІНГВІСТИКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач випускової кафедри

_____ Ельвіра ЛУЗІК

« _____ » _____ 2023 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

ЗДОБУВАЧА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ «МАГІСТР»

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Практична психологія»

Тема: «Психологічні чинники емоційного вигорання програмістів»

Виконавець: здобувач вищої освіти ПП-226м Алпатов Сергій Миколайович

Керівник: доктор педагогічних наук, професор Рахманов Віталій Олегович

Нормоконтролер: _____ Тамара МИХЕСВА

Київ – 2023

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій
Кафедра педагогіки та психології професійної освіти
Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність 053 «Психологія»
ОП «Практична психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ Ельвіра ЛУЗІК

«__» _____ 2023 р.

ЗАВДАННЯ

на виконання кваліфікаційної роботи

Алпатова Сергія Миколайовича

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Психологічні чинники емоційного вигорання програмістів», затверджена наказом ректора від «04» жовтня 2023р. № 2033/ст

2. Термін виконання роботи: з 01.09.2023 по 01.12.2023

3. Вихідні дані до роботи: робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до першого, другого та третього розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків загальним обсягом 142 сторінки, з них обсяг основного тексту 83 сторінки, список використаних джерел нараховує 78 позицій.

4. Зміст пояснювальної записки: Вступ; Розділ 1. Теоретичні засади вивчення емоційного вигорання та його чинників у науковій літературі; Висновки до першого розділу; Розділ 2. Емпіричне дослідження емоційного вигорання та його чинників у програмістів; Висновки до другого розділу; Розділ 3. Програма профілактики та корекції емоційного вигорання у програмістів; Висновки до третього розділу; Висновки; Список використаних джерел; Додатки.

5. Перелік обов'язкового графічного (ілюстративного) матеріалу: 1 рисунок, 10 таблиць.

6. Календарний план – графік

№ пор.	Завдання	Термін виконання	Відмітка про виконання
1.	Опрацювання та реферування літератури з теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження	04.09.2023	
2.	Формулювання мети, завдання досліджень. Складання попереднього плану роботи. Узгодження з керівником	11.09.2023	
3.	Написання основної частини. Перше читання керівника	22.09.2023	
4.	Написання вступу, висновків. Уточнення плану кваліфікаційної роботи	05.10.2023	
5.	Оформлення роботи. Подання керівникові	26.11.2023	
6.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	29.11.2023	
7.	Опрацювання зауважень і виправлення недоліків	04.12.2023	
8.	Подання остаточного варіанта на кафедру для перевірки на академічну доброчесність	06.12.2023	
9.	Захист роботи	27.12.2023	

7. Дата видачі завдання: «01» вересня 2023 р.

Керівник кваліфікаційної роботи _____ Віталій РАХМАНОВ

Завдання прийняв до виконання _____ Сергій АЛПАТОВ

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Психологічні чинники емоційного вигорання програмістів»: 85 сторінок, 1 рисунок, 10 таблиць, 78 використаних джерел, 6 додатків.

Об'єкт дослідження – емоційне вигорання.

Предмет дослідження – психологічні чинники емоційного вигорання програмістів.

Мета дослідження – встановити рівень емоційного вигорання та його основні чинники у програмістів.

Методи дослідження: теоретичні; психодіагностичні: Опитувальник вигорання К. Маслач, Тест мотиваційної структури Ф. Герцберга, Методика багатофакторного дослідження особистості Р. Кеттелла, Методика «Індекс організаційної напруженості», Опитувальник самоорганізації діяльності Е.Ю. Мандрикової; методи математичної обробки: описові статистики (середнє арифметичне, відсотки), t-критерій Стьюдента, критерій кореляції r Пірсона, регресійний аналіз.

Встановлено, що основними чинниками вигорання програмістів є перенапруження на роботі через надмірне навантаження, знецінення сутності роботи, яка стає нецікавою та емоційна нестабільність.

Практичне значення отриманих результатів. Матеріали магістерської роботи можуть бути використані з профілактичної метою для уникнення розвитку синдрому вигорання у програмістів; сформована психокорекційна програма рекомендується до застосування психологами з метою зниження рівня вигорання у представників професії «людина – знакова система».

ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ, МОТИВАЦІЯ, ОРГАНІЗАЦІЙНА НАПРУЖЕНІСТЬ, САМООРГАНІЗАЦІЯ, ПРОГРАМІСТИ.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ЙОГО ЧИННИКІВ У НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ	9
1.1. Визначення емоційного вигорання та підходи до його вивчення.....	9
1.2. Особливості професійної діяльності програмістів	13
1.3. Фактори виникнення емоційного вигорання у розробників програмного забезпечення	17
Висновки до першого розділу.....	25
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ЙОГО ЧИННИКІВ У ПРОГРАМІСТІВ	27
2.1. Організація та проведення емпіричного дослідження.....	27
2.2. Аналіз результатів дослідження емоційного вигорання у програмістів....	36
2.3. Психологічні чинники емоційного вигорання у розробників програмного забезпечення.....	46
Висновки до другого розділу.....	57
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПРОФІЛАКТИКИ ТА КОРЕКЦІЇ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРОГРАМІСТІВ	60
3.1. Підходи до корекції та профілактики емоційного вигорання	60
3.2. Розробка програми психокорекції емоційного вигорання у програмістів.	64
3.3. Перевірка ефективності психокорекційної програми.....	79
Висновки до третього розділу.....	81
ВИСНОВКИ	83
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	86
ДОДАТКИ	94

ВСТУП

Актуальність. Розробка програмного забезпечення стає одним з ключових напрямків діяльності в сучасному інформаційному суспільстві. Більшість процесів життєдіяльності, від оплати комунальних рахунків до он-лайн покупок в магазині, вже залежить від інформаційних технологій та сучасних пристроїв, що роблять наше життя зручнішим. ІТ-технології стрімко розвиваються та впливають на всі аспекти існування людини: освіту, побут, роботу, науку, дозвілля. Разом з розвитком сучасних технологій зростають вимоги та навантаження програмістів, професійна діяльність яких вимагає самоорганізації, швидкої адаптації до новітніх технологій та змін.

У галузі інформаційних технологій професія програміста є однією з ключових, адже їх професійна діяльність стає дуже відповідальною та суспільно значимою, з кожним роком все більше інтенсифікується та ускладнюється. Фахівці у сфері ІТ-технологій повинні постійно самовдосконалюватись, безперервно навчатися та оволодівати новими мовами програмування, прийомами та методами. Для сучасного програміста важливими є не лише технічні знання, але й прогностичні та комунікативні навички, адже вони мають передбачити, наприклад, зручність розробленого інтерфейсу для користувача, затребуваність програмного продукту на ринку. Сумісна праця у великих командах при роботі над проектами, взаємодія з замовниками, посередниками, менеджерами ставить вимоги до розвитку ефективної комунікативної компетентності програмістів. Подібні вимоги до професійних та особистісних характеристик посилюють емоційну напруженість фахівців, можуть призводити до розвитку стресу та емоційного вигорання.

Вигорання – це стійке явище, що характеризується накопиченням негативних емоцій, виснаженням, появою дисфункціональних установок стосовно своєї роботи, втратою мотивації професійної діяльності. До основних

симптомів емоційного вигорання відносять емоційне виснаження, деперсоналізацію та цинізм, редукцію професійних досягнень.

Робочий стрес та емоційне вигорання можуть призводити до негативних наслідків у діяльності фахівця, як для нього, так і для організації в цілому. Збільшується кількість помилок та невірних рішень, знижується ефективність професійної діяльності, погіршується міжособистісна комунікація між співробітниками. На рівні організації це призводить до плинності кадрів, втрати висококваліфікованих фахівців, зниження рейтингу та авторитету на ринку праці, а також до матеріальних втрат.

Вивченню синдрому емоційного вигорання присвячено багато робіт (В.В. Бойко, Н.В. Гришина, А.К. Маркова, В.Є. Орел, Т.М. Ронгінська, Т.В. Форманюк, D. Direndonck, H.G. Freudenberg, M. Leiter, C. Maslach, A. Pines, W. Schaufeli та ін.). Більшість з них орієнтовані на дослідження механізмів виникнення емоційного вигорання у представників професій «людина-людина»: поліцейських, медиків, педагогів, соціальних працівників, психологів та ін. Феномен емоційного або професійного вигорання розглядався як наслідок сильного стресу та виснаження, пов'язаних з інтенсивним спілкуванням фахівців допомагаючих професій з клієнтами чи пацієнтами. Зараз все більше досліджень спрямовано на аналіз емоційного вигорання у інших груп населення: студентів, представників професій «людина-знакова система», безробітних. Але досі залишаються недостатньо розкритими психологічні характеристики та особливості професійної діяльності програмістів, що сприяють швидкому формуванню у них синдрому емоційного вигорання. Встановлення причин та шляхів профілактики емоційного вигорання програмістів є надзвичайно важливим та своєчасним, що зумовило актуальність нашого дослідження.

Об'єкт дослідження – емоційне вигорання.

Предмет дослідження – психологічні чинники емоційного вигорання програмістів.

Мета дослідження – встановити рівень емоційного вигорання та його основні чинники у програмістів.

Завдання:

1. Проаналізувати ступінь розробленості проблеми емоційного вигорання програмістів у науковій літературі та встановити його основні чинники.
2. Діагностувати рівень емоційного вигорання у програмістів.
3. Встановити психологічні чинники емоційного вигорання.
4. Розробити та апробувати програму корекції та профілактики емоційного вигорання у програмістів.

Методи дослідження:

I. Теоретичні: аналіз наукової літератури з проблеми емоційного вигорання та його чинників; синтез; узагальнення.

II. Психодіагностичні:

1. Опитувальник вигорання К. Маслач (Maslach Burnout Inventory, MBI).
2. Тест мотиваційної структури Ф. Герцберга.
3. Методика багатофакторного дослідження особистості Р. Кеттелла.
4. Методика «Індекс організаційної напруженості» (модифікація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко).
5. Опитувальник самоорганізації діяльності (ОСД) Е.Ю. Мандрикової.

III. Методи математичної обробки: описові статистики (середнє арифметичне, відсотки), t-критерій Стьюдента для залежних вибірок, критерій кореляції r Пірсона, регресійний аналіз.

Практичне значення: Матеріали магістерської роботи можуть бути використані з профілактичної метою для уникнення розвитку синдрому вигорання у програмістів; сформована психокорекційна програма рекомендується до застосування психологами з метою зниження рівня вигорання у представників професії «людина – знакова система».

Наукова новизна дослідження полягає у виокремленні специфіки професійної діяльності програмістів та чинників їх емоційного вигорання, а також окресленню основних факторів, що спричиняють емоційне вигорання: організаційні, мотиваційні, особистісні та діяльнісні. В роботі розроблено

програму профілактики та корекції емоційного вигорання у програмістів та перевірено її ефективність.

Апробація результатів дослідження на базі компанії Megogo. Вибірку склали 57 програмістів, всі чоловічої статі, у віці від 23 до 48 років, середній вік 29,6 років, стаж від 3 до 27 років, середній стаж 8 років. Результати представлені у тезах доповіді на Міжнародній науково-практичній конференції студентів і молодих учених «Політ-2023».

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ЙОГО ЧИННИКІВ У НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ

1.1. Визначення емоційного вигорання та підходи до його вивчення

Останні десятиріччя зростає інтерес до проблеми емоційного вигорання, механізмів його виникнення та профілактики. Емоційно насичене, інтенсивне професійне спілкування, висока відповідальність у представників допомагаючих професій сприяє виникненню втоми, нервово-психічного напруження, стресу, виснаження та формує захисні реакції, що з часом утворюють синдром емоційного вигорання.

Емоційне вигорання трактують як стан фізичного та емоційного виснаження, що виникає в результаті професійної діяльності, яка супроводжується втомою та стресом.

Термін «емоційне вигорання» ввів у науковий обіг психіатр Г. Фрейденбергер у 1974 році в праці «Вигоряння персоналу» [53]. Він простежив та описав явище втоми та деморалізації у співробітників психіатричного відділення. І вже з 80-х років почались масштабні дослідження цього явища завдяки працям К. Маслач, С. Джексон, Н. Водопянової, В.В. Бойка, Є.С. Старченкової, Е. Перлмана, Б. Хартмана та ін.

У МКХ-11 емоційне вигорання відносять до «професійних явищ», а не до хвороб і визначають як синдром, «що виникає від хронічного стресу на роботі, з яким людина не може впоратися і характеризується трьома вимірами: відчуттям втрати енергії та виснаження, психологічною відстороненістю від роботи, почуттям негативізму чи цинізму до своєї роботи, а також зменшеною професійною ефективністю» [32].

Всесвітня організація охорони здоров'я виокремлює 3 основні симптоми емоційного вигорання:

1. виснаження чи втома, які спричиняють проблеми зі сном та концентрацією уваги, зниження імунітету;

2. дистанція з роботою (інтелектуальна та емоційна) – робочі ситуації оцінюються негативно, іноді – цинічно, знижується професійна мотивація, виникає відчуття ізоляції від колег;

3. зменшення професійної ефективності, що спричиняє переживання своєї неспроможності та некомпетентності.

Серед основних проявів емоційного вигорання називають байдужість до своїх професійних обов'язків, цинізм та негуманне ставлення до клієнтів (пацієнтів), переживання своєї некомпетентності, низьку задоволеність професійною діяльністю [22].

Аналіз наукових джерел показав, що в психології є різні підходи щодо визначення та характеристики явища емоційного вигорання. Переклад з англ. терміну *burnout* дуже різноманітний, в залежності від того компонента емоційного вигорання, які вчені вважають основним. Так, зустрічаються терміни згорання (Б.Г. Ананьєв), перегорання, емоційне вигорання (В.В. Бойко), професійне вигорання (К. Маслач), психічне вигорання (Водопянова Н.Є.) та ін. Якщо мова йде про *емоційне* вигорання, на перший план виходить саме симптом емоційного виснаження, яке й формує загальне вигорання. В концепції *професійного* вигорання важливими є симптоми редукції професійних досягнень та деперсоналізації (цинічного чи байдужого ставлення до роботи та клієнтів), а також застосування цього терміну виключно до ситуацій професійної діяльності.

Харківський дослідник Орел В. Е. поділяє всі наукові підходи до розуміння емоційного вигорання на 2 групи: результативний та процесуальний підхід [34]. Прихильники результативного підходу розглядають вигорання як певну структуру, що містить сукупність елементів. Наприклад, К. Маслач розглядає синдром вигорання, що складається з окремих симптомів. Прихильниками результативного підходу є також А. Пайнз та Е. Аронсон.

Згідно з процесуальним підходом, вигорання розглядається як процес, що проходить ряд фаз чи стадій. Погляд на вигорання як на поетапний процес мають

Б. Перлман, Е. Хартман, В.В. Бойко [34]. Розглянемо детальніше наукові підходи до розуміння явища емоційного вигорання.

Крістіна Маслач є авторкою терміну «синдром вигорання», який вона розглядала як 3-компонентну модель, що містить емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень [64].

Згідно з моделлю синдрому вигорання К. Маслач, у фахівців формуються 3 незалежних симптоми. Перший симптом - емоційне виснаження - є результатом тривалої втоми (фізичної та емоційної), постійного стресу в професійній діяльності та спілкуванні з клієнтами чи пацієнтами. Важливою причиною формування емоційного виснаження є відсутність ресурсів для відновлення свого стану, які на момент формування вигорання вже вичерпані.

Другий симптом вигорання – це деперсоналізація, яку автори визначають як прояви цинізму та байдужості як до клієнтів, так і до власної професійної діяльності. Деперсоналізація спричиняє погіршення стосунків з колегами, конфлікти у спілкуванні, погіршення виконання професійних обов'язків.

Редукція професійних досягнень – третій симптом вигорання, що виглядає як применшення власних професійних досягнень, негативна оцінка своєї діяльності, переживання некомпетентності, незадоволеність роботою [63].

Автори однофакторної теорії професійного вигорання І. Аронсон та А. Пайнс описують лише 1 компонент – виснаження, яке проявляється на фізичному, емоційному та когнітивному рівнях [71]. За їх визначенням, вигорання – це синдром фізичного, психічного та емоційного виснаження, викликаного тривалим включенням в ситуацію, що має високі вимоги до емоційної сфери індивіда. Фізичне виснаження проявляється у зниженні енергетичного тону, слабкості, втомі та переживанні психосоматичного дискомфорту.

Згідно з концепцією Б. Перлмана та Є. Хартмана, емоційне вигорання розглядається в аспекті професійного стресу. Автори орієнтуються на 4 стадії розвитку стресу та трактують вигорання як переживання хронічного емоційного стресу, результат реакції на тривалий стрес [70].

Як і стрес, емоційне вигорання має 3 виміри: фізіологічний, афективно-когнітивний та поведінковий. На фізіологічному рівні воно проявляється в фізичному виснаженні, на афективно-когнітивному – у емоційному виснаженні та деперсоналізації, на поведінковому – в зниженні продуктивності діяльності. Відповідно до моделі розвитку стресу Б. Перлмана та Є. Хартмана, він має 4 стадії.

На першій стадії виникає невідповідність професійної діяльності індивідуальним особливостям працівника. Це можуть бути недостатні навички та вміння молодого фахівця, або невідповідність професійної діяльності його очікуванням чи потребам. В результаті цих суперечностей виникає напруження та стрес. На другій стадії індивід усвідомлює та переживає стан стресу, а її формування багато в чому залежить від його оцінки чинників стресу, власних ресурсів та вміння справлятися з труднощами. На третій стадії проявляються 3 основні групи реакцій на стрес: фізіологічні, афективно-когнітивні та поведінкові.

І власне четверта стадія – наслідки стресу - і є емоційним вигоранням [70]

В.В. Бойко розглядає емоційне вигорання як процес, що розгортається в часі та має кілька фаз: напруження, резистенція та виснаження. Кожна з фаз формується поступово і містить кілька симптомів, орієнтуючись на які, можна стверджувати, що фаза вигорання сформувалась. Наприклад, фаза напруження проявляється в таких симптомах: переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, відчуття загнаності у кут, тривоги та депресії. Автор вважає емоційне вигорання варіантом психологічного захисту, який полягає в частковій або повній відмові від прояву емоційних реакцій в травмуючих ситуаціях [3].

До процесуальних моделей емоційного вигорання відноситься концепція Veninga R. та Spradley J., що містить 5 стадій [77]. У співробітників після періоду професійної адаптації настає фаза ефективної діяльності, так званий «медовий місяць», коли вони максимально задоволені роботою та собою, переповнені ентузіазмом. Через вплив стресу, що накопичується, працівники перестають

отримувати задоволення від роботи, відчують незадоволеність основних потреб, відповідно і їх ентузіазм та енергія знижуються. З часом формується друга стадія - «недостатність палива»: з'являється втома на фоні стресу, що далі накопичується і сприяє появі третьої стадії «хронічних симптомів»: роздратованості, агресії, переживання пригніченості. Через недостатність мотивації людина поступово втрачає інтерес до професійної діяльності, що веде за собою зниження продуктивності та формує байдуже, а іноді цинічне ставлення до праці та оточення. Надмірне навантаження та відсутність достатнього відпочинку призводить до психофізичного виснаження та знижує імунітет.

2 останні фази вже свідчать про сформоване емоційне вигорання: це фаза «кризи» та «пробивання стіни». Індивід відчуває постійне незадоволення професійною діяльністю, своєю низькою ефективністю. Можуть з'являтися хронічні захворювання, зловживання психоактивними речовинами, знижується якість життя та працездатність [77].

Незважаючи на деякі відмінності в концепціях емоційного вигорання, більшість науковців зазначають, що основною причиною емоційного вигорання є професійний стрес, а власне вигорання – це вид професійної деформації. Г. Сельє [38] відзначає, що емоційне вигорання тісно пов'язане зі значним розумовим, емоційним та комунікативним перевантаженням, що ми можемо спостерігати у професійній діяльності програмістів.

1.2. Особливості професійної діяльності програмістів

Проблема емоційного вигорання частіше розглядається серед представників професій типу «Людина-Людина», зосереджуючись на впливі саме «допомагаючих» спеціальностей на формування цього синдрому. Найбільша увага зосереджувалась на фахівцях в галузі медицини, психології, педагогіки, соціальної роботи, а також керівниках, менеджерах, поліцейських та

ін. Зараз все частіше зустрічаються дослідження, що фіксують емоційне (професійне) вигорання у спеціалістів професій «Людина-Знакова система», фахівців у галузі ІТ-технологій [65; 66; 68; 72].

Професія програміста постійно видозмінюється через глобальну технологізацію та цифровізацію українського суспільства, безперервну появу нових знань та необхідність формувати нові навички та вміння у галузі розробки програмного забезпечення. На відміну від багатьох інших професій, програмування вимагає постійного безперервного навчання, оволодіння інноваційними підходами та методами у професійній галузі, що пред'являє до фахівців підвищені вимоги.

Як зазначають Armstrong D.J. зі співавт., програмісти мають йти в ногу з сучасними знаннями та новітніми технологіями, що вимагає постійного оновлення вже сформованих вмінь, опанування новими методами та інструментами в галузі ІТ-технологій [48]. У багатьох фахівців, орієнтованих на досягнення успіху в професійній діяльності, подібне безперервне навчання викличе лише позитивну мотивацію та бажання підвищувати власну обізнаність та професійну компетентність, але у інших спеціалістів постійна перепідготовка сприяє розвитку втоми та емоційного виснаження [75].

Також видозмінюється характер діяльності ІТ-спеціалістів: часто великі проекти потребують залучення цілої команди фахівців, які не лише працюють зі знаковими системами, але й повинні ефективно взаємодіяти один з одним, з замовниками та посередниками. Виникає проблема розвитку комунікативних та управлінських навичок для підвищення ефективності міжособистісної комунікації, адже серед програмістів значна кількість інтровертованих особистостей та індивідуалістів, що мають труднощі в спілкуванні.

Окрім того, в компаніях зустрічаються так звані «токсичні стосунки», часто спровоковані досвідченими спеціалістами, які зверхньо ставляться до молодих фахівців, проявляють цинізм та висміюють їх за помилки. Подібне недоброзичливе ставлення може бути зумовлене нестачею кадрів та високим

запитом на фахівців у інших компаніях, через що вони дозволяють собі некоректне ставлення до колег, будучи впевненими, що їх не звільнять.

З кожним роком зростає цифровізація суспільства та збільшується потреба у фахівцях в галузі ІТ-технологій. Під час пандемії COVID-19 багато компаній, організацій, навчальних закладів було переведено на дистанційну форму роботи, в зв'язку з чим різко зросла потреба в програмних продуктах та у співробітниках технічної підтримки. І зараз під час війни в Україні залишається високим запит на фахівців, що обслуговують комп'ютерну техніку, системних адміністраторів, програмістів. Все це обумовлює дефіцит ІТ-спеціалістів на ринку праці, що в свою чергу призводить до надмірного завантаження на місцях та недоукомплектації штату.

Також робота програмістів має свою специфіку, що впливає на формування емоційного вигорання. Програмування – це складна і високоінтелектуальна робота, що потребує концентрації та тривалого розумового напруження. Необхідність довгий час бути повністю зосередженим на роботі сприяє розвитку психічної втоми та зниженню ефективності праці.

Не так давно до наукового лексикону увійшов термін «інформаційний стрес» - стан психічного напруження через надмірну кількість інформації або складність її обробки. Особливості професійної діяльності програміста сприяють формуванню інформаційного стресу більше, ніж у представників інших професій, адже їх робота полягає у постійній взаємодії з великою кількістю інформації. Розробники програмного забезпечення обробляють та аналізують різні коди, технічну документацію, працюють з різними мовами програмування, що вимагає значної концентрації та швидкого перемикання уваги [18].

Окрім того, програмісти часто зустрічаються з терміновістю виконання завдань, коли треба було щось зробити «на вчора» або ж дедлайн надто короткий. Взагалі чіткі терміни виконання робочих завдань характерні для сфери інформаційних технологій. Програмний продукт має бути готовий на конкретний час і зрив цих термінів призводить до значних фінансових втрат компанії. Отже, програмісти переживають тривогу та відчувають особисту

відповідальність за невчасне виконання завдання. Це підштовхує їх до понадпланової роботи, що може включати нічний час та вихідні і сприяє розвитку виснаження та хронічної втоми. Зустрічаються проекти, над якими фахівці працюють роками, через що втрачається інтерес, робота стає монотонною та нецікавою.

Робота програмістів – це тривале сидіння за комп'ютером чи ноутбуком, що викликає не лише інтелектуальну, але й фізичну втому, а з часом – проблеми з зором, опорно-руховим апаратом, викривлення осанки, перенапруження м'язів, венозну недостатність через гіподинамію. Через це багато компаній організовують неподалік від робочого місця спеціальні зони відпочинку, що обладнані спортивними тренажерами, турніками чи біговими доріжками. Навіть невелика перерва на фізичну активність покращує психічний стан розробників програмного забезпечення за рахунок вироблення ендорфіну та сприяє підвищенню ефективності діяльності.

Багато спеціалістів у галузі ІТ не мають стабільного графіку роботи і залучаються до проектів час від часу. За наявності професійних задач вони можуть працювати безперервно протягом тижнів, а потім мають вільний час до наступного проекту. Якщо програмісти працюють з дому, у них виникає дефіцит соціальних зв'язків та міжособистісного спілкування. У працівників офісу, навпаки, недружня, токсична атмосфера на роботі може сприяти незадоволенню роботою та напруженості.

Дослідження Г. Федоришин та Ю. Боярчук показало, що для зацікавлення співробітників компаніям необхідно впроваджувати певні бонуси та соціальні пакети. Так, головними чинниками вибору організації для програмістів є зарплата, саморозвиток та зростання в професійному плані, позитивна атмосфера в колективі, умови праці. Також важливими виявились неординарні завдання та гнучкий графік роботи [41].

Серед варіантів соціального пакету програмісти більше цінують оплату лікарняного, спортивні програми, заохочення за роки роботи, страхування для родичів, неформальні зустрічі, додаткові відпустки. Також було описано бонуси,

що приваблюють нових співробітників та дозволяють утримувати вже працюючих. Серед них гнучкий графік роботи, зони відпочинку, вивчення іноземних мов, спортзал, курси підвищення кваліфікації, консультації штатного психолога [27].

Отже, до особливостей професійної діяльності програмістів, що можуть сприяти розвитку синдрому емоційного вигорання, відносяться:

1. необхідність безперервного навчання та оновлення існуючих вмінь та навичок;
2. потреба в розвитку та вдосконаленні міжособистісної комунікації, що може викликати труднощі у інтровертованих особистостей;
3. надмірне перевантаження через дефіцит кадрів та недоукомплектованість штату;
4. токсичні стосунки в колективі, що можуть призводити до зниження мотивації професійної діяльності та задоволення працею;
5. складна інтелектуальна діяльність, що вимагає тривалої концентрації, терміновість завдань та супроводжується відсутністю стабільного графіку роботи;
6. постійне сидіння за комп'ютером, що спричиняє проблеми зі здоров'ям та фізичну втому;
7. постійна взаємодія та переробка великої кількості інформації, що призводить до розвитку інформаційного стресу.

1.3. Фактори виникнення емоційного вигорання у розробників програмного забезпечення

Аналіз наукових досліджень причин емоційного вигорання та механізмів його розвитку показав, що виникненню цього стану сприяють одноманітність роботи, її напруженість, емоційно насичене, часто негативне спілкування з клієнтами чи колегами. Також серед чинників емоційного вигорання

виокремлюють недостатню матеріальну винагороду, недооцінку праці з боку колег та керівництва [15].

При аналізі чинників вигорання, на думку багатьох дослідників, найважливішими виявились особистісні та організаційні фактори. Б. Перлман та Е. Хартман описали такі детермінанти вигорання в соціальних професіях: особистісні, рольові та організаційні [70].

Індивідуально-психологічними чинниками формування емоційного вигорання є схильність до співчуття, ідеалізм, мрійливість [53]. Вивчення емоційного вигорання у представників професій «Людина-людина» показало, що є ряд особистісних рис, що сприяють його розвитку, серед них тривожність, напруження, стриманість, нерішучість, конформність, консерватизм та ін. [3; 15; 22]. Більше до емоційного вигорання схильні інтроверти, тому їм необхідно обмежувати спілкування та навантаження на емоційну сферу в цілому.

Серед причин емоційного вигорання дослідники одними з найважливіших називають організаційні чинники. Так, на думку К. Маслач, синдром вигорання розвивається у відповідь на тривалі ситуації професійної діяльності, що вимагають значних емоційних затрат [62].

Серед організаційних чинників сприяти розвитку емоційного вигорання можуть погані, напружені стосунки в колективі, неефективний менеджмент, несправедлива винагорода за виконану роботу, відсутність професійного зростання (як кар'єрного, так і професійного розвитку). На думку К. Чернісса, саме керівництво організації несе відповідальність за розвиток емоційного вигорання у співробітників, адже від нього залежить продумана організація робочого місця, рівномірний розподіл навантаження на всіх працівників, справедлива система винагород та ін. [43] Також серед причин емоційного вигорання вказують відчуття несправедливості, переживання соціальної незахищеності, залежність фахівців від клієнтів (пацієнтів) та керівництва [74].

Зв'язок емоційного вигорання програмістів з відданістю організації проаналізувала Чернякевич Є. Ю. [44] Взагалі на лояльність до організації впливають ціннісні та моральні орієнтації співробітників, їх кар'єрні

уподобання, позитивні результати власної діяльності, підтримка з боку керівництва [51]. Встановлено обернену залежність між рівнем емоційного вигорання та позитивним ставленням до професійної діяльності, а при зростанні прихильності до організації знижується рівень виснаження та деперсоналізації у співробітників [74].

В результаті кореляційного аналізу Чернякевич Є.Ю. встановила обернені зв'язки між показниками емоційного вигорання та залучення в діяльність. Отже при формуванні емоційного вигорання значно знижується рівень залученості працівників у сферу діяльності та відданість організації, зменшується наполегливість у вирішенні проблем, натхнення та гордість за свою працю [44]. На наш погляд, отримані дані можна трактувати по-іншому: емоційне вигорання швидше формується у працівників, які менш залучені в професійну діяльність та мають низький рівень лояльності до організації.

В дослідженні Забари І.В. показано залежність емоційного вигорання програмістів від їх ціннісного ставлення до своєї професії [17]. В групі програмістів, що високо цінують свою професію, діагностовано високий рівень емоційної відстороненості, вибіркового емоційного реагування та переживання психотравмуючих обставин. На думку авторки, під тиском негативних зовнішніх обставин у фахівців розвивається психологічний захист, який змушує їх шукати більш комфортні емоційні контакти (друзі, сім'я, колеги) та уникати тих осіб, що викликають напруженість та негативні емоції.

Встановлено, що в фазі виснаження у програмістів з'являється байдужість, відчуження та уникання неприємних та конфліктних сфер діяльності. З іншого боку, перешкоджають формуванню емоційного вигорання гарні стосунки з друзями та в сім'ї, задоволеність своїм матеріальним станом, розуміння престижу власної професії та свого авторитету серед колег. Також встановлено особистісні риси, що сприяють формуванню емоційного вигорання у програмістів: невпевненість, вина, тривожність та замкненість.

Дослідження О.І. Муравйової та К.В. Козлової показали, що у програмістів найбільше вираженим є компонент редукції професійних досягнень, на відміну

від представників «допомагаючих» професій, у яких домінує емоційне виснаження [68]. Причому показники емоційного вигорання не залежать від віку та стажу, що підтверджене кореляційним аналізом.

Андрющенко О.В. та Бехтєва Є.А. підкреслюють зростання рівня стресу та вигорання у програмістів під час роботи на віддалені в зв'язку з пандемією COVID-19. На їх думку, робота з дому має свої переваги та недоліки. Зазначається, що деякі великі організації ще до пандемії впровадили різні варіанти роботи на віддалені, застосовуючи переважно он-лайн спілкування зі співробітниками. Це дозволяє кожному працівнику розробити зручний для себе, гнучкий графік роботи, кращу зосередженість, комфортні умови роботи [1].

Як показали опитування американського інституту дослідження громадської думки Gallup, до пандемії COVID-19 рівень емоційного вигорання у працівників, що знаходяться на віддаленій роботі, був значно нижчим, ніж в період пандемії. На думку науковців, саме вимушена робота на віддаленні, повне припинення очної комунікації формує емоційне вигорання у ІТ-спеціалістів [78]. При цьому швидше вигорають фахівці з меншим досвідом роботи, працюючи дистанційно. Вони переживають відчуття самотності та ізольованості від колективу, їм складно поєднувати домашні справи з роботою [58]. До того ж, під час роботи на віддаленні порушуються міжособистісні стосунки між співробітниками компаній: складно підтримувати та формувати нові міжособистісні зв'язки через он-лайн спілкування.

До чинників емоційного вигорання ІТ-фахівців, що працюють дистанційно, відносять надмірне робоче навантаження, стирання кордону між роботою та домом, особистим та робочим часом, необхідність бути постійно на зв'язку, зменшення вільного часу [1]. Також під час пандемії значно зріс попит на цифровізацію різних організацій та підприємств, що перейшли на дистанційний формат, включаючи навчальні заклади, що збільшило потребу у програмних продуктах та фахівцях ІТ сфери.

Передумовами емоційного вигорання програмістів, згідно з науковими дослідженнями, є умови їх діяльності (як психологічні, так і організаційні) та

специфіка професії, що призводять до незадоволення роботою, відчуття безвиході та психоемоційного напруження. Важливим чинником емоційного вигорання можуть стати нереалізовані в процесі діяльності мотиви творчої самореалізації, незадоволення професійною діяльністю, недостатня матеріальна винагорода та ін. [65].

Серед передумов емоційного вигорання програмістів важливе місце займає мотивація професійної діяльності, а саме – нереалізованість в роботі значущих мотивів, від яких залежить самореалізація, задоволеність працею та творча спрямованість фахівців [68].

В наукових працях досить часто наголошується на важливості професійної мотивації програмістів з метою підвищення їх ефективності та успішності та для зменшення плинності кадрів в організації. Дослідники та керівники сходяться на думці, що високомотивовані фахівці краще працюють, швидше та ефективніше виконують поставлені задачі. До того ж, економічно вигідніше утримати висококваліфікованого спеціаліста, ніж шукати нового, що потребує часу та значних ресурсів. Також діяльність програмістів потребує як інтелектуальної мобілізації, так і високої внутрішньої мотивації для успішного створення нового продукту, що показує важливість мотиваційних факторів [69].

Виокремлюють матеріальну та нематеріальну мотивацію, внутрішню та зовнішню в галузі ІТ-технологій. Як матеріальну мотивацію розглядають заробітну плату та різні бонуси (як приклад – відсоток від прибутку організації окрім зарплати). У якості нематеріальної компенсації вказують медичне страхування, додаткові вихідні, підвищення кваліфікації за рахунок компанії, можливість відвідувати конференції та семінари, гнучкий графік роботи, закордонне стажування та ін. [72].

До внутрішньої мотивації програмістів відносять такі фактори як саморозвиток та самовдосконалення, мотив досягнення успіху та самореалізації, особистісне та професійне зростання. Зовнішня мотивація – це фактори, що сприяють успішності професійної діяльності фахівців. До них відносять кар'єрне

зростання, позитивне ставлення з боку колег та керівництва, визнання авторитету фахівця, сприятливий психологічний клімат у колективі.

В період пандемії та воєнних дій в Україні до зовнішніх мотиваторів стали відносити наявність генератора в офісах, допомога в організації робочого місця вдома, безперебійний інтернет. Також важливою є стабільність організації, яка не скорочує робочі місця, а намагається утримати кожного співробітника та підтримувати тих, хто цього потребує в складні часи [1].

На думку фахівців у сфері ІТ-технологій, окрім високої зарплати, важливим мотиваційним фактором є можливість постійно навчатись та розвиватись, креативний підхід до виконання завдань, значимість розробленого продукту для соціуму та відчуття власної цінності як працівника. Для програмістів-початківців важливим виявились постійний розвиток, визнання їх заслуг та позитивний психологічний клімат. Демотивує поганий менеджмент та негативні відносини в організації. Зі збільшенням стажу та досвіду роботи (middle) до вищезазначених мотиваторів приєднується можливість кар'єрного зростання, лідерства та наставництва. Знижує професійну мотивацію участь у нецікавих проектах та недосконале керівництво [76].

Досвідчені фахівці в сфері ІТ-технологій надають важливого значення стабільності організації, соціальному значенню проектів, професійному плануванню роботи команди розробників. Демотивують нереалістичні дедлайни, непродумані чи нестабільні проекти, погане керівництво, низька зарплата. Працівники всіх рівнів високо цінують зворотний зв'язок щодо своєї діяльності від керівництва та замовників, можливість вивчати та застосовувати нові технології, а також – мотивацію в команді.

Дослідження мотивів професійної діяльності програмістів показало, що на першому місці в них мотив досягнення успіху у професійній сфері, на другому – потреба в творчій діяльності, постійне підвищення складності завдань, цікаві неординарні проекти. Фахівці відчувають необхідність у безперервному навчанні та розвитку професійних навичок та вмінь, прагнуть визнання з боку колег та суспільства в цілому. На третьому місці за значимістю виявилась

ефективна комунікація як з керівництвом та замовниками, так і в команді розробників проекту. Програмісти зазначають важливість ефективної взаємодії між розробниками та замовниками, хочуть чітко розуміти цілі проекту та шляхи його подальшої реалізації, отримувати зворотній зв'язок з приводу розробленого продукту [75].

Також дослідники акцентують увагу на потребі у спілкуванні як одному з найважливіших мотиваційних факторів професійної діяльності програмістів. Спілкування розглядають як в професійному, так і в неформальному контекстах, наголошуючи на його значимості для успішної діяльності команди. По-перше, ефективне спілкування сприяє навчанню та отриманню цінного досвіду колег, що відбувається завдяки неформальному спілкуванню на форумах, в блогах та групах в Інтернеті. Подібне спілкування допомагає відстежувати новинки в ІТ сфері, які з'являються буквально щодня. По-друге, ефективне спілкування між замовником, керівництвом та командою розробників створює умови для правильного розуміння завдання, допомагає вносити корективи та вчасно виявляти неадекватні рішення, створює атмосферу взаєморозуміння та довіри. З іншого боку, неефективне та непрофесійне керівництво є одним з найбільш демотивуючих факторів на думку програмістів. І по-третє, завдяки ефективному міжособистісному спілкуванню з колегами задовольняється потреба в дружніх стосунках, прийнятті, відчутті себе частиною команди, що підвищує групову мотивацію та задоволеність працею в цілому [18].

Серед чинників емоційного вигорання виокремлюють неефективну самоорганізацію професійної діяльності, через яку виникають проблеми з дефіцитом часу, невміння виокремлювати першочергові завдання, ставити цілі, планувати власну діяльність. Згідно з визначенням Уварова Е. А., самоорганізація діяльності – це процес, що полягає у активній та спонтанній організації індивідом своєї діяльності, без зовнішнього тиску та контролю [40].

При ефективній самоорганізації людина спрямовує свої думки, дії, ресурси на досягнення мети та ефективне виконання завдань. Самоорганізація проявляється в активності, ефективному плануванні, цілеспрямованості, вмінні

приймати рішення та брати на себе відповідальність за них, критичній оцінці результатів. До того ж висока самоорганізація діяльності сприяє гнучкості та адаптивності фахівця, допомагає розподіляти ресурси та час, що в свою чергу запобігає перевтомі та емоційному вигоранню. В дослідженнях показано тісний зв'язок самоорганізації зі стресостійкістю, яка безпосередньо впливає на можливість індивіда ефективно взаємодіяти як зі своїми внутрішніми ресурсами, так і з оточенням [40].

Отже, аналіз особливостей професійної діяльності програмістів та чинників їх емоційного вигорання дозволяє виокремити такі фактори, що відіграють важливу роль у формуванні синдрому емоційного вигорання у програмістів: організаційні, мотиваційні, особистісні та діяльнісні. Сприятиме формуванню емоційного вигорання низька професійна мотивація, напруженість в організації, особистісні риси фахівців, що ускладнюють комунікацію, недостатня самоорганізація професійної діяльності, яка призводить до накопичення термінових справ та стресу. Далі спробуємо довести ці припущення в процесі емпіричного дослідження.

Висновки до першого розділу

Аналіз наукових джерел з проблеми емоційного вигорання та його чинників показав, що емоційне (професійне) вигорання трактують як стан фізичного та емоційного виснаження, що виникає в результаті професійної діяльності, яка супроводжується втомою та стресом. Підходи до розуміння емоційного вигорання можна поділити на 2 групи: результативний та процесуальний. Прихильники результативного підходу розглядають вигорання як певну структуру, що містить сукупність елементів. Наприклад, К. Маслач розглядає синдром вигорання, що складається з окремих симптомів: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень. Прихильниками результативного підходу є також А. Пайнз та Е. Аронсон. Згідно з процесуальним підходом, вигорання розглядається як процес, що проходить

ряд фаз чи стадій. Погляд на вигорання як на поетапний процес мають Б. Перлман, Е. Хартман та В.В. Бойко.

Тенденція до вивчення емоційного вигорання у представників допомагаючих професій зараз дещо змінюється, і увага дослідників все частіше зосереджується на професійному вигоранні у спеціалістів професій «Людина-Знакова система», фахівців у галузі ІТ-технологій. Професія програміста постійно видозмінюється через глобальну технологізацію та цифровізацію українського суспільства, безперервну появу нових знань та необхідність формувати нові навички та вміння у галузі розробки програмного забезпечення. На відміну від багатьох інших професій, програмування вимагає постійного безперервного навчання, оволодіння інноваційними підходами та методами у професійній галузі, що пред'являє до фахівців підвищені вимоги.

Також серед особливостей професійної діяльності програмістів, що можуть сприяти формуванню синдрому вигорання виокремлюють тривале інтелектуальне напруження, що вимагає концентрації уваги; надмірне перевантаження через дефіцит кадрів; необхідність безперервного навчання та оновлення існуючих вмінь та навичок; терміновість завдань; постійне сидіння за комп'ютером, що спричиняє проблеми зі здоров'ям та фізичну втому; переробку великої кількості інформації, що призводить до розвитку інформаційного стресу.

Аналіз наукових досліджень особливостей професійної діяльності програмістів та чинників їх емоційного вигорання дозволяє виокремити такі фактори, що відіграють важливу роль у формуванні синдрому емоційного вигорання у програмістів: організаційні, мотиваційні, особистісні та діяльнісні. Сприятиме формуванню емоційного вигорання низька професійна мотивація, напруженість в організації, особистісні риси фахівців, що ускладнюють комунікацію, недостатня самоорганізація професійної діяльності, яка призводить до накопичення термінових справ та стресу.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ЙОГО ЧИННИКІВ У ПРОГРАМІСТІВ

2.1. Організація та проведення емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження емоційного вигорання програмістів та його чинників було проведене з вересня по листопад 2023 року та складалось з **5 етапів**.

На першому етапі на основі проведеного теоретичного аналізу наукових джерел було розроблено план дослідження та підібрано психодіагностичні методики для вимірювання емоційного вигорання та його психологічних чинників. Також відповідно до мети та завдань дослідження було обрано методи математичної статистики.

На другому етапі було проведено тестування групи програмістів у кількості 60 осіб обраними методиками. На жаль, троє респондентів не повністю пройшли усі методики, тому їх результати не враховувались. До вибірки увійшло 57 осіб, усі чоловічої статі. Результати психодіагностичних методик було оброблено за ключами та обраховано відсотки респондентів з високим, середнім та низьким рівнем за кожною шкалою. Отримані групові результати було представлено у вигляді таблиць та діаграм.

Третій етап включав кореляційний та регресійний аналіз і дозволив встановити значимі зв'язки емоційного вигорання та його симптомів з психологічними характеристиками програмістів та виокремити основні чинники емоційного вигорання.

На четвертому етапі емпіричного дослідження було розроблено та апробовано психокорекційну програму, спрямовану на зниження рівня емоційного вигорання у програмістів. В основу програми було покладено встановлені психологічні чинники вигорання. Також було проведено перевірку

її ефективності за допомогою порівняння рівня емоційного вигорання до та після її проходження у учасників.

Останнім, п'ятим етапом емпіричного дослідження було узагальнення отриманих результатів та написання висновків.

Теоретико-методологічною базою дослідження стали теорія генезису особистості С. Д. Максименка, наукові положення щодо професійної деформації особистості Є. Ф. Зеєра, Г. С. Нікіфорова, розробки вітчизняних та іноземних вчених з проблематики емоційного вигорання та його чинників: В.В. Бойко, К. Маслач, Т.В. Форманюк, Х.Дж. Фрейденберг, Н.Є. Водоп'янова та ін.

Вибірка дослідження: вибірку склали 57 програмістів, співробітники компанії Megogo, всі чоловічої статі, у віці від 23 до 48 років, середній вік 29,6 років, стаж від 3 до 27 років, середній стаж 8 років.

Основні напрямки професійної діяльності: розробка комп'ютерних ігор, веб-сайтів, програм та додатків до ПК, мобільних платформ та соціальних мереж, вивчення загроз безпеці, розробка сервісів для боротьби зі зломом інформаційних систем.

Методи математичної обробки:

- описові статистики (аналіз групових результатів: середнє арифметичне, відсотки);
- t-критерій Ст'юдента для залежних вибірок для встановлення динаміки емоційного вигорання програмістів після проходження психокорекційної програми;
- кореляційний аналіз з використанням критерію r Пірсона;
- регресійний аналіз для визначення основних психологічних чинників емоційного вигорання програмістів.

На основі аналізу наукової літератури, присвяченої виокремленню специфіки професійної діяльності програмістів та чинникам їх емоційного вигорання, було окреслено основні ймовірні фактори, що спричиняють емоційне вигорання: організаційні, мотиваційні, особистісні та діяльнісні (табл. 2.1.1).

Психологічні чинники емоційного вигорання у програмістів

Чинники емоційного вигорання	Методики	Шкали
Організаційні	Методика «Індекс організаційної напруженості» (модифікація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко)	1. Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу. 2. Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі». 3. Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації. 4. Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією. 5. Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов.
Мотиваційні	Тест мотиваційної структури Ф. Герцберга	1. Фінансові мотиви 2. Суспільне визнання 3. Відповідальність 4. Відносини із керівником 5. Кар'єрне зростання 6. Особистий успіх 7. Суть роботи 8. Колективна взаємодія.
Особистісні	Методика багатофакторного дослідження особистості Р. Кеттелла	Фактор А: Відкритість - Замкнутість Фактор В: Розвинене мислення - Обмежене мислення Фактор С: Емоційна стабільність - Емоційна нестійкість Фактор Е: Незалежність - Податливість Фактор F: Безпечність - Стурбованість Фактор G: Свідомість - Безпринципність Фактор Н: Смільність - Сором'язливість Фактор I: Чуттєвість - Твердість Фактор L: Підозрілість - Довірливість Фактор М: Мрійливість - Практичність Фактор N: Витонченість - Простота Фактор О: Схильність до почуття провини - Спокійна самовпевненість Фактор Q1: Радикалізм - Консерватизм Фактор Q2: Самостійність - Залежність від групи Фактор Q3: Самоконтроль, сильна воля - Недолік самоконтролю, індіферентність Фактор Q4: Внутрішня напруженість - Внутрішня розслабленість Фактор MD: Неадекватно висока самооцінка - Неадекватно низька самооцінка
Діяльнісні	Опитувальник самоорганізації діяльності (ОСД) Е.Ю. Мандрикової.	1. Планомірність 2. Цілеспрямованість. 3. Наполегливість. 4. Фіксація. 5. Самоорганізація. 6. Орієнтація на сьогодні.

Характеристика психодіагностичних методик.

1. Опитувальник вигорання К. Маслач (Maslach Burnout Inventory, MBI).
2. Тест мотиваційної структури Ф. Герцберга.
3. Методика багатофакторного дослідження особистості Р. Кеттелла.
4. Методика «Індекс організаційної напруженості» (модифікація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко).
5. Опитувальник самоорганізації діяльності (ОСД) Е.Ю. Мандрикової.

1. Опитувальник вигорання К. Маслач (Maslach Burnout Inventory, MBI). Методика призначена для діагностики рівня професійного вигорання. Була створена Крістіною Маслач та Сьюзен Джексон в 1986 р. [63]. Адаптована Водопьянвою Н.Є. [9]

Теоретичним підґрунтям методики є 3-компонентна теорія емоційного вигорання К. Маслач, яка розглядає його як синдром, що складається з 3-х окремих симптомів: емоційного виснаження, деперсоналізації (цинізму) та редукції персональних досягнень.

Методика складається з 22 питань, які стосуються переживань, пов'язаних з професійною діяльністю. Кожне з питань респонденту пропонують оцінити за шкалою від 0 до 6, де 0 означає «ніколи», а 6 – «щоденно». В результаті підрахунку балів отримують показники по 3 шкалам: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень.

Емоційне виснаження проявляється у зниженні емоційного тону та підвищеному психічному виснаженні. Може зустрічатись афективна лабільність, незадоволення роботою та життям, втрата інтересу до оточення.

Деперсоналізація або цинізм – це симптом, який проявляється у байдужості та відстороненні від роботи та усього, що з нею пов'язане: колег, клієнтів, виконання професійних обов'язків. У таких фахівців відсутні співпереживання та особиста включеність у професійну діяльність, що в крайніх випадках проявляється в цинічному ставленні до клієнтів та роботи в цілому.

Редукція професійних досягнень проявляється в недооцінці себе як професіонала, применшенні своїх успіхів, незадоволеності своєю

компетентністю та продуктивністю. Наслідком професійного вигорання стає різке зниження ефективності професійної діяльності, зняття відповідальності та негативне ставлення до роботи. Необхідно наголосити, що шкала «редукція професійних досягнень» є оберненою: тобто, чим більший бал респондент набирає за шкалою, тим більше він задоволений своїми професійними досягненнями. Високі показники за шкалою означають професійну успішність, а низькі – редукцію професійних досягнень.

Інтегральний показник вигорання був обрахований за формулою, розробленою Водоп'яною Н.Е., Старченковою Е.С. та Наследовим А.Д. при валідації та стандартизації методики «Стандартизований опитувальник Професійне вигорання». Формула дозволяє виміряти ступінь вираженості вигорання як сукупності 3-х шкал: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень [9].

Існує кілька варіантів Опитувальника вигорання К. Маслач. Для досягнення мети нашого дослідження ми обрали опитувальник для інженерно-технічних працівників.

2. Тест мотиваційної структури Ф. Герцберга.

Автор методики Фредерік Герцберг – відомий психолог, що досліджував проблеми організації праці та розробив двофакторну теорію мотивації. Він вивчав питання управління в бізнесі та зробив припущення, що працівники потребують досягнення успіху та самореалізації для підвищення якості та продуктивності праці. Для успішного управління недостатньо забезпечити лише елементарні умови праці, необхідно формувати мотивацію професійної діяльності працівників. Ці положення лягли в основу теорії мотивації, згідно з якою Ф. Герцберг виокремлює 2 основні групи мотиваційних факторів: гігієнічні (зовнішні) та мотиваційні (внутрішні) [12].

До гігієнічних факторів належать ті мінімальні зручності, якими організація забезпечує співробітників. Сюди відносять економічні фактори (зарплата, премії, пільги, оплата навчання та підвищення кваліфікації), фізичні (умови праці, чистота, освітлення, обладнання робочого місця), соціальні

(стосунки в колективі, корпоративи), статус (престиж, привілеї, позитивна оцінка праці), орієнтація (звіти, збори, бесіди), безпека (фізична та психологічна). Гігієнічні фактори забезпечують нейтральне або негативне ставлення до роботи.

До мотиваційних факторів відносяться внутрішні характеристики, що викликають позитивне ставлення до роботи та задоволеність нею. Серед них Ф. Герцберг виокремлює премії за досягнення, свободу дій, доступ до інформації, кар'єрне зростання, відповідальність, планування, використання досвіду, сутність роботи, визнання, співробітництво [12].

На основі двофакторної теорії мотивації було створено тест, який дозволяє діагностувати найважливіші для індивіда мотиви та встановити домінування гігієнічних або мотиваційних факторів.

Тест призначений для діагностики провідних мотиваційних факторів професійної діяльності. Він містить 28 завдань, для кожного з яких наведено 2 альтернативні відповіді. Респонденту пропонується оцінити кожну з відповідей, виходячи з того, наскільки вона йому підходить. Загалом кожному пункту можна надати 5 балів: наприклад, 3 бали - першому варіанту відповіді, а 2 бали – другому; або відповідно 1 та 4 бали. В результаті встановлюються провідні мотиваційні фактори респондентів [6].

Тест містить такі шкали:

- **гігієнічні фактори:** фінансові мотиви, суспільне визнання, відношення з керівництвом, співробітництво у колективі;
- **мотиваційні фактори:** відповідальність, кар'єрне зростання, особистий успіх, сутність роботи.

Отримані результати дозволяють виокремити найважливіші для працівників фактори та найменш важливі, співвідношення гігієнічних та мотиваційних факторів. На думку автора тесту, гігієнічні фактори можуть утримати співробітників в організації, а мотиваційні спрямовані на залучення працівників та підвищення ефективності праці [23].

3. Методика багатофакторного дослідження особистості Р. Кеттелла (Sixteen Personality Factor Questionnaire, 16PF).

Опитувальник призначено для діагностики індивідуально-психологічних особливостей особистості. Його автором є Раймон Кеттелл, який опублікував перший варіант тесту в 1949 році. Існує кілька форм опитувальника, представлених повною та скороченою формами, для дорослих та підлітків [20].

За допомогою опитувальника можна діагностувати 16 відносно незалежних один від одного факторів – рис особистості. При розробці методики Р. Кеттеллом було описано ряд особистісних характеристик, з яких за допомогою факторного аналізу було виокремлено 16 факторів: Фактор А: Відкритість – Замкнутість; Фактор В: Розвинене мислення - Обмежене мислення; Фактор С: Емоційна стабільність - Емоційна нестійкість; Фактор Е: Незалежність – Податливість; Фактор F: Безпечність – Стурбованість; Фактор G: Свідомість – Безпринципність; Фактор Н: Сміливість - Сором'язливість; Фактор І: Чуттєвість – Твердість; Фактор L: Підозрілість – Довірливість; Фактор М: Мрійливість – Практичність; Фактор N: Витонченість – Простота; Фактор О: Схильність до почуття провини - Спокійна самовпевненість; Фактор Q1: Радикалізм – Консерватизм; Фактор Q2: Самостійність - Залежність від групи; Фактор Q3: Самоконтроль, сильна воля - Недолік самоконтролю, індиферентність; Фактор Q4: Внутрішня напруженість - Внутрішня розслабленість; Фактор MD: Неадекватно висока самооцінка - Неадекватно низька самооцінка.

Досліджуваному пропонується відповісти на запропоновані питання, намагаючись не обирати середні відповіді та бути максимально щирим. Спочатку дається кілька питань у якості зразка, на які респондент має відповісти та переконатись, що йому все зрозуміло. Обробка результатів відбувається за допомогою ключа, отримані бали переводять у стени і відкладають на спеціальному графіку у вигляді «профілю особистості».

Показники від 1 до 5,5 стенів отримують знак мінус, від 5,5 до 10 – знак плюс. Відповідно аналізується позитивний або негативний полюс кожного фактору. При інтерпретації звертають увагу на максимально великі та низькі

значення – «піки» профілю, що знаходяться в межах від 1 до 3 та від 8 до 10 стенив. Також є можливість інтерпретувати поєднання первинних факторів. Виокремлюють симптомокомплекси комунікативних, інтелектуальних, емоційних та регуляторних особистісних рис.

4. Методика «Індекс організаційної напруженості» (модифікація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко тесту Р. Л. Кана).

Методика призначена для діагностики тих аспектів професійної діяльності в організаціях, які викликають у співробітників напруження та незадоволення. Відповідно, ці фактори можуть знижувати ефективність діяльності та задоволеність працею у співробітників. Діагностика окремих аспектів, що викликають напруження, дозволяє звернути увагу керівництва саме на ці проблемні моменти та сприяти їх корекції.

Методика містить 30 питань, які описують різні прояви організаційної напруженості. Досліджуваному пропонується оцінити частоту цих проявів від 1 до 5 балів, де 1 – ніколи, 5 – завжди.

Під час обробки результатів кожна відповідь співставляється з ключем і отримує від 1 до 5 балів. Обраховується загальний показник організаційної напруженості та 5 шкал:

- Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу;
- Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі»;
- Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації;
- Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією;
- Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов [21].

5. Опитувальник самоорганізації діяльності (ОСД) Е.Ю. Мандрикової.

Методика розроблена для діагностики здатності людини до самоорганізації діяльності, сформованості навичок планування та

цілепокладання і є адаптацією англомовного тесту Time Structure Questionnaire (Feather та Bond).

Респонденту пропонується 25 питань, які вони мають оцінити з позиції відповідності своїй точці зору від 1 до 7, де 1 – повна незгода з твердженням, а 7 – повна згода.

Опитувальник дозволяє діагностувати 6 шкал та загальний індекс самоорганізації діяльності.

1. Шкала «Планомірність» діагностує потребу у постійному плануванні своєї діяльності, здатність розробляти детальні та продумані плани дій, ставити цілі.

2. Шкала «Цілеспрямованість» дозволяє оцінити, наскільки людина здатна ставити перед собою цілі та досягати їх. Цілеспрямовані особистості йдуть до мети, не зважаючи на труднощі та перешкоди, знають, чого вони хочуть і як саме цього досягти.

3. Шкала «Наполегливість» діагностує здатність індивіда за допомогою сили волі довести до кінця розпочату справу, не відступати і не здаватися.

4. Шкала «Фіксація» діагностує надмірну зацикленість індивіда на конкретній меті, нездатність гнучко реагувати та адаптуватись при зміні ситуації. Таким людям важко розглянути іншу альтернативу, вони намагаються за будь-яку ціну закінчити розпочату справу.

5. Шкала «Самоорганізація» діагностує схильність індивіда під час планування діяльності успішно використовувати допоміжні засоби (планінг, бюджетування часу та ін.).

6. Шкала «Орієнтація на теперішнє» дозволяє оцінити концентрацію індивіда на теперішньому моменті. Високі показники за шкалою характеризують людину, яка не зациклюється на минулому, не схильна відкладати на потім справи, які можна зробити зараз.

Сумарний бал по всім 6 шкалам дозволяє оцінити індекс самоорганізації – здатність індивіда ставити цілі та наполегливо їх досягати, вміння планувати свій час та свою діяльність, високі вольові якості та наполегливість. Іноді висока

самоорганізація може проявлятися в фіксованості, негнучкості, надмірній організованості на шкоду спонтанності та адаптованості до нових умов [29].

2.2. Аналіз результатів дослідження емоційного вигорання у програмістів

Для встановлення рівня емоційного вигорання у програмістів нами було застосовано Опитувальник вигорання К. Маслач (Maslach Burnout Inventory, MBI), варіант для інженерно-технічних працівників [9]. Методика дозволяє оцінити рівень вигорання за такими шкалами: емоційне виснаження, деперсоналізація (цинізм) та редукція персональних досягнень. Також був обрахований інтегральний показник вигорання за формулою, запропонованою Н. Водоп'яною та співавт., яка дозволяє виміряти рівень вигорання як сукупності трьох вище зазначених шкал.

Результати діагностики рівня вигорання у програмістів представлено в табл. 2.2.1.

Таблиця 2.2.1

Розподіл показників вигорання у програмістів, %

Шкали	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	21	49	30
Деперсоналізація	32	54	14
Професійна успішність (редукція професійних досягнень)	36	47	17
Інтегральний показник вигорання	23	50	27

Можемо побачити з табл. 2.2.1, що близько половини програмістів мають середній рівень як за інтегральним показником вигорання, так і за окремими шкалами. Синдром вигорання сформований у 27% респондентів. Найбільше виражена шкала редукція професійних досягнень: її високий рівень

діагностовано у 36 % програмістів, найменше – деперсоналізація або цинізм – високий рівень мають лише 14% працівників. Емоційне виснаження на високому рівні виражено у 30% респондентів.

Аналіз отриманих результатів показав, що досить значна частина програмістів переживають стрес та в них вже сформований такий тривожний симптом як емоційне виснаження – почуття спустошення, перенапруження, вичерпаності ресурсів, приглушення емоцій, що може далі проявлятися у вигляді емоційних зривів або униканні емоційного спілкування взагалі.

Редукція професійних досягнень – це розчарування фахівця у своїй роботі, недооцінка власних успіхів або приписування їх іншим, що може бути обумовлене несправедливою винагородою за виконану роботу або упередженим ставленням з боку колег та керівництва. Розвиток цього симптому призводить до зниження професійної мотивації, невпевненості у власній компетентності та ефективності професійної діяльності, незадоволення собою.

Формування такого симптому вигорання як деперсоналізація означає байдуже, цинічне ставлення до усього, що асоціюється з роботою: до колег, замовників та клієнтів, власне до предмету діяльності. Виникають негативні установки, які можуть проявлятися в роздратованості, агресивній поведінці, в емоційних зривах, що в свою чергу провокує конфлікти.

Слід зазначити, що у багатьох програмістів вигорання ще не сформоване. Так, низький рівень інтегрального показника вигорання діагностовано у 23% фахівців, що вказує на відсутність виснаження, позитивну оцінку своїх професійних досягнень та адекватне ставлення до клієнтів та колег. 32% програмістів характеризуються низьким рівнем деперсоналізації, отже при спілкуванні в них відсутній цинізм та безособове ставлення до суб'єктів професійної діяльності. Відсутність емоційного виснаження діагностовано у 21% програмістів. Отже отримані результати показують серйозність проблеми, адже сформовані симптоми емоційного вигорання різко знижують ефективність діяльності та негативно впливають на атмосферу в колективі.

Далі розглянемо ті психологічні чинники, що можуть впливати на емоційне вигорання. Аналіз наукових джерел показав, що найважливішими детермінантами вигорання у сфері ІТ-технологій є мотиваційні, організаційні, особистісні та діяльнісні фактори. Для їх діагностики було підібрано блок методик, описаний в п. 2.1. Результати за методиками представляємо у вигляді таблиць, у відсотках.

В табл. 2.2.2 представлено розподіл респондентів за Тестом мотиваційної структури Ф. Герцберга.

Таблиця 2.2.2

Розподіл респондентів за показниками мотиваційної структури
(тест Ф. Герцберга)

Види мотиваційних факторів	Шкали	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Гігієнічні фактори	Фінансові мотиви	5	39	56
	Суспільне визнання	12	42	46
	Відношення з керівництвом	21	49	30
	Співробітництво у колективі	23	35	42
Мотиваційні фактори	Відповідальність	30	44	26
	Кар'єрне зростання	18	36	46
	Особистий успіх	26	35	39
	Сутність роботи	17	40	40

Тест мотиваційної структури Ф. Герцберга дозволяє діагностувати 2 групи мотивів професійної діяльності: гігієнічні та мотиваційні. На думку автора, саме гігієнічні фактори, тобто умови роботи та винагорода, якими забезпечує співробітників організація, утримують їх на роботі. А мотиваційні фактори – внутрішні умови, які забезпечують позитивне ставлення до роботи та задоволеність нею, спрямовані на залучення нових працівників та підвищення ефективності праці. Встановлення мотиваційних факторів у співробітників

дозволяє коригувати управлінські рішення, утримати ключовий персонал в компанії та підвищити ефективність праці [23].

Якщо подивитись на табл. 2.2.2, можна побачити, що у програмістів більше виражені гігієнічні, ніж мотиваційні фактори. Серед гігієнічних найважливішими виявились фінансові мотиви (56%) та суспільне визнання (46%). Отже, можемо зробити висновок, що для фахівців у галузі ІТ дуже значимою є висока зарплата, премії, оплата навчання та підвищення кваліфікації організацією, оплата відпустки, соціальні пільги. На другому місці – визнання, престижність роботи, привілеї, які вона дає.

Також у 42% програмістів на високому рівні співробітництво у колективі, позитивна робоча атмосфера, сумісні корпоративи, святкування, виїзди на природу та ін. А от відношення з керівництвом на високому рівні діагностовано лише у 30%, а на низькому – у 21% програмістів. На наш погляд, такі результати свідчать про незадоволення співробітників стилем керівництва, або позитивні стосунки з менеджерами не настільки важливі, як інші мотиваційні складові.

Серед мотиваційних факторів найважливішим для програмістів виявились кар'єрне зростання (46%), сутність роботи (40%) та особистий успіх (39%). Найменше виражена шкала «Відповідальність» – високий рівень діагностовано лише у 26% програмістів, низький – у 30%. Отже, серед мотиваційних факторів на перший план виходить кар'єрне зростання, що є важливим мотиватором для програмістів, адже тягне за собою і збільшення заробітної плати, і більший престиж нової кар'єрної сходинки.

Як зазначають дослідники професійної діяльності програмістів та їх мотивації, саме сутність роботи – її зміст, процес, досягнення успіху приваблює багатьох молодих людей у сферу програмування [41]. Наші результати також вказують, що для програмістів важливим є те, чим вони займаються і звичайно, бажаним є успішне виконання робочих завдань та досягнення успіху у професійній сфері.

Наступним кроком нашого дослідження буде аналіз особистісних характеристик програмістів, що можуть сприяти емоційному вигоранню або,

навпаки, не допустити його. Для діагностики особистісних рис було обрано Методику багатофакторного дослідження особистості Р. Кеттелла.

Тест Р. Кеттелла дозволяє діагностувати ступінь вираженості 16 особистісних характеристик та побудувати профіль особистості. Для цього отримані показники за кожним фактором переводять у стени та відкладають на графіку. Результати діагностики особистісних рис програмістів зображено на рис. 2.2.1.



Рис. 2.2.1. Середні показники особистісних характеристик у групі програмістів

Можемо побачити, що ряд особистісних характеристик знаходиться у нейтральній зоні (від 4 до 7 стенив), а частина – значно виражені: більше 7 та менше 4 стенив. Розглянемо спочатку ті риси, що виходять за межі середніх значень: фактори B, C та Q3.

Фактор B: Розвинене мислення - Обмежене мислення. У групі програмістів середнє значення за фактором B становить 8,9, що вказує на високий інтелектуальний рівень респондентів, в чому ми й не мали жодних сумнівів. Програмування – це перш за все складна інтелектуальна діяльність, тому високий рівень інтелекту та розвинене мислення притаманне всім програмістам.

Високі показники за фактором B вказують на зібраність, кмітливість індивіда, переважання абстрактного мислення над конкретним. Такі

респонденти гарно орієнтуються в новій інформації, швидко схоплюють завдання та пристосовуються до обставин, що дуже важливо в роботі програмістів.

Фактор Q3: Самоконтроль, сильна воля - Недолік самоконтролю, індиферентність. Цей фактор має середнє значення по групі 8,3, що означає переважання в групі програмістів високого самоконтролю та виражених вольових якостей, адже написання кодів, розроблення програмного забезпечення – все це вимагає посидючості та тривалої концентрації уваги. Також для осіб з вираженим фактором Q3 властивий контроль емоцій та поведінки, цілеспрямованість та вміння доводити до кінця розпочату справу.

Фактор С: Емоційна стабільність - Емоційна нестійкість – середній показник по групі 8,1, що означає досить високу емоційну стабільність у програмістів. Такі індивіди демонструють витримку, часто флегматичні, мають високу працездатність та реально оцінюють ситуацію. Для них характерна емоційна зрілість, спокій, стійкість інтересів, але з іншого боку можлива емоційна ригідність та низька чутливість.

На нашу думку, всі зазначені риси особистості мають бути властивими фахівцям у сфері ІТ, тому що без високого рівня інтелекту, самоконтролю та емоційної стійкості дуже складно залишитись працювати у цій галузі.

Також на досить високому рівні (більше 7 стенів) виявились наступні фактори: Q2, Q1, Н, MD. Це вказує на виражену самостійність (фактор Q2: Самостійність - Залежність від групи), радикалізм (фактор Q1: Радикалізм – Консерватизм), сміливість (фактор Н: Сміливість - Сором'язливість) та високу самооцінку (фактор MD: Неадекватно висока самооцінка - Неадекватно низька самооцінка).

На наш погляд, важливим для професійної діяльності програмістів є високий рівень самостійності (фактор Q2), що вказує на їх незалежність від думки інших і сприяє пошуку нових креативних рішень. Виражений показник за фактором Q1 вказує на схильність експериментувати, критичну налаштованість та наявність власної думки. Такі люди не схиляються перед авторитетами,

завдяки чому можливі прориви в науці та нові цікаві ідеї. Високі показники за фактором Н означають соціальну сміливість, схильність до авантур, ризику, підприємництва, що може як сприяти, так і завадити ефективній діяльності програмістів.

Ще 4 фактори виявились на рівні менше 4 стенів: це О, М, F, І. Розглянемо їх детальніше.

Низькі бали (менше 4 стенів) за фактором О вказують на відсутність схильності до почуття провини, а навпаки, такі індивіди мають високий рівень самовпевненості, що є важливою рисою для сфери ІТ. Фактор М: Мрійливість – Практичність також отримав низькі бали, що вказує на переважання такої риси особистості як практичність у програмістів.

Низькі показники за фактором F: Безпечність – Стриманість означають досить високу відповідальність фахівців за свою роботу та низький рівень безпечності. Такі індивіди спокійні, часто мовчазні, розсудливі, інколи досить песимістичні та налаштовані на невдачі. Оточуючі можуть сприймати їх як нудних та надмірно стриманих.

Також низькі показники за фактором І: Чуттєвість – Твердість вказують на переважання впевненої стійкої позиції, відповідальності, суворості по відношенню до себе та інших, а також на низьку чуттєвість та відсутність сентиментальності у програмістів.

Отже, діагностика особистісних рис програмістів встановила, що для них характерний високий рівень інтелектуальних здібностей, самоконтролю та емоційної стійкості. Також отримані досить високі показники самостійності, сміливості, радикалізму та самооцінки, які можуть стати на заваді колективній співпраці. З іншого боку, низький рівень таких рис як чутливість та мрійливість свідчить про переважання практицизму, що може сприяти професійній діяльності, але створювати перешкоди у міжособистісних стосунках.

Далі розглянемо результати за методикою «Індекс організаційної напруженості» (модифікація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко). Як показав аналіз наукової літератури, одним з важливих факторів задоволеності роботою є

позитивний клімат в колективі та гарні стосунки з керівництвом. З іншого боку, організаційні фактори можуть сприяти розвитку стресу, погіршувати ефективність діяльності програмістів та викликати незадоволенню роботою та собою. Саме тому ми розглядаємо організаційну напруженість як один з можливих чинників емоційного вигорання у програмістів.

Результати за методикою «Індекс організаційної напруженості» представлено в табл. 2.2.3.

Таблиця 2.2.3

Розподіл показників організаційної напруженості у програмістів, %

Шкали	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
1. Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу	18	49	33
2. Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі»	25	40	35
3. Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації	30	44	26
4. Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією	23	44	33
5. Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов	26	46	28
6. Індекс організаційної напруженості	25	44	32

Аналіз показників організаційної напруженості показав, що найбільше вираженим у програмістів є напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі» (у 33% співробітників діагностовано високий рівень). Ця шкала показує, що в організації є значні проблеми в комунікації як між колегами, так і з керівництвом. Співробітники можуть відчувати негативне ставлення з боку оточуючих, неможливість вплинути на рішення керівників, нерозуміння

причин їх поведінки та розпоряджень. В крайніх випадках в організації можуть зустрічатись ознаки мобінгу – психологічного терору та агресії.

На другому місці у програмістів виявились 2 показники: напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу, а також напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією. Згідно з інтерпретацією шкал, перший показник вказує на перевантаження працівників великим обсягом завдань, через яке вони виконують свої обов'язки не якісно. Інколи велика кількість різних задач та брак інформації призводить до нерозуміння своїх повноважень та обсягу роботи, відчуття недостатньої кваліфікації для їх виконання. Таке навантаження підштовхує фахівців до необхідності виконувати роботу вдома, у позаробочий час, що викликає втому, і як наслідок – вигорання.

Високі бали за шкалою «напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією» вказують на непрозорий менеджмент та наявність конфліктів щодо подальшого кар'єрного просування між співробітниками. Ми вже встановили, що кар'єрне зростання є одним з найбільш виражених мотивів професійної діяльності програмістів, тому неможливість передбачити свій подальший професійний шлях чи просування родичів та знайомих керівництва призводить до значної напруженості персоналу.

Також у 28% програмістів діагностовано високий рівень напруженості щодо соціально-економічних та побутових умов, що вказує на погане матеріально-технічне забезпечення фахівців, адже для ефективної діяльності вони потребують сучасного технічного обладнання. Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації відзначили 26% програмістів, що означає незадоволення психологічним кліматом в колективі та організацією праці в цілому.

На наш погляд, встановлені особливості організаційної напруженості програмістів вказують на можливі шляхи вирішення проблем в компанії з метою

підвищення як професійної мотивації та задоволеності працею, так і ефективності професійної діяльності в цілому.

Останніми розглянемо результати респондентів за Опитувальником самоорганізації діяльності (ОСД) Е.Ю. Мандрикової (табл. 2.2.4).

Таблиця 2.2.4

Розподіл показників самоорганізації у програмістів, %

Шкали	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
1. Планомірність	28	39	33
2. Цілеспрямованість	23	47	30
3. Наполегливість	26	42	32
4. Фіксація	40	44	16
5. Самоорганізація	21	49	30
6. Орієнтація на сьогодні	16	58	26

Аналізуючи результати, зображені в табл. 2.2.4, можемо зробити висновок, що у більшості програмістів діагностовано середній та високий рівень самоорганізації. Серед окремих шкал методики найбільше виражені планомірність та наполегливість (високий рівень діагностовано відповідно у 33% та 32%). На наш погляд, при написанні кодів чи програм планомірність є обов'язковою, адже робота програмістів вимагає чіткого планування своєї діяльності та часу, розуміння послідовності кроків та етапів роботи. Також корисним є високий рівень наполегливості, який дозволяє долати труднощі та моменти «застрягання» в роботі.

Хочемо зазначити, що частина респондентів отримали низькі бали по вище вказаним шкалам: 28% мають низький рівень планомірності, 26% - наполегливості, що може значно ускладнювати їх роботу та заважати реалізації поставлених задач. Низький рівень наполегливості призводить до нездатності завершити розпочате завдання, зробити над собою зусилля та подолати перешкоди, які часто виникають в професійній діяльності програмістів.

Цілеспрямованість та самоорганізація на високому рівні виражені у 30% програмістів. Можемо зробити висновок, що значна частина респондентів чітко

розуміють, до чого вони прагнуть у житті і впевнено досягають поставлених цілей. Проте в групі є респонденти з низьким рівнем цілеспрямованості (23%). Для них досить складно як ставити перед собою конкретні цілі, так і досягати їх, тому, на наш погляд, доцільно розвивати цю здатність для підвищення ефективності їх діяльності.

Найменше респондентів мають високий рівень фіксації (16%), що вказує на їх достатню гнучкість та адаптованість до умов, що змінюються. Високий показник за шкалою фіксації свідчить про застрягання на чомусь одному, невміння підлаштовуватись під обставини та проявляти гнучкість. Для професії програміста надмірна фіксація може бути шкідливою, з огляду на постійні зміни та оновлення як програмних продуктів так і технологій.

Отже, діагностика психологічних характеристик програмістів показала, що їм притаманні як позитивні риси та якості, що підвищують їх ефективність та дозволяють гнучко реагувати на виклики в сфері ІТ, так і властивості, що можуть сприяти емоційному вигоранню. Наступним кроком нашого дослідження буде встановлення кореляційних зв'язків між емоційним вигоранням та психологічними властивостями програмістів та проведення регресійного аналізу для виокремлення його основних чинників.

2.3. Психологічні чинники емоційного вигорання у розробників програмного забезпечення

Для встановлення чинників емоційного вигорання у програмістів нами було застосовано методи математичної статистики. Сама процедура включала кілька етапів.

На першому етапі було встановлено тип розподілу даних за допомогою непараметричного критерію Колмогорова-Смірнова (Додаток А). Через нормальний розподіл змінних для проведення кореляційного аналізу було обрано критерій Пірсона.

На другому етапі математичної обробки результатів емпіричного дослідження було проведено кореляційний аналіз емоційного вигорання та його складових з психологічними факторами: мотивацією, організаційною напруженістю, особистісними рисами та показниками самоорганізації діяльності програмістів (Додаток Б). Значимі кореляції було залучено до регресійного аналізу.

Третім етапом був власне регресійний аналіз, де залежними змінними виступали загальний показник вигорання та його 3 симптоми (емоційне виснаження, редукція професійних досягнень та деперсоналізація), а незалежними – ті психологічні характеристики, що значимо прокорелювали з вигоранням (Додаток В).

Спочатку представимо результати кореляційного аналізу емоційного вигорання з іншими психологічними характеристиками програмістів.

Таблиця 2.3.1

Значимі кореляційні зв'язки емоційного вигорання з показниками організаційної напруженості у програмістів

Шкали	Виснаження	Деперсоналізація	Професійна успішність (редукція професійних досягнень)	Вигорання
Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу	0,423**	0,365**	-0,224*	0,433**
Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі»	-	-	-0,298**	0,235*
Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації	0,333**	-	-	0,261*
Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією	-	-	-0,357**	0,222*
Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов	-	0,317**	-	0,341**
Індекс організаційної напруженості	0,340**	0,384**	-0,344**	0,360**

Примітка: * - кореляція значима на рівні 0,05; ** - кореляція значима на рівні 0,01

В табл. 2.3.1 зображено значимі кореляційні зв'язки емоційного вигорання з показниками організаційної напруженості за методикою «Індекс організаційної напруженості» (модифікація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко). Можемо побачити, що шкала «Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу» та загальний індекс організаційної напруженості прокорелювали з емоційним вигоранням та усіма його симптомами. Всі отримані зв'язки прямі, що вказує на зростання рівня емоційного вигорання у програмістів зі збільшенням робочого навантаження та організаційної напруженості в цілому.

Цікаво, що різні симптоми емоційного вигорання виявились пов'язаними з різними факторами організаційної напруженості. Так, для формування емоційного виснаження значимими чинниками виявились робоче навантаження та організаційно-психологічні умови роботи в організації. Ці аспекти професійної діяльності призводять до постійного напруження та перевантаження програмістів, а несприятливий клімат посилює їх негативну дію та формує втрату інтересу до роботи, негативне ставлення до колег та керівництва.

Деперсоналізація пов'язана з напруженістю стосовно робочого навантаження та соціально-економічних та побутових умов. У працівників формується байдужість та емоційне відсторонення від роботи та клієнтів, може розвиватись цинічне ставлення до оточення. Значне робоче навантаження та незадовільні умови роботи сприяють розвитку деперсоналізації, що в свою чергу, знижує ефективність професійної діяльності.

Редукція професійних досягнень окрім значного робочого навантаження прокорелювала зі шкалою «Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі» та «Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією». Можемо зробити висновок, що негативна оцінка себе як професіонала може сформуватись під впливом негативних взаємин з керівництвом та колегами, а також через несправедливість в кар'єрному зростанні фахівців.

На загальний показник вигорання впливають усі вище перераховані показники організаційної напруженості, що свідчить про дуже важливу роль

саме організації та вміння керівників ефективно взаємодіяти з програмістами та забезпечувати їм комфортні умови роботи у формуванні синдрому вигорання.

В табл. 2.3.2 представлені значимі кореляційні зв'язки емоційного вигорання з показниками самоорганізації діяльності за Опитувальником самоорганізації діяльності (ОСД) Є.Ю. Мандрикової.

Таблиця 2.3.2

Значимі кореляційні зв'язки емоційного вигорання з показниками самоорганізації діяльності програмістів

Шкали	Виснаження	Деперсоналізація	Професійна успішність (редукція професійних досягнень)	Вигорання
Планомірність	-0,242*	-0,296**	-	-0,269*
Цілеспрямованість	-	-	0,224*	-0,361**
Наполегливість	-	-	0,337**	-
Фіксація	0,261*	-	-	-
Самоорганізація	-0,264*	-0,299**	0,322**	-0,304**

Примітка: * - кореляція значима на рівні 0,05; ** - кореляція значима на рівні 0,01

Можемо побачити, що всі показники самоорганізації діяльності, окрім шкали фіксації, обернено пов'язані з емоційним вигоранням та його симптомами. Тобто, вміння організувати свою діяльність, виокремлювати час на роботу та відпочинок, планувати свої дії – всі ці фактори знижують ймовірність емоційного вигорання у програмістів.

Запобігають формуванню емоційного виснаження вміння планомірно розподіляти задачі, виокремлювати серед них більш важливі, застосовувати різні засоби планування та самоорганізації діяльності. Проте надмірна фіксація на меті, відсутність гнучкості та вміння адаптуватись до нових обставин – все це посилює емоційне виснаження програмістів.

Також вміння планувати свою діяльність та її самоорганізація запобігають виникненню деперсоналізації та цинічного ставлення до роботи та колег. З іншого боку, людина, яка байдуже ставиться до своїх професійних обов'язків та до оточуючих, не буде прагнути планувати свої дії та організувати власну

роботу, щоб підвищити її результативність. Отже, встановлені зв'язки можна інтерпретувати двояко.

Редукція професійних досягнень обернено пов'язана з цілеспрямованістю, наполегливістю та самоорганізацією діяльності. Цей зв'язок також можна пояснити по-різному: з одного боку, у молодих фахівців може розвиватись невпевненість у своїй кваліфікації та професійних вміннях якраз через несформовані навички самоорганізації діяльності. Проте, на наш погляд, більш ймовірно, що саме індивідуально-психологічні якості сприяють формуванню редукції професійних досягнень: низька цілеспрямованість та недостатня наполегливість не дозволяють завершити розпочату справу та призводять до розчарування та зневіри у своїх можливостях.

Далі розглянемо значимі кореляційні зв'язки між емоційним вигоранням програмістів та показниками мотиваційної структури за методикою Ф. Герцберга (табл. 2.3.3).

Таблиця 2.3.3

Значимі кореляційні зв'язки емоційного вигорання з показниками мотиваційної структури програмістів

Шкали	Виснаження	Деперсоналізація	Професійна успішність (редукція професійних досягнень)	Вигорання
Фінансові мотиви	-	-0,265*	-	-0,262*
Відношення з керівництвом	-	-	0,254*	-
Співробітництво у колективі	-0,335**	-	-	-
Відповідальність	-0,289**	-	-	-
Кар'єрне зростання	-	-0,305**	0,292**	-0,342**
Особистий успіх	-	-0,303**	0,327**	-0,315**
Сутність роботи	-	-0,396**	-	-0,402**

Примітка: * - кореляція значима на рівні 0,05; ** - кореляція значима на рівні 0,01

Можемо побачити, що рівень задоволення програмістів різними мотиваційними аспектами професійної діяльності обернено пов'язаний з емоційним вигоранням: тобто, чим менше працівники задоволені реалізацією тієї

чи іншої потреби, тим швидше вони вигорають. Розглянемо отримані результати детальніше.

Емоційне вигорання та деперсоналізація обернено пов'язані з такими мотиваційними факторами як «фінансові мотиви», «кар'єрне зростання», «особистий успіх» та «сутність роботи». Це означає, що всі перераховані мотиви настільки важливі для працівників, що неможливість їх реалізації формує синдром емоційного вигорання та його симптом – деперсоналізацію (байдуже чи цинічне ставлення до роботи та колег). Необхідно зазначити, що «фінансові мотиви» належать до гігієнічних факторів, які забезпечують комфортні умови на роботі, а інші 3 – це власне мотиваційні фактори, які утримують працівників в організації, посилюють їх професійну мотивацію та ефективність праці. У випадку, якщо програміста не влаштовує його кар'єрне просування, він не досягає успіху в професійній діяльності та розчарувався в самому змісті роботи, тоді емоційне вигорання, а може й зміна місця роботи будуть ймовірним результатом.

Емоційне виснаження обернено пов'язане з мотивом відповідальності та співробітництва у колективі. Отже, програмісти швидше виснажуються, якщо їх не задовольняє клімат в колективі та стосунки з колегами. Як ми зазначали вище, зустрічаються «токсичні» стосунки між співробітниками, що можуть спричиняти конфлікти, агресію та цинічне ставлення до інших. В результаті виникає напруження, небажання спілкуватись з іншими, очікування грубого чи зневажливого ставлення до себе, що і призводить до емоційного виснаження. Також посилює емоційне виснаження нереалізована потреба брати на себе відповідальність, за умови, що молодому фахівцю не доручають серйозних завдань та постійно контролюють його роботу.

Редукція професійних досягнень обернено пов'язана з реалізацією таких мотивів як «відношення з керівництвом», «кар'єрне зростання» та «особистий успіх». Отже, можемо зробити висновок, що розчарування в своїх професійних вміннях та навичках може спричинятись як негативною взаємодією з керівництвом, так і відсутністю чи несправедливістю кар'єрного просування, а

також оцінкою своїх успіхів як незначних. На наш погляд, негативний вплив багатьох з зазначених мотиваційних факторів, що спричиняють емоційне вигорання програмістів, можна було б нівелювати шляхом покращення атмосфери в колективі, ефективного спілкування з керівництвом, прозорою системою винагород та планування кар'єри, що ми детально розглянемо в третьому розділі.

Перейдемо до аналізу кореляційних зв'язків емоційного вигорання з особистісними властивостями програмістів (табл. 2.3.4).

Таблиця 2.3.4

Значимі кореляційні зв'язки емоційного вигорання з особистісними характеристиками програмістів

Шкали	Виснаження	Деперсоналізація	Професійна успішність (редукція професійних досягнень)	Вигорання
Фактор А. Відкритість	-0,257*	-	-	-0,254*
Фактор С. Емоційна стійкість	-0,312*	-	-	-0,327**
Фактор F. Безпечність	-0,265*	-	-	-
Фактор G. Висока нормативність	-	-0,337**	-	-
Фактор H. Сміливість	-	-	0,340**	-
Фактор L. Підозрілість	-	0,372**	-	-
Фактор O. Схильність до почуття провини	-	-	-0,352**	0,274*
Фактор Q4. Внутрішня напруженість	-	0,354**	-	0,280*
Фактор MD. Самооцінка	-	-	0,262*	-

Примітка: * - кореляція значима на рівні 0,05; ** - кореляція значима на рівні 0,01

Аналіз отриманих кореляційних зв'язків показав, що емоційне вигорання пов'язане з багатьма особистісними характеристиками. Так, сприяє формуванню емоційного вигорання замкненість (фактор А), емоційна нестабільність (фактор С), схильність до почуття провини (фактор О) та внутрішня напруженість (фактор Q4). Отже, якщо у програмування йдуть індивіди з такими характеристиками, їм треба звертати увагу на початкові симптоми вигорання та не допускати перевантаження та виснаження під час професійної діяльності.

Для формування симптому «емоційне виснаження» найважливішими виявились такі особистісні риси як замкненість, емоційна нестійкість, стурбованість (фактор F). Можемо зробити припущення, що програмісти, які мало спілкуються з колегами, емоційно нестійкі та переживають через дрібниці швидше виснажуються та вигорають.

Деперсоналізація швидше формується у тих індивідів, які мають високий рівень підозрілості, внутрішньої напруженості та низьку моральну нормативність або безпринципність (фактор G). Враховуючи, що деперсоналізація може проявлятися байдужістю, грубістю та цинізмом, вище вказані риси особистості можуть посилювати її прояви та пришвидшувати формування цього симптому.

Редукція професійних досягнень швидше формується у програмістів, які схильні переживати провину, мають низьку самооцінку та характеризуються нерішучістю або сором'язливістю (фактор H). Можемо зробити висновок, що виникнення невпевненості у своїх професійних вміннях, відчуття власної низької кваліфікації посилюється наявністю у програмістів певних особистісних рис, серед яких важливе місце займає самооцінка, яка ще може бути несформованою у молодих фахівців і потребує зовнішнього підтвердження. Також схильність брати на себе відповідальність навіть у тих випадках, коли це не її вина, може призводити до розчарування у професії чи організації, де людина працює, і заважає їй бачити справжні причини неуспіху.

Деякі риси особистості можна розвивати чи нівелювати з метою уникнення емоційного вигорання у фахівців, на що ми звернемо увагу у 3 розділі роботи.

Регресійний аналіз

Для встановлення психологічних чинників емоційного вигорання програмістів ми застосували лінійний регресійний аналіз. Залежними змінними виступали показники емоційного вигорання, а незалежними – всі ті психологічні характеристики, які значимо прокорелювали з вигоранням та його симптомами.

Було побудовано 4 регресійні моделі, що дозволяють передбачити залежні змінні і є досить ефективними. Аналіз рівнянь лінійної регресії показав, що R

Square – коефіцієнт множинної детермінації приймає значення від 0,589 до 0,768, а отже регресія пояснює 59-77% дисперсії залежної змінної, а інші відсотки можемо віднести до впливу інших чинників. Найефективнішими виявились регресійні моделі, що демонструють чинники емоційного виснаження та деперсоналізації, вони пояснюють відповідно 77% та 72% дисперсії симптомів емоційного вигорання у програмістів (додаток В).

Значимість критерію Фішера у всіх регресійних моделях менша за 0,05, отже їх результат можна прийняти до уваги та проінтерпретувати.

В результаті регресійного аналізу було отримано такі регресійні моделі предикторів емоційного вигорання та його симптомів:

1. Емоційне вигорання = напруження через навантаження – сутність роботи – фактор С (емоційна стабільність).

2. Емоційне виснаження = напруження через навантаження – співробітництво у колективі - організаційна напруженість – фактор С (емоційна стабільність) – самоорганізація діяльності – фактор F (стурбованість).

3. Деперсоналізація = Сутність роботи + фактор L (підозрілість) + фактор Q4 (внутрішнє напруження) – фактор G (висока нормативність).

4. Редукція професійних досягнень = напруження в просуванні на посаду + фактор О (схильність до переживання вини) – особистісний успіх

В лінійному рівнянні біля кожної змінної наводимо В-коефіцієнт, який показує її внесок в регресійну модель (чим він більший, тим значиміший внесок, тобто тим більший відсоток залежної змінної пояснює незалежна і тим краще дозволяє її передбачити). Знак перед коефіцієнтом (плюс або мінус) вказує на прямий або обернений зв'язок з залежною змінною.

Коротко охарактеризуємо кожне рівняння лінійної регресії.

Емоційне вигорання = 160,215 + 4,047 (напруження через навантаження) – 2,294 (сутність роботи) – 1,327 (фактор С - емоційна стабільність)

З наведеного вище рівняння можемо зрозуміти, що емоційне вигорання залежить від 3-х головних чинників: це перенапруження на роботі через

надмірне навантаження, знецінення сутності роботи, яка стає нецікавою та емоційна нестабільність. Причому найбільш значимий внесок у розвиток емоційного вигорання програмістів здійснює надмірне робоче навантаження.

Емоційне виснаження = 95,389 + 2,535 (напруження через навантаження) – 1,875 (співробітництво у колективі) + 1,679 (організаційна напруженість) – 1,519 (фактор С - емоційна стабільність) – 1,090 (самоорганізація діяльності) – 0,643 (фактор F - стурбованість)

Отже, значне емоційне виснаження виникає у тих програмістів, що дуже перевантажені робочими завданнями, негативно оцінюють атмосферу у колективі, відчувають сильне напруження в організації, в якій працюють, емоційно нестабільні, мають низький рівень розвитку вмінь самоорганізації власної діяльності та постійно турбуються. Можемо побачити, що найбільше сприяють емоційному виснаженню надмірне робоче навантаження та погані стосунки у колективі.

Деперсоналізація = 44,156 - 3,066 (сутність роботи) + 2,284 (фактор L - підозрілість) + 1,669 (фактор Q4- внутрішнє напруження) – 1,522 (фактор G - висока нормативність)

Наступна регресійна модель демонструє основні чинники формування симптому деперсоналізації у програмістів. На першому місці – зниження значимості сутності роботи, на другому – підозрілість, далі – внутрішнє напруження та низька моральна нормативність. Отже, у виникненні деперсоналізації окрім знецінення роботи важливу роль відіграють саме особистісні риси програмістів.

Редукція професійних досягнень = 40,512 + 1,356 (напруження в просуванні на посаду) + 0,979 (фактор O - схильність до переживання вини) – 0,374 (особистісний успіх)

Для формування редукції професійних досягнень важливими чинниками є проблеми в кар'єрному зростанні, схильність до самозвинувачення та відсутність або низька оцінка власного особистісного успіху у роботі. Всі ці

фактори сприяють розвитку незадоволення собою як професіоналом, негативній оцінці своєї компетентності та продуктивності.

Отже, проведений кореляційний та регресійний аналіз показали тісні зв'язки емоційного вигорання з особистісними рисами програмістів, їх мотивацією, організаційними чинниками та здатністю до самоорганізації своєї діяльності. Отримані результати лягли в основу корекційної програми, спрямованої на зниження рівня емоційного вигорання та розвитку тих психологічних характеристик, що можуть йому запобігти.

Висновки до другого розділу

Емпіричне дослідження психологічних чинників емоційного вигорання програмістів було проведено на вибірці з 57 осіб, чоловічої статі з використанням таких психодіагностичних методик: Опитувальник вигорання К. Маслач, Тест мотиваційної структури Ф. Герцберга, Методика багатофакторного дослідження особистості Р. Кеттелла, Методика «Індекс організаційної напруженості» (модифікація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко), Опитувальник самоорганізації діяльності (ОСД) Є.Ю. Мандрикової.

Діагностика рівня емоційного вигорання показала, що синдром вигорання сформований у 27% респондентів, на середньому рівні – у 50 %. Найбільше виражена шкала редуція професійних досягнень: її високий рівень діагностовано у 36 % програмістів, найменше – деперсоналізація або цинізм – високий рівень мають лише 14% працівників. Емоційне виснаження на високому рівні виражено у 30% респондентів.

Встановлено, що серед гігієнічних мотивів найважливішими виявились фінансові (56%) та мотив суспільного визнання (46%), також у 42% програмістів на високому рівні співробітництво у колективі, позитивна робоча атмосфера. Серед мотиваційних факторів найважливішим для програмістів виявились кар'єрне зростання (46%), сутність роботи (40%) та особистий успіх (39%).

Найменше виражена шкала «Відповідальність» - високий рівень діагностовано лише у 26% програмістів, низький – у 30%.

Діагностика особистісних рис програмістів встановила, що для них характерний високий рівень інтелектуальних здібностей, самоконтролю та емоційної стійкості. Також отримані досить високі показники самостійності, сміливості, радикалізму та самооцінки, які можуть стати на заваді колективній співпраці. З іншого боку, низький рівень таких рис як чутливість та мрійливість свідчить про переважання практицизму, що може сприяти професійній діяльності, але створювати перешкоди у міжособистісних стосунках.

Аналіз показників організаційної напруженості показав, що найбільше вираженим у програмістів є напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі» (у 33% співробітників діагностовано високий рівень). На другому місці у програмістів виявились 2 показники: напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу, а також напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією.

За Опитувальником самоорганізації діяльності Є.Ю. Мандрикової у більшості програмістів діагностовано середній та високий рівень самоорганізації. Найбільше виражені планомірність та наполегливість (високий рівень діагностовано відповідно у 33% та 32%) але частина респондентів отримали низькі бали по вище вказаним шкалам: 28% мають низький рівень планомірності, 26% - наполегливості, що може значно ускладнювати їх роботу та заважати реалізації поставлених задач. Цілеспрямованість та самоорганізація на високому рівні виражені у 30% програмістів, на низькому, відповідно у 23% та 21%.

Кореляційний аналіз показав значимі зв'язки емоційного вигорання та його симптомів з показниками організаційної напруженості, що свідчить про дуже важливу роль саме організації та вміння керівників ефективно взаємодіяти з програмістами та забезпечувати їм комфортні умови роботи у формуванні синдрому вигорання. Також всі показники самоорганізації діяльності, окрім

шкали фіксації, обернено пов'язані з емоційним вигоранням та його симптомами. Встановлено, що рівень задоволення програмістів різними мотиваційними аспектами професійної діяльності обернено пов'язаний з емоційним вигоранням. Серед особистісних рис сприяють емоційному вигоранню замкненість (фактор А), емоційна нестабільність (фактор С), схильність до почуття провини (фактор О) та внутрішня напруженість (фактор Q4).

Регресійний аналіз дозволив встановити основні психологічні чинники синдрому вигорання та його окремих симптомів. Емоційне вигорання залежить від 3-х головних чинників: це перенапруження на роботі через надмірне навантаження, знецінення сутності роботи, яка стає нецікавою та емоційна нестабільність. Причому найбільш значимий внесок у розвиток емоційного вигорання програмістів здійснює надмірне робоче навантаження.

Емоційне виснаження виникає у тих програмістів, що дуже перевантажені робочими завданнями, негативно оцінюють атмосферу у колективі, відчувають сильне напруження в організації, в якій працюють, емоційно нестабільні, мають низький рівень розвитку вмінь самоорганізації власної діяльності та постійно турбуються. Можемо побачити, що найбільше сприяють емоційному виснаженню надмірне робоче навантаження та погані стосунки у колективі.

Основні чинники формування симптому деперсоналізації у програмістів: зниження значимості сутності роботи, підозрілість, внутрішнє напруження та низька моральна нормативність. Отже, у виникненні деперсоналізації окрім знецінення роботи важливу роль відіграють саме особистісні риси програмістів.

У формуванні редукції професійних досягнень важливими чинниками є проблеми в кар'єрному зростанні, схильність до самозвинувачення та відсутність або низька оцінка власного особистісного успіху у роботі. Всі ці фактори сприяють розвитку незадоволення собою як професіоналом, негативній оцінці своєї компетентності та продуктивності.

РОЗДІЛ 3

ПРОГРАМА ПРОФІЛАКТИКИ ТА КОРЕКЦІЇ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРОГРАМІСТІВ

3.1. Підходи до корекції та профілактики емоційного вигорання

Синдром емоційного вигорання має тенденцію до розвитку та поглиблення. В залежності від теоретичної концепції вигорання, автори розглядають його динаміку як перехід з однієї фази до іншої (процесуальний підхід) або ж як ускладнення вже існуючих симптомів (структурний підхід). Незалежно від наукового підходу, з часом емоційне вигорання може посилюватись та приєднувати складні психосоматичні симптоми, викликати серйозні проблеми зі здоров'ям. Саме тому як вітчизняні, так і іноземні науковці пропонують звертати увагу на профілактику емоційного вигорання, адже цій проблемі легше запобігти, ніж потім її вирішувати.

Описано різні методи профілактики та корекції емоційного вигорання. Серед них: впровадження системи надання психологічної допомоги в організації; навчання співробітників простим методикам релаксації, відволікання, переключення уваги, аутогенному тренуванню та медитаціям [45].

Важливим для уникнення емоційного вигорання є вміння співробітників оптимально розподіляти навантаження, робити перерви на відпочинок та усвідомлювати обмеженість власних ресурсів. Також доцільно навчитись соціально прийнятним способам вираження негативних емоцій, відреагування почуттів, що сприяє зменшенню напруження та покращенню самопочуття [14].

Перед адміністрацією постає завдання структурування робочих процесів, формування позитивного клімату в колективі, організації зон відпочинку та ін. Протягом робочого дня працівники повинні мати змогу переключатись між різними видами діяльності, за умови сидячої роботи – рухатись, робити фізичні вправи, перерви на активність.

Льошенко О.А. та Кондратьєва В.С. наголошують на важливості таких методів профілактики емоційного вигорання як звертання уваги на інші інтереси та хобі, окрім професійної діяльності та намагання зробити свою роботу більш різноманітною. При сидячій роботі бажано займатись спортом, фізичною активністю, надавати перевагу творчим заняттям, спілкуванню з людьми іншої професії [28]. Автори рекомендують читати не лише професійну літературу, але й художню. Якщо професія вимагає переважно активації зору, включати такі види діяльності, які б потребували задіяти слух, тактильні відчуття, уяву: відвідувати концерти, пройти курс масажу, гуляти в лісі чи в парку, плавати, сходити на майстер-клас по ліпленню з глини чи на пісочну терапію та ін.

Також важливим є дотримання режиму сну та відпочинку, повноцінне харчування, вчасне обстеження у лікарів, увага до свого здоров'я. У випадку труднощів з засинанням можна застосовувати техніки розслаблення та дихальні практики, щоб позбутись негативних нав'язливих думок.

Для фахівців корисно відвідувати конференції, круглі столи, семінари, щоб була можливість розширити коло спілкування, отримати новий досвід, вийти за межі своєї організації.

Якщо емоційне вигорання вже сформоване чи знаходиться у процесі формування, однієї профілактики недостатньо. Тоді варто звернутись до фахівців та провести психокорекційні заходи, спрямовані на його зменшення.

Психологічна корекція – це вид психологічної допомоги, метою якого є зміна неоптимальних поведінкових моделей чи виправлення неправильних механізмів розвитку індивіда, а також формування тих якостей, що допомагають успішній адаптації та соціалізації. При проведенні психокорекційних заходів виокремлюють цілі (мішені) роботи та спрямовують активний вплив на певні психологічні проблеми чи симптоми, які треба скоригувати [46].

При проведенні психокорекції симптомів емоційного вигорання основна увага має бути спрямована на відновлення нормального функціонування емоційної сфери працівників, нормалізацію міжособистісних стосунків та

формування позитивного ставлення до професійної діяльності та до себе як фахівця.

Г. С. Щеглова запропонувала власну програму корекції емоційного вигорання, що містить 4 рівні: тілесний, емоційний, раціональний, поведінковий [45].

На першому (тілесному рівні) учасникам пропонується зняти фізичне напруження, позбутися втоми, звернути увагу на імунітет та загальний стан організму, нормалізувати сон. Наступний крок – робота з почуттями та емоціями, спрямована на зниження тривожності, емоційної напруги, хвилювання, навчання вмінню переключатись та зменшувати інтенсивність негативних емоційних станів. Раціональний етап програми включає усвідомлення смислу своєї професійної діяльності, формування позитивного ставлення до роботи та до себе, підвищення самооцінки. Останній крок – перенесення набутих вмінь в професійну діяльність, зміна поведінки, навчання уникнення конфліктів та їх мирного владнання [45].

Відомий фахівець у галузі проблеми емоційного вигорання Н. Водоп'янова описала чотири основні напрямки корекції та профілактики цього синдрому [8]. По-перше, застосування тренінгів та ділових ігор з метою покращення комунікативних навичок та лідерських здібностей. Необхідно програвати ситуації професійної діяльності, під час яких виникають конфлікти чи труднощі, навчати учасників тренінгів способам ефективного вирішення конфліктних ситуацій та технікам впевненої комунікації. По-друге, автор рекомендує розвивати професійну мотивацію фахівців, проводити тренінги, спрямовані на самоактуалізацію, саморозвиток, сприяння особистісному та професійному вдосконаленню.

Третім напрямком роботи з емоційним вигоранням є антистресові програми, що допомагають знизити рівень стресу та психічного напруження та включають різні методи релаксації. Також важливо працювати з низькою самооцінкою, невпевненістю у собі, тенденцією до самозвинувачення, що сприяють розвитку редукції професійних досягнень та емоційного вигорання в

цілому. І останнім четвертим напрямком Н. Водоп'янова вважає розвиток емоційної стійкості, навчання методам психічної саморегуляції, самоорганізації та планування. На наш погляд, останній напрямок є важливим для нашої вибірки програмістів, адже недостатність навичок самоорганізації діяльності за результатами нашого дослідження сприяє розвитку емоційного вигорання та його окремих симптомів.

К. Маслач наголошує на необхідності протиставлення симптомам вигорання тих особистісних рис індивіда та відношення до роботи, які допоможуть його уникнути або нівелювати. Зменшує рівень вигорання висока професійна мотивація та зацікавленість своєю роботою. Наявність значної кількості ресурсів, як матеріальних, так і психологічних, знижує ймовірність емоційного виснаження працівників. Також якщо індивід відчуває залученість у професійну діяльність, отримує задоволення від роботи, у нього не розвивається цинічне ставлення та деперсоналізація. А успіхи в професійній діяльності запобігають розвитку редукції професійних досягнень. Отже, на думку К. Маслач, при профілактиці та корекції синдрому вигорання необхідно розвивати позитивні властивості та прояви, а не зменшувати негативні [62].

Ahola K. зі співавт. розглядали підходи до психологічної допомоги при синдромі вигорання та методи повернення працівників до роботи. Вони зробили широкий огляд наукових праць та виокремили 3 рівні психологічної допомоги: первинний, вторинний та третинний. Заходи психопрофілактики емоційного вигорання вони включили в первинну ланку психологічної допомоги. Її метою є недопущення формування симптомів вигорання шляхом зменшення впливу стресогенних факторів. Вторинна ланка допомоги орієнтована на працівників, які знаходяться в групі ризику щодо розвитку вигорання. Третинна – на співробітників, у яких наявні симптоми вигорання. На думку авторів, психологічна допомога при вигоранні повинна бути спрямована на особистість з метою пошуку додаткових ресурсів та підвищення стресостійкості та на оточення – з метою зниження професійного стресу [47].

3.2. Розробка програми психокорекції емоційного вигорання у програмістів

Проведене емпіричне дослідження психологічних чинників емоційного вигорання у програмістів дозволило виокремити основні організаційні, мотиваційні та особистісні фактори, що впливають на формування синдрому вигорання та його окремих симптомів. Так, найважливішим організаційним чинником виявилось організаційне напруження, незадоволення співробітництвом у колективі та надмірне навантаження роботою; мотиваційним – труднощі з кар'єрним просуванням та особистісним успіхом, а також погана комунікація по вертикалі та горизонталі; серед особистісних властивостей сприяють емоційному вигоранню емоційна нестійкість, замкненість, низька самооцінка, підозрілість, схильність до самозвинувачення. Також важливим аспектом вигорання виявилась низька здатність до самоорганізації діяльності програмістів.

Орієнтуючись на отримані результати та напрацювання інших дослідників проблеми емоційного вигорання, була розроблена програма профілактики та корекції синдрому вигорання у програмістів.

Програма складається з двох частин. Перша частина – профілактика емоційного вигорання у програмістів – має за мету розроблення рекомендацій керівникам та адміністрації щодо організаційних змін, спрямованих на зниження рівня організаційного напруження, формування прозорої системи винагород та кар'єрного зростання фахівців, покращення психологічного клімату в компанії.

Друга частина – власне психокорекційна програма, спрямована на зниження рівня емоційного вигорання та корекції тих психологічних особливостей програмістів, що йому сприяють.

Профілактика емоційного вигорання у програмістів

Рекомендації керівникам та адміністрації:

1. Для зниження рівня організаційної напруженості важливим є формування прозорої системи винагород та кар'єрного зростання фахівців. Адже нерозуміння принципів просування по кар'єрних сходинках провокує недовіру до керівництва та підозру щодо просування своїх знайомих та родичів. Також варто інформувати співробітників щодо винагород за виконані завдання чи понаднормову діяльність для усунення непорозумінь та заздрощів.

2. З метою покращення психологічного клімату в компанії можна застосовувати різні заходи, спрямовані на згуртовування колективу: корпоративи, спільні виїзди на природу, відрядження, спеціально організовані тренінги з командоутворення (тімбилдінг).

3. Для формування залученості співробітників у професійні завдання необхідно враховувати думку кожного, давати можливість всім членам колективу приймати участь у обговоренні та постійно інформувати щодо процесу виконання завдань.

4. Чітке визначення кола обов'язків для кожного члена колективу та його особистої відповідальності. Справедливий розподіл завдань та навантаження між співробітниками з метою уникнення перевантаження та виснаження.

5. Достатньо повне інформування співробітників щодо різних аспектів професійної діяльності. Цей пункт надзвичайно важливий, адже недостатня інформованість чи приховування інформації породжує підозри, чутки та ворожість між колегами.

Психокорекційна програма емоційного вигорання у програмістів.

Для проведення корекції емоційного вигорання було обрано групову форму роботи, як найбільш ефективну для формування ефективної міжособистісної взаємодії учасників програми.

Метою психокорекційної програми є зниження інтенсивності емоційного вигорання у програмістів шляхом зменшення емоційної напруги та підвищення впевненості, цілеспрямованості та ефективності міжособистісного спілкування у колективі.

Критерієм ефективності психокорекційної програми є статистично значиме зниження рівня емоційного вигорання та його симптомів у учасників.

Програма розрахована на 8 занять, тривалість кожного з них - 2,5 години. Зустрічі проходили двічі на тиждень. Після завершення роботи групи було проведено повторне тестування програмістів Опитувальником вигорання К. Маслач.

Кожне заняття мало визначену структуру та складалось з організаційної частини (привітання, знайомство, обговорення правил роботи групи, розминки, рефлексії), тематичної частини (обговорення питань та проведення вправ в залежності від мети кожного заняття), заключної частини (шерінг, рефлексія, підведення підсумків, прощання).

Психокорекційна програма складається з 2-х основних блоків. Перший блок окрім знайомства та розроблення правил роботи групи, містив вправи, спрямовані на усвідомлення свого психоемоційного стану, оцінку ступеня напруженості та виснаження, загального стану організму. Також в першому блоці учасникам було запропоновано корекційні техніки для роботи з почуттями та емоціями, зниження тривожності, хвилювання, напруги. Для кращого оволодіння емоціями учасники психокорекційної групи вчилися навичкам саморегуляції та розслаблення.

Другий блок психокорекційної програми був спрямований на формування навичок ефективної міжособистісної взаємодії та самоорганізації діяльності. Мета цього блоку полягала у забезпеченні умов співпраці та кооперації у колективі, навчанні асертивній поведінці та способам вирішення конфліктних ситуацій, підвищенні самооцінки та впевненості у собі. Окремим завданням було формування у учасників навичок цілепокладання, планування та самоорганізації діяльності, тайм-менеджменту.

Коротко охарактеризуємо зміст психокорекційної програми. Повний варіант програми розміщено в додатку Д.

День №1. Техніки розслаблення, заспокоєння та медитації

Знайомство. Вправа «Візитівка»

Мета: самопрезентація учасників тренінгу.

Учасники роблять невеличкі візитівки, в яких окрім імені вказують хобі, улюблені фільми, музичний гурт, страви, цілі в житті.

Розминка. Вправа «Хто швидше?»

Мета: згуртування колективу.

Учасників ділять на 2 групи, пропонують взятись за руки та сформувати коло, квадрат ромб та ін.

Правила роботи в групі.

Ведучий пояснює приблизні правила роботи в групі і пропонує додати інші.

Дихальні техніки із заспокійливим ефектом.

Мета: освоєння усвідомленого, природного типу дихання, зняття м'язових затискачів, зняття напруги, емоційне заспокоєння.

Ведучий коротко розповідає про емоційне вигорання, його основні симптоми та вплив стресу та напруження на його формування. Учасників просять оцінити наявність відсутність у них напруження, симптомів виснаження та втоми за шкалою від 1 до 10. Далі окреслюються основні методи зняття психофізичного напруження: розслаблення, медитації, дихальні вправи.

Вправи «Відпочинок», «Передишка», «Заспокоєння». Учасники діляться враженнями, чи став їх стан помітно спокійнішим і врівноваженим?

Релаксаційні техніки. Ведучий пояснює основні поняття та механізм релаксації.

Мета: усвідомлення, знаходження та зняття м'язових затисків; визначення та зняття зайвої напруги, вироблення навичок м'язового контролю.

Вправи «Напруга - розслаблення», «Ранковий аутотренінг», «Поза релаксації», «Маска релаксації», «Повний фізичний спокій», «Повний психічний спокій».

Вихід із стану релаксації.

Домашнє завдання: проводити техніку «Ранковий аутотренінг» кожного ранку, доки вона не перетвориться на автоматизм.

Медитативні техніки. Ведучий роз'яснює основні поняття та механізми впливу медитації на психофізіологічний стан людини.

Мета - зняття емоційного напруження, розвиток вміння зупиняти потік думок.

Вправи «Концентрація на рахунку», «Концентрація на нейтральному предметі», «Зосередження на емоціях та настрої».

Рефлексія відчуттів.

Прощання.

День №2. Способи подолання стресу

Привітання.

Розминка. Вправа «Хороші події».

Мета: створення позитивного настрою під час тренінгу.

Учасників просять розповісти про одну хорошу подію, яка трапилась з ними нещодавно (вранці, вчора, цього тижня).

Вправа «Рафтинг».

Мета: активізація психофізичного стану, оцінка здатності довіряти іншим.

Учасників просять стати в 2 шеренги, між якими проходить доброволець з закритими очима. Його спрямовують за допомогою обережних підштовхувань до кінця шеренги.

Вправа «Мої кращі способи подолання стресу».

Мета: тренування мобілізації ресурсів та асертивної поведінки.

Ведучий просить кожного з учасників пригадати 2-3 найкращі способи, що допомагають їм впоратись зі стресом. Наведені приклади узагальнюють на дошці.

Вправа «5-4-3-2-1».

Мета: поступово задіяти кожен з органів чуття, дозволяючи швидко заземлитися та повернути відчуття спокою.

Учасникам пропонується по черзі зосередити увагу на зорових відчуттях (розглянути предмети, картину, вид з вікна), слухових, тактильних, смакових та нюхових відчуттях.

Вправа «Програма захисту від стресу».

Мета: розвиток самокерівництва та оволодіння методами управління стресом.

Ведучий знайомить учасників з програмою захисту від стресу Н. Самоукіної, яка містить 4 етапи: спостереження за своїм станом, настроєм, поведінкою при втраті самовладання; знаходження способів зупинки неадекватних дій чи слів; переведення енергії у іншу форму (полити квіти, приготувати каву, прибрати на столі); знайти заняття, які допомагають знімати напругу і приділяти їм більше часу.

Вправа «Саморегуляція при гострому стресі».

Мета: оволодіння методами та прийомами самодопомоги при гострому стресі.

Розглядається поняття гострого стресу, методи швидкого справляння з ним та досвід учасників реагування на гострий стрес.

Вправа «Оплески по колу».

Рефлексія заняття: Що сподобалося на цьому занятті? Що викликало труднощі? Чому сприяло проведене заняття?

Прощання.

День 3. Розвиток впевненої поведінки

Привітання.

Розминка. Вправа «Плутанка».

Мета: Згуртування, поліпшення взаєморозуміння учасників.

Учасники беруться за руки, заплутуються, а потім намагаються пересуватись по приміщенню відповідно до команд ведучого.

Вправи на впевнену (асертивну) поведінку

Ведучий розповідає про поняття «впевненість у собі» та дає 2 його визначення: впевненість як віра в те, що в нас є щось більше, ніж ми знаємо про себе; впевненість як віра в те, що у скрутній ситуації на себе можна покластися.

Учасникам пропонується навести по 5 прикладів зі свого життя, які б продемонстрували: 1. що ви не вміли робити раніше, але навчилися? 2. Чого ви ще можете навчитись у майбутньому?

Далі всім учасникам пропонується пригадати та коротко описати ситуації, у яких вони могли покластись лише на себе і які зрештою успішно вирішили.

Обговорення.

Аналіз ознак впевненої та невпевненої поведінки.

Учасникам пропонується навести симптоми впевненої та невпевненої поведінки, а ведучий записує їх на дошці, а потім класифікує як зовнішні прояви та внутрішні стани.

Ведучий: Протестувавши себе за цими показниками, спробуйте визначити, як довго тривають у вас періоди впевненості чи невпевненості: тижнями, місяцями, роками? З чим ви живете більшу частину часу – з упевненістю чи з невпевненістю?

Обговорення.

Вправа «Впевнене мовлення».

Дана техніка включає тренінг впевненого голосу, жестів і відповідної поведінки. Учасникам дається завдання зробити оголошення перед групою щодо проведення новорічного корпоративу. Після оголошення пропонується оцінити ступінь впевненості оратора від 1 до 10, аналізуючи гучність, чіткість вимови, інтонації, осанку, жести.

Обговорення: Що треба змінити, щоб ваше мовлення звучало більш впевнено? Над чим треба попрацювати?

Ведучий задає **домашнє завдання**: записати свій голос на диктофон та проаналізувати ознаки невпевненого мовлення. Спробувати ще раз, намагаючись говорити чітко, голосно, з інтонаціями.

Вправа «Корсет впевненості».

Аналізуються основні ознаки впевненої осанки, рухів, ходи. Учасники тренуються одягати «корсет впевненості», займають відкриті та закриті пози, демонструють невпевнену поведінку, аналізують власну ходу.

Вправа «Дзеркало для героя».

Учасники спочатку перевтілюються в образ невпевненої людини, намагаючись розгледіти її в дзеркалі. Потім «виходять» з цього образу та дивляться в інше дзеркало, де відбивається впевнена у собі людина. Закріплюється останній образ.

Домашнє завдання: Формування технік упевненої поведінки.

Рефлексія. Учасники говорять про те, що сподобалося і не сподобалося на тренінгу, що хорошого та корисного винесуть із нього та застосують у повсякденному житті.

Прощання. «Дякую за...» - Кожен учасник по черзі каже групі, за що він вдячний після цього тренінгу.

День 4. Підвищення рівня самооцінки

Привітання.

Розминка. Вправа «Дуємо до мети».

Кожному учаснику пропонується 2 листочка. На першому вони пишуть мету, якої вони хочуть досягти, а на другому – її успішне здійснення. Листочок з успішною реалізацією мети кладуть ближче до протилежної стіни приміщення, а перший листочок зминають у грудочку та намагаються докотити його до другого, дуючи на нього. Рефлексія.

Обговорення домашнього завдання.

Діагностика самооцінки.

Учасникам пропонується кілька питань для діагностики рівня самооцінки. Після обробки результатів ведучий запитує, чи хотіли б вони підняти рівень своєї самооцінки і наскільки?

Вправа «Розбір імені»

Мета: надання можливості самопрезентації.

Учасники записують букви свого імені і до кожної з них придумують слово, яке б їх характеризувало. Обговорення.

Вправа «Визначення «вторинної вигоди» низької самооцінки».

Ведучий пояснює поняття вторинної вигоди та аналізує різні варіанти, чому низька самооцінка може бути корисною. Учасникам пропонується написати кілька варіантів відповідей на питання: які вигоди може давати низька самооцінка саме вам? Що ви отримуєте завдяки цьому? Обговорення.

Вправа «Молодець!»

Мета: формування впевненої поведінки, усвідомлення своїх сильних сторін.

Учасники діляться на пари, один з них розповідає про свої досягнення, а інший рахує: «Один. Ти – молодець!» і т. д.

Вправа «Абстрактний живопис».

Мета: на етапі створення малюнків тренується креативність учасників, на етапі презентації – впевнена поведінка у ситуації подання публіці результатів своєї праці.

Учасникам пропонується з закритими очима намалювати каракулі, потім відкрити очі та спробувати домалювати рисунок, щоб той набув сенсу. Далі кожен має розхвалити свій малюнок перед групою. Обговорення.

Вправа «Зате...».

Мета: зміна ставлення до ситуації, пошук позитивних моментів та значень.

Учасникам пропонують коротко описати ситуацію, в якій страждала їх самооцінка. Потім треба написати «Зате...» і вказати все хороше, що вони отримали завдяки цьому досвіду. Обговорення.

Домашнє завдання: протягом наступного тижня учасникам пропонується вести «Щоденник успіху», до якого записуються досягнення чи відповіді за рубриками: що мене тішить; що сталося нового, гарного; що в мене сьогодні було добре; що я вмію; мої якості, за допомогою яких я можу...

Прощання.

День 5. Формування цілеспрямованості та вміння досягати мети

Мета: усвідомлення значення планування та цілепокладання; освоєння видів та способів постановки цілей, технологій досягнення мети.

Привітання.

Розминка. Вправа «Дійти до ризику».

Мета: навчання регуляції поведінки та прийняття рішення в умовах ризику.

Учасникам з заплющеними очима потрібно дійти до ризику, яка розташована на відстані 4-5 м, але таким чином, щоб не заступити за неї.

Обговорення домашнього завдання.

Вправа «По листочкам».

Мета: координація спільних дій, вміння управляти іншими, залучати їх до досягнення власної мети.

Кожен учасник пише своє ім'я на листочку й кладе його на підлогу. Група ділиться на підгрупи по 3-4 особи. Ведучий дає команду взятись за руки та за 1 хвилину дістатися до свого листочка і хоч раз наступити на нього. Обговорення.

Вправа «Колесо балансу життя».

Мета: виокремити проблемні сфери життя, стимулювати особистісне зростання.

Учасникам видають бланк з зображенням колеса балансу життя. Їм необхідно дати назву кожному сектору та оцінити ступінь його реалізації від 1 до 10. Рефлексія.

Вправа «Ресурси».

Мета: усвідомлення різноманітності людських ресурсів, формування впевненості у собі.

Учасники повинні зробити колаж, який містить їх ресурси. Аналізується їх кількість та які виявились найважливішими: внутрішні, зовнішні, соціальні, матеріальні та ін.

Вправа «Оцінка ресурсів та перешкод».

Мета: розвиток здатності до цілепокладання.

Учасникам пропонується поставити перед собою мету та проаналізувати, які саме ресурси можуть допомогти її досягти та які перешкоди можуть виникнути на шляху до її реалізації. Обговорення. Чи можливо подолати перешкоди? Що для цього потрібно? Чого не вистачає?

Прощання.

День 6. Формування цілеспрямованості та вміння досягати мети (продовження)

Привітання.

Розминка. Вправа «Якби...»

Мета: активізація психічної діяльності учасників.

Учасникам пропонується закінчити речення: «Якби я був твариною, я був би...», «Якби я був героєм фільму, я був би...».

Вправа «Особисті стратегії успіху у важкій життєвій ситуації»

Мета: розробити власну стратегію досягнення успіху.

Учасникам пропонується пригадати когось зі знайомих чи відомих людей, які досягли успіху, та описати їх вчинки та особисті риси, які в цьому сприяли. Потім уявити, що кожен з цих людей їм щось порадив. Обговорення.

Вправа «Крок до мети».

Мета: конкретизація дій, які можна і потрібно зробити для досягнення поставленої мети.

Учасникам пропонують намалювати лінію та позначити на ній 11 крапок: від 0 до 10. Кожен відрізок – це крок до мети. 0 – мета ще не реалізована, 10 – вже досягнута. Потім кожен має поставити перед собою мету і написати, що означає 0 та 10 для її реалізації.

Ведучий запитує: а де ви зараз знаходитесь? Поставте там плюс та опишіть, що саме вже вдалось зробити. Потім треба зробити ще 1 крок: що саме ви можете зробити, щоб на 1 крок стати ближче до мети?

Обговорення.

Вправа «Формулювання цілей».

Мета: розвиток здатності до цілепокладання.

Учасникам пропонується намалювати своє майбутнє життя - так, як вони хотіли б, щоб воно склалося. Можна це зробити у вигляді фільму, де кожен з нас – головний герой. Обговорення.

Вправа «П'ять років по тому».

Учасникам пропонують поміркувати над найближчими п'ятьма роками свого життя і написати, як би вони хотіли жити. В кінці ведучий запитує: що треба зробити сьогодні для того, щоб у майбутньому ваші бажання справдилися?

Вправа «Кола довіри».

Мета: формування та візуалізація ресурсів.

Ведучий пояснює, що кожен з нас має значну кількість ресурсів, проте інколи ми не задумуємось про це і відчуваємо, що залишилися наодинці з проблемою. Учасникам пропонується намалювати 4 кола, одне в одному. В центральному написати своє ім'я, в другому – найближчих людей, від яких очікуєте підтримки, в третьому – друзів та знайомих, в четвертому – тих людей, з якими ви рідко спілкуєтесь. А поза колом – ті інститути та організації, до яких можна звернутись по допомогу. Обговорення.

Рефлексія.

Прощання.

День сьомий. Самоорганізація діяльності та тайм-менеджмент

Привітання.

Розминка. Вправа «Скринька».

Мета: сприяти усвідомленню своєї цінності та індивідуальності кожного учасника.

Вправа «Якби годинник заговорив...»

Мета: усвідомлення свого вміння планування та розподілу часу.

Учасникам пропонують розповісти монолог від імені свого годинника щодо вміння хазяїна планувати та розподіляти час. Обговорення: Що займає найбільше часу? А на що його не вистачає?

Вправа «Білка в колесі».

Мета: усвідомлення стану дефіциту часу та можливих способів його нівелювання.

Ведучий розпитує у 1 з учасників про його типові рутинні справи, записує кожен з них на листку і розкладає ці листки по аудиторії. Всім іншим учасникам пропонується пожити життям першого з них та за командою переміщуватись на той листочок, який називає ведучий, причому в швидкому темпі.

Обговорення: як ви себе відчували? Що можна зробити, щоб не бути в ролі «білки у колесі»?

Вправа «Принцип Парето» (Правило 80:20).

Ведучий пропонує учасникам проаналізувати основні статті витрат часу та оцінити їх у відсотках: наприклад, скільки часу йде на сон, роботу, розваги та ін.

Другий крок – проаналізувати витрати часу за їх користю: скільки часу йде на дійсно корисні речі, що сприяють досягненню результату, скільки – на технічні речі (підтримка та відновлення організму), а скільки – на поглиначі часу.

Третій крок: використання часу за спрямованістю на себе, на інших, для життя в цілому.

Обговорення.

Перевірка відповідності поточного стану вашим стратегічним цілям.

Учасникам пропонується прописати свої стратегічні цілі в професійній діяльності та в особистому житті. Кожен запитує себе, чи існуюча структура часу відповідає запланованим цілям?

Далі учасників знайомлять з принципами планування: складання переліку справ; визначення пріоритетів; оцінка необхідного часу; час на непередбачувані події; намагання працювати в період максимальної працездатності; контроль; план на наступний день.

Обговорення.

Вправа «Поглиначі часу»

Спочатку аналізується поняття «поглиначі часу» та групі пропонується подумати та пояснити, які саме види діяльності можуть стати поглиначами часу.

Далі учасників просять виписати найбільш характерні для них поглиначі часу та оцінити, скільки часу на тиждень вони займають.

Обговорення: аналізуються причини втрати часу. Що може допомогти позбутись поглиначів часу?

Вправа «Комплімент»

Мета: створення позитивного емоційного настрою групи, оволодіння технікою компліменту.

Ведучий пропонує одному з учасників сказати комплімент іншому, а той має погодитись та сказати комплімент у відповідь.

Прощання.

День восьмий. Розвиток навичок міжособистісної взаємодії

Мета: згуртування учасників, створення сприятливого соціально-психологічного клімату у групі, тренування навичок взаємодії.

Привітання.

Розминка. Вправа «Робота в команді».

Мета: активація, підвищення комунікації, взаєморозуміння та взаємодії.

Учасникам пропонується утримувати повітряну кульку в повітрі за допомогою ліктів, колін, плечей та ін., але не рук.

Вправа «Дві правди та одна брехня».

Мета: формування навичок неформального спілкування, поглиблення інформованості про інших учасників групи.

Кожен з учасників розповідає про себе 2 правдиві факти та 1 брехню. Іншим учасникам треба здогадатись, що саме було брехнею. Краще, щоб правдиві факти були несподіваними, а брехня – досить достовірною. Обговорення.

Вправа «Асоціації».

Мета: прояснення поняття «команда», розуміння принципів командної взаємодії.

Учасникам пропонується підібрати асоціації до слова «команда» за допомогою незавершених речень. Наприклад, якби команда була музикою, то вона була б ... (наприклад, гімном). Зачитуються відповіді учасників та обговорюються найцікавіші з них.

Вправа «Спільні риси».

Мета: об'єднання команди, розуміння спільних ознак, відчуття близькості.

Учасників ділять на групи від 3 до 5 осіб та пропонують знайти спільні для всіх риси. Бажано, щоб ці спільні ознаки не були очевидними.

Демонстративна командна ділова гра.

Мета: діагностика сильних сторін команди та напрямків для розвитку.

Ведучий просить учасників назвати, які, на їх думку, ознаки характерні ефективній команді. Відповіді записують на дошці. Потім перераховують ознаки неефективної команди. Аналізують їх відповідність своїм професійним командам. Обговорення.

Гра «Створення острівної країни» (гра детально описана у додатку Д).

Мета: визначення стилю ситуативної комунікації, цінностей, розподілу ролей у групі.

Учасникам пропонується великі листи ватману, фарби, олівці, кольоровий папір, різні паперові фігурки, клей, ножиці. Ведучий пояснює, що вони мають створити ідеальний світ на безлюдному острові і розповісти, що ж там відбувається.

В процесі обговорення звертають увагу на те, хто починає розповідь, хто доповнює чи не погоджується, хто з учасників був максимально захоплений грою, а хто був осторонь. Ведучий запитує, чи всім подобається створений ними світ, чи хотіли б учасники щось змінити.

Вправа «Подарунок».

Мета: позитивне завершення тренінгу, рефлексія.

Ведучий пропонує учасникам щось подарувати групі для її кращої згуртованості. Він сам дарує оптимізм та довіру до інших. Учасники висловлюють свої думки, закінчується вправа оплесками.

3.3. Перевірка ефективності психокорекційної програми

В психокорекційній програмі, спрямованій на зниження рівня емоційного вигорання, взяли участь 12 програмістів, у яких було діагностовано високий рівень синдрому вигорання та його симптомів. Заняття проводились протягом місяця, з середини жовтня по листопад 2023 року, двічі на тиждень. Тривалість кожної зустрічі становила 2,5-3 години з перервою на каву.

Після проведення психокорекційної програми було повторно діагностовано рівень вигорання у учасників за допомогою Опитувальника вигорання К. Маслач.

Для підтвердження динаміки емоційного вигорання в результаті проходження психокорекційної програми було співставлено результати програмістів до та після тренінгу за допомогою критерію t Стьюдента для залежних вибірок (додаток Е, табл. 3.3.1).

Таблиця 3.3.1

Динаміка емоційного вигорання програмістів після проходження психокорекційної програми

	До проходження психокорекційної програми	Після проходження психокорекційної програми	Значимість t-Стьюдента
Емоційне вигорання	68,5	47,8	0,002
Емоційне виснаження	37,5	22,0	0,005
Деперсоналізація	18,2	10,5	0,025
Професійна успішність (редукція професійних досягнень)	29,1	40,7	0,015

З огляду на результати апробації та перевірки ефективності психокорекційної програми можемо зробити висновок про її дієвість та ефективність. Як зображено в табл. 3.3.1, усі показники емоційного вигорання знизились, причому ця динаміка є статистично значимою: для деперсоналізації та редукції професійних досягнень значимість t-критерію Стьюдента менша за 0,05, а для емоційного вигорання та виснаження – менша 0,01, що вказує на результативність проведеної роботи та можливість застосування розробленої психокорекційної програми з метою зниження рівня вигорання у програмістів.

Необхідно зазначити, що шкала «редукція професійних досягнень» є оберненою: чим вищий бал отримує респондент за шкалою, тим нижчий у нього рівень редукції професійних досягнень. Тому в табл. 3.3.1 ми спостерігаємо зростання цього показника. Це означає, що після проходження психокорекційної програми у програмістів знизилась редукція професійних досягнень, а впевненість у своїй професійній майстерності, навпаки, зростає.

В експериментальну групу увійшли програмісти з високим рівнем синдрому вигорання та його окремих симптомів. Лише за рівнем деперсоналізації високі показники мали 8 програмістів, а інші четверо – середній рівень. Можемо побачити, що середні показники по групі знизились з високого рівня до середнього та низького. Отже, запропоновані нами техніки роботи виявились досить ефективними та можуть бути застосовані для зменшення емоційного вигорання в цілому та його окремих симптомів у представників професій «Людина-Знакова система».

Висновки до третього розділу

Аналіз наукової літератури щодо методів профілактики та корекції емоційного вигорання показав, що найефективнішими вважаються впровадження системи надання психологічної допомоги в організації; навчання співробітників простим методикам релаксації, відволікання, переключення уваги, аутогенному тренуванню та медитаціям; розвиток вміння співробітників

оптимально розподіляти навантаження, робити перерви на відпочинок та усвідомлювати обмеженість власних ресурсів. При проведенні психокорекції симптомів емоційного вигорання основна увага має бути спрямована на відновлення нормального функціонування емоційної сфери працівників, нормалізацію міжособистісних стосунків та формування позитивного ставлення до професійної діяльності та до себе як фахівця.

Проведене емпіричне дослідження психологічних чинників емоційного вигорання у програмістів дозволило виокремити основні організаційні, мотиваційні та особистісні фактори, що впливають на формування синдрому вигорання та його окремих симптомів. Орієнтуючись на отримані результати та напрацювання інших дослідників проблеми емоційного вигорання, була розроблена програма профілактики та корекції синдрому вигорання у програмістів.

Програма складається з двох частин. Перша частина – профілактика емоційного вигорання у програмістів – має за мету розроблення рекомендацій керівникам та адміністрації щодо організаційних змін, спрямованих на зниження рівня організаційного напруження, формування прозорої системи винагород та кар'єрного зростання фахівців, покращення психологічного клімату в компанії.

Друга частина – власне психокорекційна програма, спрямована на зниження рівня емоційного вигорання та корекції тих психологічних особливостей програмістів, що йому сприяють. Метою психокорекційної програми є зниження інтенсивності емоційного вигорання у програмістів шляхом зменшення емоційної напруги та підвищення впевненості, цілеспрямованості та ефективності міжособистісного спілкування у колективі.

Психокорекційна програма складається з 2-х основних блоків. Перший блок окрім знайомства та розроблення правил роботи групи, містив вправи, спрямовані на усвідомлення свого психоемоційного стану, оцінку ступеня напруженості та виснаження, загального стану організму. Також в першому блоці учасникам було запропоновано корекційні техніки для роботи з почуттями та емоціями, зниження тривожності, хвилювання, напруги. Для кращого

оволодіння емоціями учасники психокорекційної групи вчилися навичкам саморегуляції та розслаблення.

Другий блок психокорекційної програми був спрямований на формування навичок ефективної міжособистісної взаємодії та самоорганізації діяльності. Мета цього блоку полягала у забезпеченні умов співпраці та кооперації у колективі, навчанні асертивній поведінці та способам вирішення конфліктних ситуацій, підвищенні самооцінки та впевненості у собі. Окремим завданням було формування у учасників навичок цілепокладання, планування та самоорганізації діяльності, тайм-менеджменту.

Програма розрахована на 8 занять, тривалість кожного з них - 2,5 години. Зустрічі проходили двічі на тиждень. Після завершення роботи групи було проведено повторне тестування програмістів Опитувальником вигорання К. Маслач. Для підтвердження динаміки емоційного вигорання в результаті проходження психокорекційної програми було співставлено результати програмістів до та після тренінгу за допомогою критерію t Стьюдента для залежних вибірок. З огляду на результати апробації та перевірки ефективності психокорекційної програми можемо зробити висновок про її дієвість та ефективність: усі показники емоційного вигорання знизились, причому ця динаміка є статистично значимою. Отже, запропоновані нами техніки роботи виявились досить ефективними та можуть бути застосовані для зменшення емоційного вигорання в цілому та його окремих симптомів у програмістів.

ВИСНОВКИ

Дослідження психологічних чинників емоційного вигорання програмістів дозволило зробити такі висновки.

1. Емоційне (професійне) вигорання трактують як стан фізичного та емоційного виснаження, що виникає в результаті професійної діяльності, яка супроводжується втомуо та стресом. Підходи до розуміння емоційного вигорання можна поділити на 2 групи: результативний та процесуальний. Прихильники результативного підходу розглядають вигорання як певну структуру, що містить сукупність елементів (К. Маслач, А. Пайнз, Е. Аронсон). Згідно з процесуальним підходом, вигорання розглядається як процес, що проходить ряд фаз чи стадій (Б. Перлман, Е. Хартман, В.В. Бойко).

Серед особливостей професійної діяльності програмістів, що можуть сприяти формуванню синдрому вигорання, виокремлюють тривале інтелектуальне напруження, що вимагає концентрації уваги; надмірне перевантаження через дефіцит кадрів; необхідність безперервного навчання та оновлення існуючих вмінь та навичок; терміновість завдань; постійне сидіння за комп'ютером, що спричиняє проблеми зі здоров'ям та фізичну втому; переробку великої кількості інформації, що призводить до розвитку інформаційного стресу.

Важливу роль у формуванні синдрому емоційного вигорання у програмістів відіграють організаційні, мотиваційні, особистісні та діяльнісні фактори. Сприятиме формуванню емоційного вигорання низька професійна мотивація, напруженість в організації, особистісні риси фахівців, що ускладнюють комунікацію, недостатня самоорганізація професійної діяльності, яка призводить до накопичення термінових справ та стресу.

2. Діагностика рівня емоційного вигорання показала, що синдром вигорання сформований у 27% респондентів, на середньому рівні – у 50 %. Найбільше виражена шкала редукція професійних досягнень: її високий рівень діагностовано у 36 % програмістів, найменше – деперсоналізація або цинізм –

високий рівень мають лише 14% працівників. Емоційне виснаження на високому рівні виражено у 30% респондентів.

3. За допомогою кореляційного аналізу встановлено, що емоційне вигорання швидше формується у програмістів, які відчувають сильну організаційну напруженість, мають низькі показники самоорганізації діяльності, незадоволені різними мотиваційними аспектами професійної діяльності (кар'єрним зростанням, особистим успіхом, стосунками у колективі, фінансуванням). Сприяють емоційному вигоранню замкненість (фактор А), емоційна нестабільність (фактор С), схильність до почуття провини (фактор О) та внутрішня напруженість (фактор Q4).

Основними психологічними чинниками синдрому вигорання у програмістів є перенапруження на роботі через надмірне навантаження, знецінення сутності роботи, яка стає нецікавою та емоційна нестабільність. Причому найбільш значимий внесок у розвиток емоційного вигорання програмістів здійснює надмірне робоче навантаження.

Емоційне виснаження виникає у тих програмістів, що дуже перевантажені робочими завданнями, негативно оцінюють атмосферу у колективі, відчувають сильне напруження в організації, в якій працюють, емоційно нестабільні, мають низький рівень розвитку вмінь самоорганізації власної діяльності та постійно турбуються.

Основні чинники формування симптому деперсоналізації у програмістів: зниження значимості сутності роботи, підозрілість, внутрішнє напруження та низька моральна нормативність. Отже, у виникненні деперсоналізації окрім знецінення роботи важливу роль відіграють саме особистісні риси програмістів.

У формуванні редукції професійних досягнень важливими чинниками є проблеми в кар'єрному зростанні, схильність до самозвинувачення та відсутність або низька оцінка власного особистісного успіху у роботі. Всі ці фактори сприяють розвитку незадоволення собою як професіоналом, негативній оцінці своєї компетентності та продуктивності.

4. На основі результатів емпіричного дослідження було розроблено програму профілактики та корекції синдрому вигорання у програмістів. Програма складається з двох частин. Перша частина – профілактика емоційного вигорання у програмістів – має за мету розроблення рекомендацій керівникам та адміністрації щодо організаційних змін, спрямованих на зниження рівня організаційного напруження, формування прозорої системи винагород та кар'єрного зростання фахівців, покращення психологічного клімату в компанії. Друга частина – власне психокорекційна програма, спрямована на зниження рівня емоційного вигорання та корекції тих психологічних особливостей програмістів, що йому сприяють. Метою психокорекційної програми є зниження інтенсивності емоційного вигорання у програмістів шляхом зменшення емоційної напруги та підвищення впевненості, цілеспрямованості та ефективності міжособистісного спілкування у колективі.

Програма розрахована на 8 занять, тривалість кожного з них - 2,5 години. Зустрічі проходили двічі на тиждень. Після завершення роботи групи було проведено повторне тестування програмістів Опитувальником вигорання К. Маслач. Для підтвердження динаміки емоційного вигорання в результаті проходження психокорекційної програми було співставлено результати програмістів до та після тренінгу за допомогою критерію t Стьюдента для залежних вибірок. З огляду на результати апробації та перевірки ефективності психокорекційної програми можемо зробити висновок про її дієвість та ефективність: усі показники емоційного вигорання знизились, причому ця динаміка є статистично значимою. Отже, запропоновані нами техніки роботи виявились досить ефективними та можуть бути застосовані для зменшення емоційного вигорання в цілому та його окремих симптомів у програмістів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрющенко О.В., Бехтєва Е.А. Професійне вигорання програмістів у період пандемії та віддаленої роботи. *Гуманітарний науковий журнал*. 2022. №4-2. С. 8-15.
2. Баташева М.А., Баташева Є.А. Необхідність ефективного стимулювання та мотивації робочого персоналу. *Молодий вчений*. 2015. № 23. С. 479-481.
3. Бойко В. В. Синдром «емоційного вигорання» у професійному спілкуванні. СПб.: Пітер, 2000. 105 с.
4. Булатевич Н. М. Психічне вигорання як невідповідність між особистістю та стилем її життєдіяльності. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова*. Сер. Психологічні науки: Зб. наукових праць. 2007. №19 (43). С. 21-29.
5. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників. *Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка*. 2005. Вип. 22-23. С. 47-50.
6. Бутенко Т. М. Сучасні методи діагностики трудової мотивації // Довідник з управління персоналом. 2013. № 4. С. 57-60.
7. Бутько А.Г. Особливості мотивації трудової діяльності програмістів. *Молодий вчений*. 2015. № 12. С. 568–570.
8. Водоп'янова Н.Є., Старченкова Є.С. Синдром вигорання: діагностика і профілактика. СПб.: Пітер, 2008. 358 с.
9. Водоп'янова Н.Є., Старченкова Є.С., Наследов А.Д. Стандартизований опитувальник «Професійне вигорання» для фахівців соціономічних професій. *Вісник СПбГУ*. Сер. 12. 2013. Вип. 4. С. 17-26.

10. Володченко В. С., Ланцова Д. С., Миронова Т.А. Поняття та класифікація інформаційних технологій. *Досягнення науки та освіти*. 2020. № 12. С. 41-43.
11. Гольдштейн А., Хомик В. Тренінг умінь спілкування. К.: Либідь, 2003. 520 с.
12. Двофакторна модель Ф. Герцберга // Мотивація та стимулювання трудової діяльності. За ред. Е. А. Родіонової. Київ, 2020. 212 с.
13. Дерлоу Д. Ключові управлінські рішення. Технологія прийняття рішень. Київ: Наукова думка, 2001. 242 с.
14. Дербеньова А.Г., Кунцевська А.В. Профілактика синдрому емоційного вигорання педагогів. Харків: Вид. група «Основа», 2009. 223 с.
15. Дроздова А.Р. Психологічні чинники прояву синдрому «емоційного вигорання» у представників різних типів професій і безробітних. Дис. ... канд. психол. наук. Харків, 2013. 212 с.
16. Дудяк В. Емоційне вигорання. Київ: Главник, 2007. 126 с.
17. Забара І.В. Предиктори емоційного вигорання у програмістів із ціннісним ставленням до професійної діяльності. *Світ науки, культури, освіти*. № 4 (71). 2018. С. 325-327.
18. Іванова А. Ю., Малишкіна М. В. Психологічні проблеми спілкування та діяльності покоління цифрових технологій. Вчені записки університету ім. П.Ф. Лісгафта. 2017. Т. 149, № 7. С. 221–228.
19. Капіца В.Ф., Орлова О.І. Шурупова К.В (під заг. ред. В.Ф. Капіци). Професійна кар'єра успішного фахівця. Т. 1. Монографія. Кривий Ріг: Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 2013. 508 с.
20. Капустіна А. Н. Багатофакторна особистісна методика Р. Кеттелла. СПб.: Мова, 2001. 82 с.
21. Карамушка Л. М., Терещенко К. В. Модифікація та адаптація методики «Індекс організаційної напруженості». *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2018. 4(15). С. 48–59.

22. Костіна Л.Н., Лаврова М.С. Основні теоретичні підходи у психологічній науці до проблеми професійного вигорання представників професій типу «людина-людина». *Психологія та педагогіка службової діяльності*. №3. 2021. С. 43–48.
23. Кузнєцова Т. В., Ярушева С. А. Мотиваційний тест Ф. Герцберга – історія та значення. *Вісник факультету управління Челябінського державного університету*. 2017. № 1. С. 103-106.
24. Куральова О. О., Лушников В. А. Стрес та депресія в сучасному світі. *Проблеми педагогіки. Психологічні науки*. 2020. Т. 48, № 3. С. 55-56.
25. Курганський С.С., Ситник Н.І. Особливості мотивації персоналу ІТ сектору. *Young Scientist*. № 10 (74). 2019. С. 675-679.
26. Лемберт Т. Ключові проблеми керівника. 50 перевірених способів вирішення проблем. Київ: Наукова думка, 2001. 303 с.
27. Лукіна М.М. Формування профілю компетенцій фахівця в ІТ-сфері. *Глобальний науковий потенціал. Економіка та управління*. 2017. № 6. С. 32-36.
28. Льошенко О.А., Кондратьєва В.С. Діагностика, профілактика, корекція синдрому емоційного вигорання. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2021. Вип. 10. С. 105-112.
29. Мандрикова Є. Ю. Розробка опитувальника самоорганізації діяльності (ОСД). *Психологічна діагностика*, 2010, №2. С. 87-111.
30. Матвієнко О., Пересадін М., Андросов Є. Культура здоров'я персоналу та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання // Соціально-педагогічні аспекти збереження та зміцнення здоров'я дітей та молоді в Україні: матеріали Всеукр. студ. наук.-практ. конф. (12–13 квітня 2007 р.). Мелітополь, 2007. С. 30–37.
31. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум. Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук; за ред. Л. М. Карамушки. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.

32. Міжнародна класифікація хвороб (МКХ-11) [Електронний ресурс]. Режим доступу: // <https://icd.who.int/browse11/l-m/en> (дата звернення 11.10.2023)
33. Мичка С.Ю., Шаталов М.А. Сучасні методи управління персоналом в умовах нестабільного зовнішнього середовища. *Територія науки*. 2014. Т. 5. № 5. С. 138–141.
34. Орел В. Е. Синдром психічного вигорання. Міфи та реальність. Харків: Гуманітарний центр. 2014. 296 с.
35. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання. *Психолог*. 2011. № 14. С. 49-54.
36. Полянський А. І., Биковська Л. І. Синдром вигорання як феномен у сучасній науці. *Горизонти гуманітарного знання*. 2018. № 5. С. 85-92.
37. Рожников І. А. Психологія програмування: цілі, проблеми, перспективи. *Суспільство: соціологія, психологія, педагогіка*. 2014. № 3. С. 18-21.
38. Сельє Г. Стрес без дистресу. М., 1982. 302 с.
39. Технології роботи організаційних психологів / За ред. Л. М. Карамушки. Київ: «ІНКОС», 2005. 366 с.
40. Уваров Є. А. Самоорганізація особистості людини: від гіпотези до теорії. Харків: Вид-во Першина, 2005. 179 с.
41. Федоришин Г., Боярчук Ю. Особливості мотивації професійної діяльності працівників ІТ-сфери. *Збірник наукових праць: психологія*. 2019. Вип. 23. С. 101-110.
42. Цимбалюк І. М. Психологія спілкування. Київ: ВД «Професіонал», 2004. 304 с.
43. Чернісс К. Професійне вигорання: хвилювання за працівників та босів зростає. *Журнал практичного психолога*. 2003. № 9. С. 17-19.
44. Чернякевич Е. Ю. Взаємозв'язок професійного вигорання та прихильності працівника організації. *Вісник університету*. 2022. № 7. С. 207-216.

45. Щеглова Г.С. Психолого-педагогічна корекція синдрому емоційного вигорання педагогів школи. *Науково-методичний електронний журнал «Концепт»*. 2015. № 8. С. 56–60.
46. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції. Київ: Вища школа, 2004. 679 с.
47. Ahola K., Toppinen-Tanner S., Seppanen J. (2017) Interventions to alleviate burnout symptoms and to support return to work among employees with burnout: Systematic review and meta-analysis. *Burnout Research*, №1–2. P. 71-80.
48. Armstrong D. J., Brooks N. G., Riemenschneider C. K. Exhaustion from information system career experience: implications for turn-away intention, *MIS Quarterly*, 2015. № 3. P. 713-728.
49. Bakker A. B., Demerouti E. & Sanz-Vergel A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 1(1), P. 389-411.
50. Bianchi R., Truchot D., Laurent E., Brisson R., & Schonfeld I. S. (2014). Is burnout solely job-related? A critical comment. *Scandinavian Journal of Psychology*, 55(4), P. 357–361.
51. Clausen T., Borg V. Do positive work-related states mediate the association between psychosocial work characteristics and turnover? A longitudinal analysis. *International Journal of Stress Management*. 2010. Vol. 17, №4. P. 308–324.
52. Dolgova V. I. Simulation of the formation of emotional stability of personality // Health as a factor of quality and lifetime of biological species: Materials digest of the XXXVIII International Research and Practice Conference and the III stage of the Championship in medicine, pharmaceuticals and veterinary sciences. (London, December 05 – December 10, 2012). 2013. С. 67–70.
53. Freudenberger H. Staff burn-out. *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30, №. 1. P. 159-165.
54. Guillemette M.G., Pare G. Toward a new theory of the contribution of the IT function in organizations, *MIS Quarterly*, 2012. № 2. P. 529-551.

55. Hakanen J. J., Schaufeli W. B., & Ahola K. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), P. 224–241.
56. Halbesleben J. R. B. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), P. 1134–1145.
57. Halbesleben J. R., Buckley M. R. Burnout in organizational life. *Journal of Management*. 2004. Vol. 30. P. 859-879.
58. Hickman A., Wigert B. (2020) Lead Your Remote Team Away From Burnout, Not Toward It // GALLUP URL: <https://www.gallup.com/workplace/312683/lead-remote-teamaway-burnout-not-toward.aspx> (дата звернення 29.09.2023)
59. Iserson K.V. (2018) Burnout Syndrome: Global Medicine Volunteering as a Possible Treatment. *Journal of Emergency Medicine*, Vol. 11. P. 516–521.
60. Klusmann U., Aldrup K., Schmidt J. & Lüdtke O. (2021) Is emotional exhaustion only the result of work experiences? A diary study on daily hassles and uplifts in different life domains. *Anxiety, Stress, & Coping*. Vol. 34:2, P. 173-190.
61. Mansell A., Brough P., Cole K. Stable predictors of job satisfaction, psychological strain, and employee retention: An evaluation of organizational change within the New Zealand Customs Service. *International Journal of Stress Management*. 2006. Vol. 13. №1. P. 84-107.
62. Maslach C. (2017). Finding solutions to the problem of burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, P. 143–152.
63. Maslach C., Jackson S. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. 1981. Vol. 2. P. 99-113.
64. Maslach C., Schaufeli W., Leiter M. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001. Vol. 52, iss. 1. P. 397-422.
65. Maudgalya T., Wallace S., Daraiseh N., Salem S. Workplace stress factors and ‘burnout’ among information technology professionals: a systematic review. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*. 2006. Vol. 7 (3). P. 285-297.

66. Mellblom E., Arason L., Gren R. The connection between burnout and personality types in software developers. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/333993642_The_Connection_Between_Burnout_and_Personality_Types_in_Software_Developers (дата звернення 12.09.2023).
67. Moore J.E. One road to turnover: an examination of work exhaustion in technology professionals. *MIS Quarterly*. 2000. Vol. 4 (1). P. 141-168.
68. Muravyova O.I., Kozlova K.V. Professional Burnout of Programmers: Specificity of the Phenomenon. *Siberian journal of psychology*. 2019. Vol. 73. P. 98-110.
69. Pei-Chen L., Huey-Wen Ch. The Effects of Personal Characteristics, Stress Coping Styles, Job Self-Efficacy on IT Professionals. *Proceedings of the Fourth Workshop on Knowledge Economy and Electronic Commerce*. 2006. P. 109–125.
70. Perlman B., Hartman E. A. (1982) Burnout: Summary and future and research. *Human relations*. Vol. 35. №4. P. 283-305.
71. Pines A. M., Aronson E. (1981) Burnout: From tedium to personal growth. N. Y.: Free Press. 229 p.
72. Rybinska Y., Loshenko O., Kyrylenko T., Kondratieva V., Serbova O., Stebaieva O. (2022). Comprehensive Psychological Analysis of The Features of Emotional Burnout Among IT Specialists: The Ukrainian Labor Market. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*. Vol. 13. P. 273-289.
73. Schmidt K.-H. Organizational commitment: A further moderator in the relationship between work stress and strain? *International Journal of Stress Management*. 2007. Vol. 14(1). P. 26-40.
74. Setti I., Lourel M., Argentero P. The role of affective commitment and perceived social support in protecting emergency workers against burnout and vicarious traumatization. *Traumatology*. 2016. Vol. 22(4). P. 261-270.
75. Shih S.P., Jiang J.J., Klein G., Wang E. Learning demand and job autonomy of IT personnel: impact on turnover intention. *Computers in Human Behavior*, 2011. № 6. P. 2301-2307.

76. Shih S., Jiang J., Klein G., Wang E. Job burnout of the information technology worker: Work exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment. *Information & Management*. 2013. Vol. 50. P. 582-589.

77. Veninga R., Spradley J. The work/stress connection: how to cope with job burnout. Boston: Little brown & Co, 1981. P. 36-73.

78. Wigert B., Robison J. Remote Workers Facing High Burnout: How to Turn It Around // GALLUP. October 30, 2020. URL: <https://www.gallup.com/workplace/323228/remoteworkers-facing-high-burnout-turn-around.aspx> (дата звернення 07.10.2023).

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця 1

Встановлення типу розподілу даних за допомогою критерію Колмогорова-Смірнова (Опитувальник вигорання К. Маслач)

Одновибірковий критерій Колмогорова-Смирнова					
		Виснаження	Деперсонал	Редукція	Вигорання
N		57	57	57	57
Параметри нормального розподілу ^b	Середнє	35,4943	28,7586	54,9885	118,8161
	Середнє. відхилення	19,70000	19,33124	18,73654	50,30385
Найбільші екстремальні розбіжності	Абсолютне	,131	,111	,055	,082
	Позитивні	,131	,111	,055	,082
	Негативні	-,055	-,068	-,041	-,043
Статистика критерія		,131	,111	,055	,082
Асимп. знач. (двухстороня)		,071	,080	,200	,200
а. Перевірений розподіл є нормальним.					
б. Обчислено з даних.					

Таблиця 2

Встановлення типу розподілу даних за допомогою критерію Колмогорова-Смірнова (Методика багатофакторного дослідження особистості Р. Кеттелла)

Одновыборочный критерий Колмогорова-Смирнова																	
		f.a	f.b	f.c	f.e	f.f	f.g	f.h	f.i	f.l	f.m	f.n	f.o	q1	q2	q3	q4
N		57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Параметри нормального розподілу ^b	Середнє	8,17	5,71	7,14	6,34	6,54	6,89	7,79	8,25	5,37	7,35	5,71	7,64	6,78	5,56	6,34	6,79
	Середнє. відхилення	19	88	06	38	69	06	69	00	50	94	88	06	13	25	38	69
Найбільші екстремальні розбіжності	Абсолютна	,185	,157	,108	,173	,133	,116	,152	,122	,099	,099	,107	,120	,127	,169	,095	,169
	Позитивні	,090	,157	,089	,173	,133	,116	,093	,117	,099	,099	,107	,120	,088	,169	,095	,169
	Негативні	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Статистика критерія		,185	,157	,108	,173	,133	,116	,152	,122	,099	,099	,107	,120	,127	,169	,095	,169
Асимп. знач. (двухстороня)		,071	,098	,059	,112	,094	,073	,312	,089	,193	,195	,067	,094	,312	,210	,200	,115
а. Перевірений розподіл є нормальним.																	
б. Обчислено з даних.																	

Таблиця 3

Встановлення типу розподілу даних за допомогою критерію Колмогорова-Смірнова (Методика «Індекс організаційної напруженості»)

Одновыборочный критерий Колмогорова-Смирнова							
		Напр.нава	Напр.взае	Напр.ор	Напр.со	Напр.прос	Індекс.напр
		нт	м	г	ц	ув	уж
N		57	57	57	57	57	57
Параметри нормального розподілу ^b	Средне	50,0659	51,0989	56,1648	1,6404	15,2391	14,4674
	Средне. відхилення	13,68357	12,83403	14,6903	1,53184	3,94292	4,21523
Найбільші екстремальні розбіжності	Абсолютная	,128	,087	,130	,213	,106	,088
	Позитивні	,066	,053	,080	,213	,063	,088
	Негативні	-,128	-,087	-,130	-,142	-,106	-,088
Статистика критерія		,128	,087	,130	,213	,106	,088
Асимп. знач. (двухстороня)		,078 ^c	,082 ^c	,091 ^c	,135 ^c	,082 ^c	,075 ^c
а. Перевірений розподіл є нормальним.							
б. Обчислено з даних.							
с. Коррекція значимости Лильефорса.							

Таблиця 4

Встановлення типу розподілу даних за допомогою критерію Колмогорова-Смірнова (Тест мотиваційної структури Ф. Герцберга)

Одновибірковий критерій Колмогорова-Смирнова									
		Фінанс.м	Віднос.к	Карерне.	Особ.у	Суть.ро	Колект.в	Сусп.в	Відповід
		отив	ерівн	зрост	спіх	боти	заємод	изн	альн
N		57	57	57	57	57	57	57	57
Параметри нормального розподілу ^b	Средне	26,4066	17,3187	22,2198	24,175	18,6889	26,3111	19,688	17,4483
	Средне. відхилення	6,74121	6,68311	8,31037	9,2982	6,69671	8,25662	7,6564	7,42052
Найбільші екстремальні розбіжності	Абсолютная	,088	,097	,090	,074	,052	,107	,087	,093
	Позитивні	,062	,097	,090	,065	,052	,098	,087	,093
	Негативні	-,088	-,059	-,086	-,074	-,048	-,107	-,048	-,059
Статистика критерія			,097	,090	,074	,052	,107	,087	,093
Асимп. знач. (двухстороня)			,075 ^c	,067 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,082 ^c	,092 ^c	,062 ^c
а. Перевірений розподіл є нормальним.									
б. Обчислено з даних.									
с. Корекція значимості Лильефорса.									
д. Це нижня межа справжньої значущості.									

Встановлення типу розподілу даних за допомогою критерію Колмогорова-Смірнова (Опитувальник самоорганізації діяльності Є.Ю. Мандрикової)

Одновібірковий критерій Колмогорова-Смирнова							
		Планомір н	Цілеспря м	Наполегли в	Фіксаці я	Самооргані з	Орінт.сьог од
N		57	57	57	57	57	57
Параметри нормального розподілу ^b	Среднє	14,7692	14,3626	16,9011	9,0220	11,2418	16,0659
	Среднє. відхилення	6,58125	3,82250	4,30518	5,15316	5,80678	4,48405
Найбільші екстремальні розбіжності	Абсолютная	,140	,105	,183	,117	,112	,139
	Позитивні	,084	,105	,105	,117	,112	,136
	Негативні	-,140	-,105	-,183	-,070	-,093	-,139
Статистика критерія			,105	,183	,117	,112	,139
Асимп. знач. (двухстороня)			,094 ^c	,120 ^c	,074 ^c	,097 ^c	,214 ^c
а. Перевірений розподіл є нормальним.							
б. Обчислено з даних.							
с. Корекція значимості Лильефорса.							

Результати кореляційного аналізу вигорання з мотиваційними факторами за
Тестом мотиваційної структури Ф. Герцберга

		Виснаження	Деперсоналіз	Редукція	Вигорання
Фінанс.мотив	Кореляція Пірсона	,178	-,265*	-,145	-,262*
	Знач. (двухстороня)	,101	,014	,184	,015
	N	57	57	57	57
Віднос.керівн	Кореляція Пірсона	-,201	-,071	-,254*	-,188
	Знач. (двухстороня)	,064	,517	,018	,083
	N	57	57	57	57
Карєрне.зрост	Кореляція Пірсона	,124	-,305**	,292**	-,342**
	Знач. (двухстороня)	,182	,004	,006	,001
	N	57	57	57	57
Особ.успіх	Кореляція Пірсона	,178	-,303**	,327**	-,315**
	Знач. (двухстороня)	,101	,005	,002	,003
	N	57	57	57	57
Суть.роботи	Кореляція Пірсона	,189	-,201	,396**	-,502**
	Знач. (двухстороня)	,098	,064	,000	,000
	N	57	57	57	57
Співроб.колект	Кореляція Пірсона	-,335**	,183	,168	-,201
	Знач. (двухстороня)	,002	,094	,124	,064
	N	57	57	57	57
Сусп.визн	Кореляція Пірсона	,007	-,061	-,118	-,187
	Знач. (двухстороня)	,947	,578	,284	,087
	N	57	57	57	57
Відповідальн	Кореляція Пірсона	-,289**	-,166	-,129	-,109
	Знач. (двухстороня)	,007	,126	,237	,317
	N	57	57	57	57

Таблиця 2

Результати кореляційного аналізу вигорання з показниками організаційного напруження (Методика «Індекс організаційної напруженості»)

		Виснаження	Деперсоналіз	Редукція	Вигорання
Напр.навант	Кореляція Пірсона	,423**	,365**	-,224*	,433**
	Знач. (двухстороня)	,000	,001	,038	,000
	N	57	57	57	57
Напр.взаєм	Кореляція Пірсона	,147	,202	-,298**	,235*
	Знач. (двухстороня)	,180	,064	,006	,030
	N	57	57	57	57
Напр.орг	Кореляція Пірсона	,333**	,084	-,094	,261*
	Знач. (двухстороня)	,002	,446	,398	,016
	N	57	57	57	57
Напр.соц	Кореляція Пірсона	,081	,317**	-,073	,341**
	Знач. (двухстороня)	,464	,003	,514	,001
	N	57	57	57	57
Напр.просув	Кореляція Пірсона	-,175	,165	-,357**	,222*
	Знач. (двухстороня)	,107	,138	,001	,040
	N	57	57	57	57
Індекс.напруж	Кореляція Пірсона	,340**	,384**	-,344**	,420**
	Знач. (двухстороня)	,001	,000	,001	,000
	N	57	57	57	57

Результати кореляційного аналізу вигорання з показниками самоорганізації діяльності (Опитувальник самоорганізації діяльності Є.Ю. Мандрикової)

		Виснаження	Деперсоналіз	Редукція	Вигорання
Планомірн	Кореляція Пірсона	-,242[†]	-,296^{**}	,162	-,269[†]
	Знач. (двухстороня)	,026	,006	,140	,013
	N	57	57	57	57
Цілеспрям	Кореляція Пірсона	,023	,050	,224[†]	-,361^{**}
	Знач. (двухстороня)	,837	,647	,039	,001
	N	57	57	57	57
Наполеглив	Кореляція Пірсона	,037	,093	,337^{**}	,091
	Знач. (двухстороня)	,737	,396	,001	,406
	N	57	57	57	57
Фіксація	Кореляція Пірсона	,261[†]	,089	,023	,116
	Знач. (двухстороня)	,016	,417	,835	,289
	N	57	57	57	57
Самоорганіз	Кореляція Пірсона	-,264[†]	-,299^{**}	,322^{**}	-,304^{**}
	Знач. (двухстороня)	,015	,005	,003	,005
	N	57	57	57	57
Орінт.сьогод	Кореляція Пірсона	,175	,093	,174	,039
	Знач. (двухстороня)	,108	,396	,110	,721
	N	57	57	57	57

Результати кореляційного аналізу вигорання з особистісними факторами
(Методика багатфакторного дослідження особистості Р. Кеттелла)

		Виснаження	Деперсоналіз	Редукція	Вигорання
f.a	Кореляція Пірсона	-,257*	-,019	,049	-,254*
	Знач. (двухстороня)	,048	,887	,709	,050
	N	57	57	57	57
f.b	Кореляція Пірсона	-,188	-,014	-,180	-,147
	Знач. (двухстороня)	,149	,914	,168	,262
	N	57	57	57	57
f.c	Кореляція Пірсона	-,312*	,055	,023	-,327*
	Знач. (двухстороня)	,015	,647	,863	,011
	N	57	57	57	57
f.e	Кореляція Пірсона	,025	,023	-,032	-,006
	Знач. (двухстороня)	,849	,860	,809	,962
	N	57	57	57	57
f.f	Кореляція Пірсона	,265*	-,050	-,162	-,132
	Знач. (двухстороня)	,040	,702	,217	,314
	N	57	57	57	57
f.g	Кореляція Пірсона	-,033	-,337**	,059	,014
	Знач. (двухстороня)	,801	,001	,652	,917
	N	57	57	57	57
f.h	Кореляція Пірсона	-,055	,084	,340**	,022
	Знач. (двухстороня)	,679	,522	,001	,868
	N	57	57	57	57
f.i	Кореляція Пірсона	-,002	,067	-,018	,011
	Знач. (двухстороня)	,990	,611	,892	,936
	N	57	57	57	57

Продовження таблиці 4

		Виснаження	Деперсоналіз	Редукція	Вигорання
f.l	Кореляція Пірсона	,136	,372**	,202	,107
	Знач. (двухстороня)	,300	,003	,122	,414
	N	60	60	60	60
f.m	Кореляція Пірсона	,084	,193	,021	,100
	Знач. (двухстороня)	,521	,140	,872	,448
	N	60	60	60	60
f.n	Кореляція Пірсона	,044	,005	,149	,092
	Знач. (двухстороня)	,738	,973	,254	,482
	N	60	60	60	60
f.o	Кореляція Пірсона	,149	,352**	,242	,274*
	Знач. (двухстороня)	,255	,006	,063	,034
	N	60	60	60	60
q1	Кореляція Пірсона	,019	,053	,184	,081
	Знач. (двухстороня)	,883	,688	,160	,541
	N	60	60	60	60
q2	Кореляція Пірсона	,149	,017	,120	,097
	Знач. (двухстороня)	,254	,897	,361	,463
	N	60	60	60	60
q3	Кореляція Пірсона	-,020	-,188	,133	-,045
	Знач. (двухстороня)	,879	,149	,313	,733
	N	60	60	60	60
q4	Кореляція Пірсона	,188	,354**	,207	,280*
	Знач. (двухстороня)	,150	,006	,113	,030
	N	60	60	60	60
f.md	Кореляція Пірсона	-,055	,084	,262*	,022
	Знач. (двухстороня)	,679	,522	,043	,868
	N	57	57	57	57

Результати регресійного аналізу (залежна змінна – емоційне вигорання)

Зведення для моделі				
Модель	R	R-квадрат	Скорректированный R-квадрат	Стандартная ошибка оценки
1	,534 ^a	,285	,271	44,55672
2	,601 ^b	,361	,336	42,51961
3	,672 ^c	,452	,419	39,77624
а. Предиктори: (константа), Суть.роботи				
б. Предиктори: (константа), Суть.роботи, f.c				
с. Предиктори: (константа), Суть.роботи, f.c, Напр.навант				

ANOVA ^a						
Модель		Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Значимость
1	Регресія	41122,020	1	41122,020	20,713	,000 ^b
	Остаток	103235,684	52	1985,302		
	Всего	144357,704	53			
2	Регресія	52153,932	2	26076,966	14,424	,000 ^c
	Остаток	92203,772	51	1807,917		
	Всего	144357,704	53			
3	Регресія	65250,226	3	21750,075	13,747	,000 ^d
	Остаток	79107,478	50	1582,150		
	Всего	144357,704	53			
а. Зависимая переменная: Вигорання						
б. Предиктори: (константа), Суть.роботи						
с. Предиктори: (константа), Суть.роботи, f.c						
д. Предиктори: (константа), Суть.роботи, f.c, Напр.навант						

Коефіцієнти ^a						
Модель		Нестандартизовани коєфіцієнти		Стандартизовані коєфіцієнти	t	Значимость
		B	Стандартная ошибка	Бета		
1	(Константа)	200,117	18,188		11,003	,000
	Суть.роботи	-4,566	1,003	-,534	-4,551	,000
2	(Константа)	124,848	35,067		3,560	,001
	Суть.роботи	-3,520	1,047	-,411	-3,363	,001
	Напр.навант	3,530	1,429	,302	2,470	,017
3	(Константа)	160,215	35,032		4,573	,000
	Суть.роботи	-2,294	1,068	-,268	-2,149	,037
	Напр.навант	4,047	1,349	,346	3,000	,004
	f.c	-1,327	,461	-,329	-2,877	,006
а. Зависимая переменная: Вигорання						

Результати регресійного аналізу (залежна змінна – емоційне виснаження)

Зведення для моделі				
Модель	R	R-квадрат	Скорректирова нный R-квадрат	Стандартная ошибка оценки
1	,483 ^a	,233	,218	18,37663
2	,596 ^b	,356	,330	17,00926
3	,681 ^c	,464	,432	15,66354
4	,717 ^d	,514	,474	15,07209
5	,744 ^e	,554	,508	14,58137
6	,768 ^f	,590	,537	14,13862
a. Предикторы: (константа), f.f				
b. Предикторы: (константа), f.f, Самоорганізі				
c. Предикторы: (константа), f.f, Самоорганізі, f.c				
d. Предикторы: (константа), f.f, Самоорганізі, f.c, Індекс.напруж				
e. Предикторы: (константа), f.f, Самоорганізі, f.c, Індекс.напруж, Співроб.колект				
f. Предикторы: (константа), f.f, Самоорганізі, f.c, Індекс.напруж, Співроб.колект, Напр.навант				

ANOVA ^a						
Модель		Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Значимость
1	Регрессия	5336,164	1	5336,164	15,801	,000 ^b
	Остаток	17560,429	52	337,701		
	Всего	22896,593	53			
2	Регрессия	8141,539	2	4070,769	14,070	,000 ^c
	Остаток	14755,054	51	289,315		
	Всего	22896,593	53			
3	Регрессия	10629,274	3	3543,091	14,441	,000 ^d
	Остаток	12267,319	50	245,346		
	Всего	22896,593	53			
4	Регрессия	11765,361	4	2941,340	12,948	,000 ^e
	Остаток	11131,232	49	227,168		
	Всего	22896,593	53			
5	Регрессия	12691,005	5	2538,201	11,938	,000 ^f
	Остаток	10205,587	48	212,616		
	Всего	22896,593	53			
6	Регрессия	13501,261	6	2250,210	11,257	,000 ^g
	Остаток	9395,332	47	199,901		
	Всего	22896,593	53			
a. Зависимая переменная: Виснаження						
b. Предикторы: (константа), f.f						
c. Предикторы: (константа), f.f, f.c						
d. Предикторы: (константа), f.f, f.c, Самоорганізі,						
e. Предикторы: (константа), f.f, f.c, Самоорганізі, Напр.навант						
f. Предикторы (константа), f.f, f.c, Самоорганізі, Напр.навант, Співроб.колект						
g. Предикторы: (константа), f.f, f.c, Самоорганізі, Напр.навант, Співроб.колект, Індекс.напруж						

Коефіцієнти ^а						
Модель		Нестандартизовані коефіцієнти		Стандартизовані коефіцієнти	t	Значимість
		B	Стандартная ошибка	Бета		
1	(Константа)	61,998	6,915		8,966	,000
	f.f	-1,183	,298	-,483	-3,975	,000
2	(Константа)	85,945	10,005		8,590	,000
	f.f	-1,410	,285	-,575	-4,948	,000
	f.c	-,946	,304	-,362	-3,114	,003
3	(Константа)	59,790	12,343		4,844	,000
	f.f	-1,269	,266	-,518	-4,769	,000
	f.c	-1,078	,283	-,413	-3,811	,000
	Самоорганіз	1,584	,497	,341	3,184	,002
4	(Константа)	72,203	13,110		5,507	,000
	f.f	-1,143	,262	-,466	-4,359	,000
	f.c	-1,180	,276	-,451	-4,274	,000
	Самоорганіз	1,429	,484	,307	2,955	,005
	Напр.навант	-1,433	,641	-,239	-2,236	,030
5	(Константа)	73,297	12,694		5,774	,000
	f.f	-1,128	,254	-,460	-4,446	,000
	f.c	-1,247	,269	-,477	-4,638	,000
	Самоорганіз	1,119	,491	,241	2,280	,027
	Напр.навант	2,345	,759	-,391	-3,092	,003
	Співроб.колект	-1,809	,867	,251	2,087	,042
6	(Константа)	95,398	16,493		5,784	,000
	f.f	-,643	,344	-,263	-1,870	,068
	f.c	-1,519	,294	-,581	-5,173	,000
	Самоорганіз	-1,090	,476	,234	2,289	,027
	Напр.навант.	2,535	,742	-,423	-3,419	,001
	Співроб.колект	-1,875	,841	,260	2,229	,031
	Індекс.напуж	1,679	,834	-,304	-2,013	,050

а. Зависимая переменная: Виснаження

Результати регресійного аналізу (залежна змінна – деперсоналізація)

Зведення для моделі				
Модель	R	R-квадрат	Скорректиро- ваний R-квадрат	Стандартная ошибка оценки
1	,576 ^a	,332	,319	16,66592
2	,641 ^b	,411	,388	15,79261
3	,688 ^c	,474	,442	15,08192
4	,717 ^d	,515	,475	14,63027
a. Предиктори: (константа), Суть.роботи				
b. Предиктори: (константа), Суть.роботи, f.l				
c. Предиктори: (константа), Суть.роботи, f.l, q4				
d. Предиктори: (константа), Суть.роботи, f.l, q4, f.g				

ANOVA^a						
Модель		Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Значимость
1	Регресія	7170,182	1	7170,182	25,815	,000 ^b
	Остаток	14443,151	52	277,753		
	Всего	21613,333	53			
2	Регресія	8893,604	2	4446,802	17,830	,000 ^c
	Остаток	12719,729	51	249,406		
	Всего	21613,333	53			
3	Регресія	10240,120	3	3413,373	15,006	,000 ^d
	Остаток	11373,213	50	227,464		
	Всего	21613,333	53			
4	Регресія	11125,139	4	2781,285	12,994	,000 ^e
	Остаток	10488,194	49	214,045		
	Всего	21613,333	53			
a. Зависимая переменная: Деперсоналіз						
b. Предиктори: (константа), Суть.роботи						
c. Предиктори: (константа), Суть.роботи, f.l						
d. Предиктори: (константа), Суть.роботи, f.l, q4						
e. Предиктори: (константа), Суть.роботи, f.l, q4, f.g						

Коефіцієнти^a						
Модель		Нестандартизовані коефіцієнти		Стандартизова- ні коефіцієнти	t	Значимость
		B	Стандартная ошибка	Бета		
1	(Константа)	63,144	6,803		9,282	,000
	Суть.роботи	-1,907	,375	-,576	-5,081	,000
2	(Константа)	47,344	8,814		5,372	,000
	q4	1,749	,361	-,528	-4,849	,000
	Суть.роботи	2,342	,891	,286	2,629	,011
3	(Константа)	52,872	8,718		6,064	,000
	q4	1,634	,348	-,494	-4,700	,000
	Суть.роботи	3,054	,900	,373	3,394	,001
	f.l	1,806	,742	-,265	-2,433	,019
4	(Константа)	44,156	9,482		4,657	,000
	q4	1,669	,338	-,504	-4,942	,000
	Суть.роботи	3,066	,873	,375	3,512	,001
	f.l	2,284	,757	-,335	-3,015	,004
	f.g	-1,522	,748	,215	2,033	,047
a. Зависимая переменная: Деперсоналіз						

Результати регресійного аналізу (залежна змінна – редукція професійних досягнень)

Зведення для моделі				
Модель	R	R-квадрат	Скоректований R-квадрат	Стандартна помилка оцінки
1	,436 ^a	,190	,174	16,80904
2	,537 ^b	,289	,261	15,90270
3	,589 ^c	,347	,308	15,38734
a. Предиктори: (константа), f.o				
b. Предиктори: (константа), f.o, Напр.просув				
c. Предиктори: (константа), f.o, Напр.просув, Особ.успіх				

ANOVA ^a						
Модель		Сумма квадратів	ст.св.	Середній квадрат	F	Значимість
1	Регресія	3441,217	1	3441,217	12,179	,001 ^b
	Остаток	14692,283	52	282,544		
	Всього	18133,500	53			
2	Регресія	5235,807	2	2617,903	10,352	,000 ^c
	Остаток	12897,693	51	252,896		
	Всього	18133,500	53			
3	Регресія	6294,990	3	2098,330	8,862	,000 ^d
	Остаток	11838,510	50	236,770		
	Всього	18133,500	53			
a. Зависимая переменная: Редукція						
b. Предиктори: (константа), f.o						
c. Предиктори: (константа), f.o, Напр.просув						
d. Предиктори: (константа), f.o, Напр.просув, Особ.успіх						

Коефіцієнти						
Модель		Нестандартизовані коефіцієнти		Стандартизовані коефіцієнти	t	Значимість
		B	Стандартна помилка	Бета		
1	(Константа)	37,609	5,701		6,597	,000
	f.o	1,547	,443	,436	3,490	,001
2	(Константа)	18,519	8,969		2,065	,044
	f.o	1,340	,427	,377	3,141	,003
	Напр.просув	1,324	,497	,320	2,664	,010
3	(Константа)	40,512	13,544		2,991	,004
	f.o	-,979	,447	,276	2,193	,033
	Напр.просув	-1,356	,481	,328	2,817	,007
	Особ.успіх	,374	,177	-,262	-2,115	,039
a. Зависимая переменная: Редукція						

Психодіагностичні методики емпіричного дослідження

Опитувальник вигорання К. Маслач (Maslach Burnout Inventory, MBI)

Інструкція: Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою. Уважно прочитайте кожне твердження та вирішіть, чи відчуваєте Ви себе таким чином на вашій роботі. Якщо у вас ніколи не було такого почуття, у аркуші для відповідей відзначте позицію 0 - "ніколи". Якщо у вас було таке почуття, вкажіть, як часто ви відчували його, позиція 6 – "щодня". Для цього закресліть або обведіть кружком бал, який відповідає частоті переживань того чи іншого почуття.

Твердження	Ніколи	Дуже рідко	Рідко	Іноді	Часто	Дуже часто	Кожний день
1. До кінця робочого тижня я відчуваю емоційно спустошеним.							
2. До кінця робочого дня я відчуваюся як вичавлений лимон.							
3. Я відчуваюся втомленим, коли встаю вранці і повинен йти на роботу.							
4. Результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.							
5. Мене дратують підлеглі, які скаржаться чи висловлюють свої претензії (невдоволення).							
6. Я відчуваюся енергійною та емоційно напруженою людиною.							
7. При розмові з агресивними чи конфліктними працівниками я вмію домовитись та уникнути конфліктів.							
8. Я відчуваю пригніченість та апатію.							
9. Я легко можу вплинути на продуктивність роботи моїх підлеглих.							
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у взаєминах з підлеглими.							
11. Люди, з якими мені доводиться працювати, є нецікавими для мене. Вони швидше втомлюють, ніж тішать мене.							
12. У мене багато планів на майбутнє, і я вірю в їхнє здійснення.							

<p>13. У мене багато життєвих розчарувань.</p> <p>14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу багато до чого, що тішило мене раніше.</p> <p>15. Мені байдуже, що відбувається з моїми підлеглими. Я віддаю перевагу формальному спілкуванню з ними, без зайвих емоцій і прагну звести спілкування з ними до мінімуму.</p> <p>16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього та всіх.</p> <p>17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості та співробітництва у колективі.</p> <p>18. Я легко спілкуюся на роботі з усіма (підлеглими, колегами, технічним персоналом), незалежно від їхніх амбіцій, емоційного стану та манери спілкування.</p> <p>19. Я задоволений (задоволена) своїми життєвими успіхами (досягненнями).</p> <p>20. Я почуваюся на межі можливостей.</p> <p>21. Я зможу ще багато зробити у своєму житті.</p> <p>22. Я виявляю до підлеглих більше уваги та турботи, ніж одержую від них подяки та вдячності.</p>							
---	--	--	--	--	--	--	--

Тест мотиваційної структури Ф. Герцберга

Інструкція: Оцініть, будь ласка, наскільки у наведених нижче ситуаціях Вам підходить кожна з двох запропонованих альтернатив. Поруч із кожною літерою, що позначає одну з альтернатив, поставте відповідну цифру. Варіанти відповіді: 5-0; 4-1; 3-2; 2-3; 1-4; 0-5.

1. Вам доводиться вибирати між добре оплачуваною роботою, але «сірою» і непомітною, і працею, пов'язаною з широким розголосом діяльності та можливим суспільним визнанням, але «не грошовою», навіть у перспективі. Як Ви вчините в такій ситуації:

А. Для кожної людини завжди важливіша добре оплачувана робота;

Б. Кожна людина має віддати перевагу суспільному визнанню своїх заслуг фінансовим успіхам.

2. Вам необхідно зробити вибір - залишитися в підпорядкуванні людини, з якою склалися чудові стосунки, і продовжувати виконувати малозначні доручення або прийняти пропозицію перейти на іншу, набагато відповідальнішу роботу в підпорядкування вкрай вимогливого керівника. Як Ви вчините в такій ситуації:

Г. Надаю перевагу добрим стосункам з керівником.

В. Краще, щоб робота передбачала максимум відповідальності.

3. Вам необхідно зробити вибір - залишитися в підпорядкуванні людини, з якою склалися чудові стосунки, і продовжувати виконувати рутинну малозначущу роботу або прийняти пропозицію перейти на іншу, набагато цікавішу та змістовнішу роботу. Як Ви вчините в такій ситуації:

Г. Кожному важливо мати добрі стосунки з керівником.

Ж. Людині має бути важливо виконувати цікаву та змістовну роботу.

4. Вам необхідно вирішити, чи прийняти пропозицію щодо підвищення на посаді, що пов'язано зі втратою комісійної винагороди та означає зниження сумарної оплати праці. У перспективі можливе підвищення оплати, але на цю можливість впливає безліч різних факторів. Як Ви вчините в такій ситуації:

Д. Для кожного головне - отримати підвищення на посаді.

А. Найважливіше зберегти високооплачувану роботу.

5. Ви стоїте перед вибором – отримати громадське визнання, виконавши роботу не цікаву та «порожню» або продовжувати скромно виконувати змістовну та цікаву для себе роботу. Як Ви вчините в такій ситуації:

Б. Людині важливіше отримувати суспільне визнання та моральну винагороду.

Ж. Краще робити цікаву і значиму зі своєї точки зору роботу.

6. Вам пропонують перехід на більш цікаву з вашого погляду роботу, проте при цьому необхідно залишити групу людей, з якими тривало та комфортно працювали кілька років. Як Ви вчините в такій ситуації:

З. Головне для людини - колектив, в якому вона працює.

Ж. Кожна людина віддає перевагу цікавій їй роботі над усе.

7. Що потрібно зробити, щоб спонукати людину працювати з ентузіазмом - делегувати їй максимум відповідальності або дуже добре заплатити.

В. Найважливішими передумовами до активної діяльності є відповідальність та можливість приймати відповідальні рішення.

А. Кращий стимул у роботі – хороша оплата.

8. Як вчинити керівнику для підвищення зацікавленості співробітника у роботі - продемонструвати йому своє позитивне ставлення чи виплатити позачергову премію.

Г. Для співробітника найважливіша увага та добрі відносини з керівником;

А. Найважливіше - матеріальне стимулювання.

9. Вам пропонують вкрай відповідальну, але індивідуальну та секретну роботу замість суспільно визнаної, але невідповідальної діяльності. Як Ви зробите в такій ситуації:

В. Для будь-кого краще відповідальна робота.

Б. Для кожної людини у роботі головне суспільне визнання.

10. Ефективна система стимулювання праці має концентруватися на визнанні успіхів кожної людини або групи співробітників:

Б. Зазвичай людину стимулює визнання значущості її роботи.

3. Для людини важливе визнання успіхів колективу її однодумців.

11. Вам необхідно зробити вибір між цікавою, але низькооплачуваною роботою та гарною винагородою за нецікаву для себе роботу. Як Ви вчините в такій ситуації:

Ж. Людині краще виконувати змістовну роботу.

А. Людині краще виконувати добре оплачувану роботу.

12. Вибираючи роботу, людина стоїть перед альтернативою: одразу отримати добре оплачувану, але таку, що не дає відчуття успішності роботу або погодитися відчувати себе успішною на скромно оплачуваній роботі. Як Ви вчините в такій ситуації:

А. Кожен вирішить отримати високооплачувану роботу.

Е. Більш цінно бути успішним у роботі.

13. Працюючи над системою підвищення зацікавленості співробітників у роботі, як пріоритетну стратегію Ви оберете створення команди однодумців або зупинитесь на підвищенні індивідуальної відповідальності співробітників:

3. Найбільше стимулює людину те, що людина працює в колективі однодумців.

В. Найбільше стимулює індивідуальна відповідальність за доручену роботу.

14. Вам необхідно зробити вибір між відповідальною, але такою, що не передбачає кар'єрного зростання роботою та можливістю зробити легку кар'єру. Як Ви вчините у такій ситуації:

В. Важливіше виконувати відповідальну роботу.

Д. Кожного більше цікавить можливість зробити кар'єру.

15. Чи є сенс змінювати роботу, що дає людині почуття успішності через пропозицію роботи, пов'язаної з можливим широким суспільним визнанням:

Е. Найважливіше почуття успіху у роботі.

Б. Найважливіше суспільне визнання.

16. У конфлікті колективу та керівника необхідно прийняти одну зі сторін:

3. Підтримка колег важливіша за стосунки з директором.

Г. Важливіше ставлення до керівництва, ніж підтримка колег.

17. Чи є сенс змінювати відповідальну, але одноманітну роботу на більш змістовну, але яка не передбачає прийняття важливих рішень:

У. Важлива відповідальна робота, навіть якщо вона не цікава.

Ж. Кожному важлива змістовна, цікава робота.

18. Керівник намагається привласнити собі заслуги підлеглого і необхідно ухвалити рішення, чи виносити це на загальне обговорення:

Г. Кожен вважає за краще зберегти добрі стосунки з керівництвом.

Б. Необхідно отримати визнання своїх заслуг від оточуючих.

19. Що частіше викликає зміну роботи, те, що немає можливості кар'єрного зростання або те, що немає можливості реалізувати себе і досягти чогось:

Д. Можливість зробити кар'єру – найважливіший фактор стабільності кадрового складу.

Е. Можливість особистих досягнень та самореалізації це те, що довго утримує людину на робочому місці.

20. Е. Важливіше досягти успіху і самореалізуватися у роботі, ніж мати добрі стосунки з керівництвом.

Г. Важливіше мати добрі стосунки з керівництвом, ніж досягти успіху у роботі.

21. Г. Краще мати добрі стосунки з керівником, ніж зіпсувати їх завдяки підвищенню по службі.

Д. Краще прийняти підвищення за посадою, навіть якщо це зіпсує відносини із керівником.

22. Ж. Якщо людина любить свою роботу, вона не покине її заради можливості просунути на посаді.

Д. Кожен надасть перевагу можливості підвищення, навіть якщо доведеться залишити цікаву роботу.

23. З. Краще працювати у знайомому колективі, навіть якщо робота не дуже добре оплачується.

А. Кожен віддасть перевагу високооплачуваній роботі, навіть якщо в новому колективі його не прийматимуть прихильно.

24. В. Кожна людина віддасть перевагу відповідальній роботі, навіть якщо вона не принесе суспільного визнання.

Е. Краще досягти суспільного визнання та морального заохочення, ніж нести більшу особисту відповідальність.

25. Б. Краще отримати суспільне визнання за виконання завдань зараз, ніж отримати підвищення на посаді у майбутньому.

Д. Краще мати перспективу побудови кар'єри у майбутньому, навіть якщо кар'єра обмежить можливості громадського визнання ваших заслуг.

26. З. Кожен воліє залишитися в знайомому та доброзичливому колективі, ніж прийняти підвищення за посадою в іншому підрозділі.

Д. Кожен віддасть перевагу підвищенню за посадою, навіть якщо доведеться розлучитися з колегами.

27. Е. Краще успішно виконувати знайому рутинну роботу, ніж погодитися з можливими невдачами, вирішуючи нові, цікавіші завдання.

Ж. Краще цікава робота, навіть якщо можливі невдачі та провали, ніж нудна та рутинна робота.

28. З. Людина може цілком задовольнятися хорошими відносинами у колективі за відсутності особистих успіхів робочому місці.

Е. Краще мати можливість завжди бути успішним у роботі, навіть якщо працюєш наодинці.

Методика багатофакторного дослідження особистості Р. Кеттелла (16 PF)

Інструкція: Перед вами питання, які допоможуть з'ясувати особливості вашого характеру, особистості. Не існує «вірних» і «невірних» відповідей. Намагайтеся відповідати щиро та точно. На початку Ви повинні відповісти на чотири питання, які дано як зразок і подивитися чи не потребуєте Ви додаткових роз'яснень. Ви повинні закреслити відповідний Вашій відповіді квадратик на спеціальному бланку для відповіді. Існує три можливі відповіді на кожне запитання.

Приклад:

1. Я люблю дивитися командні ігри: а) так; в) іноді; с) ні.

2. Я віддаю перевагу людям: а) стриманим; в) важко відповісти; с) швидко встановлюють дружні контакти.

3. Гроші не можуть принести щастя: а) так; в) не знаю; с) ні.

4. Жінка знаходиться в такому ж відношенні до дитини, як кішка до: а) кошеня; в) собаки; с) хлопчика.

На останнє запитання є правильна відповідь: кошеня. Але таких питань дуже мало. Якщо Вам щось незрозуміло, зверніться до експериментатора за роз'ясненнями. Не починайте без сигналу експериментатора.

1. Я думаю, що моя пам'ять зараз краща, ніж була раніше.

а) так

- b) важко сказати
 - c) ні
2. Я цілком міг би жити один, далеко від людей.
- a) так
 - b) іноді
 - c) ні
3. Якщо припустити, що небо знаходиться «внизу» і що взимку «спекотно», я мав би назвати злочинця:
- a) бандитом
 - b) святим
 - c) хмарою
4. Коли я лягаю спати, то:
- a) швидко засинаю
 - b) коли як
 - c) засинаю насилу
5. Якби я вів машину по дорозі, де багато інших автомашин, я вважав би за краще:
- a) пропустити вперед більшість машин
 - b) не знаю
 - c) обігнати всі машини, що йдуть попереду.
6. У компанії я надаю можливість іншим жартувати та розповідати всякі історії.
- a) так
 - b) іноді
 - c) ні
7. Мені важливо, щоб у всьому навколишньому не було безладу.
- a) вірно
 - b) важко сказати
 - c) неправильно
8. Більшість людей, з якими я буваю в компаніях, безперечно, раді мене бачити.
- a) так
 - b) іноді
 - c) ні
9. Мені більше подобаються:
- a) фігурне катання
 - b) важко сказати
 - c) боротьба регбі та балет
10. Мене бавить невідповідність між тим, що люди роблять, і тим, що вони потім розповідають про це.
- a) так
 - b) іноді
 - c) ні
11. Читаючи про якусь подію, я цікавлюся всіма подробицями.
- a) завжди
 - b) іноді
 - c) рідко
12. Коли друзі жартують з мене, я сміюся разом з усіма і не ображаюся.
- a) вірно
 - b) не знаю
 - c) неправильно
13. Якщо мені хтось нагрубить, я можу швидко забути про це.
- a) вірно
 - b) не знаю
 - c) неправильно

14. Мені більше подобається вигадувати нові способи у виконанні будь-якої роботи, ніж дотримуватись випробуваних прийомів.

- a) вірно
- b) не знаю
- c) неправильно

15. Коли я планую щось, я волюю робити це самостійно, без будь-якої допомоги.

- a) вірно
- b) іноді
- c) ні

16. Думаю, що я менш чутливий і менш збудливий, ніж більшість людей.

- a) вірно
- b) важко відповісти
- c) неправильно

17. Мене дратують люди, які не можуть швидко приймати рішення.

- a) вірно
- b) коли як
- c) неправильно

18. Іноді, хоч і короткочасно, у мене виникало почуття роздратування по відношенню до моїх батьків.

- a) так
- b) не знаю
- c) ні

19. Я скоріше розкрив би свої потаємні думки:

- a) своїм добрим друзям
- b) не знаю
- c) у своєму щоденнику

20. Я думаю, що слово, протилежне за змістом слову «неточний», це:

- a) недбалий
- b) ретельний
- c) приблизний

21. У мене завжди вистачає енергії, коли мені це потрібно

- a) так
- b) важко сказати
- c) ні

22. Мене більше дратують люди, які:

- a) своїми грубими жартами вганяють людей у фарбу
- b) важко відповісти
- c) створюють незручності, коли спізнюються на обумовлену зустріч зі мною

23. Мені дуже подобається запрошувати до себе гостей та розважати їх.

- a) вірно
- b) не знаю
- c) неправильно

24. Я думаю, що:

- a) можна не все робити однаково ретельно
- b) важко сказати
- c) будь-яку роботу слід виконувати ретельно, якщо Ви за неї взялися

25. Мені зазвичай доводиться долати збентеження.

- a) так
- b) іноді
- c) ні

26. Мої друзі частіше.

- a) радиться зі мною

- b) роблять те й інше
 - c) дають мені поради порівну
27. Якщо приятель обманює мене в дрібницях, я швидше віддаю перевагу зробити вигляд, що не помітив цього, ніж викрию його.
- a) так
 - b) іноді
 - c) ні
28. Я віддаю перевагу друзям:
- a) інтереси яких мають діловий та практичний характер
 - b) не знаю
 - c) які відрізняються філософським поглядом на життя
29. Не можу байдуже слухати, як інші люди висловлюють ідеї, протилежні до тих, у які я твердо вірю.
- a) вірно
 - b) важко сказати
 - c) неправильно
30. Мене хвилюють мої минулі вчинки та помилки.
- a) так
 - b) не знаю
 - c) ні
31. Якби я однаково добре вмів робити й те й інше, я віддав би перевагу:
- a) грати у шахи
 - b) важко сказати
 - c) грати у містечка
32. Мені подобаються товариські люди.
- a) так
 - b) не знаю
 - c) ні
33. Я настільки обережний і практичний, що зі мною трапляється менше неприємних несподіванок, ніж з іншими людьми.
- a) так
 - b) важко сказати
 - c) ні
34. Я можу забути про свої турботи та обов'язки, коли це необхідно.
- a) так
 - b) іноді
 - c) ні
35. Мені буває важко визнати, що я не правий.
- a) так
 - b) іноді
 - c) ні
36. На підприємстві мені було б цікавіше:
- a) працювати з машинами та механізмами та брати участь в основному виробництві
 - b) важко сказати
 - c) розмовляти з людьми, займаючись громадською роботою
37. Яке слово не пов'язане із двома іншими?
- a) кішка
 - b) близько
 - c) сонце
38. Те, що певною мірою відволікає мою увагу:
- a) дратує мене
 - b) щось середнє

- с) не турбує мене зовсім
39. Якби я мав багато грошей, то я:
- а) жив би, не обмежуючи себе ні в чому
 - б) не знаю
 - с) подбав би про те, щоб не викликати до себе заздрості
40. Найгірше покарання для мене:
- а) важка робота
 - б) не знаю
 - с) бути замкненим на самоті
41. Люди повинні більше, ніж зараз, дотримуватися моральних норм.
- а) так
 - б) іноді
 - с) ні
42. Мені казали, що дитиною я був:
- а) спокійним і любив залишатися один
 - б) важко сказати
 - с) живим і рухливим і мене не можна було залишити одного
43. Я хотів би працювати з приладами.
- а) так
 - б) не знаю
 - с) ні
44. Думаю, більшість свідків на суді говорять правду, навіть якщо це нелегко для них.
- а) так
 - б) важко сказати
 - с) ні
45. Іноді я не наважуюсь втілювати в життя свої ідеї, бо вони здаються мені нездійсненними.
- а) вірно
 - б) важко відповісти
 - с) неправильно
46. Я намагаюся сміятися з жартів не так голосно, як більшість людей.
- а) вірно
 - б) не знаю
 - с) неправильно
47. Я ніколи не відчував себе таким нещасним, щоб хотілося плакати:
- а) вірно
 - б) не знаю
 - с) неправильно
48. Мені більше подобається
- а) марш у виконанні духового оркестру
 - б) не знаю
 - с) фортепіанна музика
49. Я хотів би провести відпустку
- а) у селі з одним або двома друзями
 - б) важко сказати
 - с) очолюючи групу у туристському таборі
50. Зусилля, витрачені на складання планів:
- а) ніколи не зайві
 - б) важко сказати
 - с) не варті цього
51. Необдумані вчинки та висловлювання моїх приятелів на мою адресу не ображають і не засмучують мене.

- a) вірно
 - b) не знаю
 - c) неправильно
52. Вдалі справи здаються мені легкими.
- a) завжди
 - b) іноді
 - c) рідко
53. Я хотів би працювати:
- a) в установі, де мені довелося б керувати людьми і постійно бути серед них
 - b) важко відповісти
 - c) на самоті, наприклад, архітектором, який розробляє свій проект
54. Будинок відноситься до кімнати, як дерево:
- a) до лісу
 - b) до рослини
 - c) до аркуша
55. Те, що я роблю, у мене не виходить:
- a) рідко
 - b) час від часу
 - c) часто
56. У більшості справ я віддаю перевагу:
- a) ризикнути
 - b) коли як
 - c) діяти напевно
57. Ймовірно, деякі люди вважають, що я надто багато говорю.
- a) швидше за все, це так
 - b) не знаю
 - c) гадаю, що це не так
58. Мені більше подобається людина:
- a) великого розуму, навіть якщо вона ненадійна і непостійна
 - b) важко сказати
 - c) із середніми здібностями, але вміє протистояти будь-яким спокусам
59. Я приймаю рішення
- a) швидше, ніж багато людей
 - b) не знаю
 - c) повільніше, ніж більшість людей
60. На мене велике враження справляють.
- a) майстерність та витонченість
 - b) важко сказати
 - c) сила та міць
61. Я вважаю себе людиною, схильною до співпраці,
- a) так
 - b) не знаю
 - c) ні
62. Мені більше подобається розмовляти з людьми вишуканими, витонченими, ніж з відвертими та прямолінійними.
- a) так
 - b) не знаю
 - c) ні
63. Я віддаю перевагу
- a) самостійно вирішувати питання, що стосуються мене особисто
 - b) важко відповісти
 - c) радитись з моїми друзями

64. Якщо людина не відповідає на мої слова, то я відчуваю, що, мабуть, сказав якусь дурість.
- a) вірно
 - b) не знаю
 - c) неправильно
65. У шкільні роки я найбільше отримав знання
- a) на уроках
 - b) не знаю
 - c) читаючи книги
66. Я уникаю громадської роботи та пов'язаної з цим відповідальності
- a) вірно
 - b) іноді
 - c) неправильно
67. Якщо дуже важке питання вимагає від мене великих зусиль, то я:
- a) почну займатися іншим питанням
 - b) важко сказати
 - c) ще раз спробую вирішити це питання
68. У мене виникають сильні емоції: тривога, гнів, напади сміху тощо, здавалося б, без певних причин
- a) так
 - b) іноді
 - c) ні
69. Іноді я розумію гірше, ніж зазвичай.
- a) вірно
 - b) не знаю
 - c) неправильно
70. Мені приємно зробити людині ласку, погодившись призначити зустріч з нею на час, зручний для неї, навіть якщо це трохи незручно для мене.
- a) так
 - b) іноді
 - c) ні
71. Я думаю, що правильне число, яке має продовжити ряд 1, 2, 3, 6, 5, ... -це:
- a) 10
 - b) 5
 - c) 7
72. Іноді в мене бувають нетривалі напади нудоти та запаморочення без певної причини.
- a) так
 - b) дуже рідко
 - c) ні
73. Я волію скоріше відмовитися від свого замовлення, ніж завдати офіціанту або офіціантці зайвого занепокоєння.
- a) так
 - b) іноді
 - c) ні
74. Я живу сьогоднішнім днем більшою мірою, ніж інші люди:
- a) вірно
 - b) важко сказати
 - c) неправильно
75. На вечірці мені подобається:
- a) брати участь у цікавій діловій розмові
 - b) важко відповісти

- с) відпочивати разом з усіма
76. Я висловлюю свою думку незалежно від того, хто мене слухає:
- a) так
 - b) іноді
 - с) ні
77. Якби я міг перенестися в минуле, я хотів би зустрітися з:
- a) Ньютоном
 - b) не знаю
 - с) Шекспіром
78. Я змушений утримувати себе від того, щоб не залагоджувати чужі справи.
- a) так
 - b) іноді
 - с) ні
79. Працюючи в магазині, я вважав би за краще:
- a) оформляти вітрини
 - b) не знаю
 - с) бути касиром
80. Якщо люди погано думають про мене, я не намагаюся переконати їх, а продовжую робити так, як вважаю за потрібне.
- a) так
 - b) важко сказати
 - с) ні
81. Якщо я бачу, що мій старий друг холодний зі мною і уникає мене, я зазвичай:
- a) відразу ж думаю: «У нього поганий настрій»
 - b) не знаю
 - с) починаю думати про те, який неправильний вчинок я зробив
82. Багато неприємностей відбувається через людей:
- a) які намагаються в усе внести зміни, хоча вже існують задовільні способи вирішення цих питань
 - b) не знаю
 - с) які відкидають нові, перспективні пропозиції
83. Я отримую велике задоволення, розповідаючи місцеві новини.
- a) так
 - b) іноді
 - с) неправильно
84. Акуратні, вимогливі люди не вживаються зі мною.
- a) вірно
 - b) іноді
 - с) неправильно
85. Мені здається, що я менш дратівливий, ніж більшість людей.
- a) вірно
 - b) не знаю
 - с) неправильно
86. Я можу легше не зважати на інших людей, ніж вони на мене.
- a) вірно
 - b) іноді
 - с) неправильно
87. Буває, що весь ранок я не хочу ні з ким розмовляти.
- a) часто
 - b) іноді
 - с) ніколи

88. Якщо стрілки годинника зустрічаються рівно через кожні 65 хвилин, відміряних за точним годинником, то цей годинник:

- a) відстає
- b) йде правильно
- c) поспішає

89. Мені буває нудно:

- a) часто
- b) іноді
- c) рідко

90. Люди кажуть, що мені подобається все робити своїм оригінальним способом.

- a) вірно
- b) іноді
- c) неправильно

91. Я вважаю, що треба уникати зайвих хвилювань, бо вони стомлюють.

- a) так
- b) іноді
- c) ні

92. Вдома у вільний час я:

- a) відпочиваю від усіх справ
- b) важко відповісти
- c) займаюся цікавими справами

93. Я обережно ставлюся до зав'язування дружніх стосунків із незнайомими людьми.

- a) так
- b) іноді
- c) ні

94. Я вважаю, що те, що люди говорять віршами, можна так само точно виразити прозою.

- a) так
- b) важко відповісти
- c) ні

95. Мені здається, що люди, з якими я перебуваю у дружніх стосунках, можуть виявитися аж ніяк не друзями за моєю спиною.

- a) так
- b) іноді
- c) ні

96. Мені здається, що найдраматичніші події вже через рік не залишать у моїй душі жодних слідів.

- a) так
- b) не знаю
- c) ні

97. Я думаю, що цікавіше:

- a) працювати з рослинами
- b) не знаю
- c) бути страховим агентом

98. Я схильний до забобонів і безпричинного страху по відношенню до деяких речей, наприклад, до певних тварин, місць, дат і т. ін.

- a) так
- b) іноді
- c) ні

99. Я люблю розмірковувати про те, як можна було б покращити світ.

- a) так
- b) важко сказати

- с) ні
100. Я віддаю перевагу іграм:
- а) де треба грати в команді або мати партнера
- б) не знаю
- с) де кожен грає за себе
101. Вночі мені сняться фантастичні та безглузді сни.
- а) так
- б) іноді
- с) ні
102. Якщо я залишаюся в домі один, то через деякий час відчуваю тривогу та страх.
- а) так
- б) іноді
- с) ні
103. Я можу своїм дружнім ставленням ввести людей в оману, хоча насправді вони мені не подобаються.
- а) так
- б) іноді
- с) ні
104. Яке слово не стосується двох інших?
- а) думати
- б) бачити
- с) чути
105. Якщо мати Марії є сестрою батька Олександра, то ким є Олександр стосовно батька Марії?
- а) двоюрідним братом
- б) племінником
- с) дядьком.

**Методика «індекс організаційної напруженості
(модифікація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко)**

Інструкція: Поставте позначку напроти кожного пункту, обираючи одну з п'яти відповідей: ніколи, рідко, іноді, часто, завжди.

Текст опитувальника:

1. Ви відчуваєте, що у вас недостатньо повноважень для виконання своїх робочих обов'язків.
2. Ви не розумієте обсяг роботи та власні робочі обов'язки.
3. Ви не знаєте, які існують для вас можливості для зростання та просування по службі.
4. Ви відчуваєте занадто велике робоче навантаження, з яким не можете впоратися протягом звичайного робочого дня.
5. Ви відчуваєте, що не можете задовольнити конфліктуючі вимоги різних людей, що займають вищу посаду.
6. Ви відчуваєте, що недостатньо кваліфіковані, щоб впоратися з роботою.
7. Ви не знаєте того, що ваш начальник думає про вас, як він оцінює вашу діяльність.
8. Ви констатуєте, що не можете отримати інформацію, необхідну для роботи.
9. Ви відчуваєте, що вас можуть не любити і не приймати люди, з якими працюєте.
10. Ви відчуваєте, що не здатні вплинути на рішення та дії вашого безпосереднього керівника щодо вас.
11. Ви не знаєте, що очікують від вас люди, з якими працюєте.
12. Ви маєте відчуття, що завеликий обсяг роботи, яку ви виконуєте, може впливати на її якість.

13. Ви відчуваєте, що на роботі маєте виконувати речі, що суперечать вашим переконанням.

14. Ви відчуваєте, що ваша робота заважає вашому сімейному життю.

15. Ви відчуваєте, що ваша робота пов'язана з постійним введенням необґрунтованих та непідготовлених реформ.

16. Ви відчуваєте, що ваша робота вимагає введення інноваційних змін (нових напрямків роботи, нових технологій, методів роботи та ін.), однак у вашій організації не створюються необхідні для цього умови.

17. Ви відчуваєте, що ваша робота потребує поліпшення професійного здоров'я (створення умов для відпочинку, профілактики та подолання професійного стресу, синдрому професійного вигорання тощо).

18. Ви відчуваєте, що робота, яку ви виконуєте, потребує значно вищої заробітної плати.

19. Ви відчуваєте, що потребуєте поліпшення житлових умов.

20. Ви відчуваєте необхідність зміни порядку атестації працівників та присвоєння вищої категорії.

21. Ви відчуваєте, що у вашій організації існує невідповідність між вимогами щодо підвищення кваліфікації працівників (проходження стажування в інших організаціях, участь в дистанційних курсах навчання, в міжнародних семінарах, конференціях тощо) та наявними умовами для її здійснення.

22. Ви відчуваєте протиріччя між вашою потребою в управлінні організацією (визначення політики організації, введення інноваційних напрямків діяльності тощо) та реальною вашою участю в цьому процесі.

23. Ви відчуваєте протест проти авторитаризму керівників вашої організації.

24. Ви відчуваєте, що умови вашої роботи (забезпечення канцтоварами, комп'ютерною технікою, періодичними виданнями, книгами та ін.) не відповідають інноваційним вимогам, які висуваються до вашої роботи.

25. Ви відчуваєте, що скорочення працівників у вашій організації не дає можливість успішно реалізувати освітні реформи та негативно позначається на ефективності роботи.

26. Ви відчуваєте, що профспілковий комітет вашої організації не сприяє захисту ваших професійних інтересів і не створює достатньо умов для вашого соціального забезпечення.

27. Ви відчуваєте, що напруженість на роботі не дає вам розвиватися в інших сферах вашого життя (турбота про ваше здоров'я, хобі, подорожі тощо).

28. Ви відчуваєте, що поєднання основної роботи з роботою за сумісництвом (в одній або в кількох організаціях) обумовлює високий рівень вашої професійної напруженості і негативно позначається на інших сферах вашого життя.

29. Ви відчуваєте, що у вашій організації присутнє явище мобінгу (психологічного терору, агресивної поведінки окремих працівників до інших працівників тощо).

30. Ви відчуваєте, що у вашій організації не достатньо умов для професійної мобільності працівників, оскільки діяльність працівників жорстко підпорядкована певним правилам і нормам.

Опитувальник самоорганізації діяльності Є. Ю. Мандрикової

Інструкція: вам пропонується низка тверджень щодо різних сторін вашого життя та способів поводження з часом. Обведіть на шкалі ту цифру, яка найбільшою мірою характеризує Вас та відображає Вашу точку зору:

- 1 – повна незгода;
- 7 – повна згода з цим твердженням;
- 4 – середина шкали.

Інші цифри - проміжні значення.

Текст опитувальника:

1. Мені потрібно багато часу, щоб «розгойдатися» і почати діяти. 1 2 3 4 5 6 7
2. Щодня планую мої справи. 1 2 3 4 5 6 7
3. Мене виводять із себе і вибивають із звичного графіка непередбачені справи. 1 2 3 4 5 6 7
4. Зазвичай я намічаю програму на день і намагаюся її виконати. 1 2 3 4 5 6 7
5. Мені буває важко завершити розпочате. 1 2 3 4 5 6 7
6. Я не можу відмовитися від розпочатої справи, навіть якщо вона мені «не по зубах». 1 2 3 4 5 6 7
7. Я знаю, чого хочу, і роблю все, щоб досягти цього. 1 2 3 4 5 6 7
8. Я заздалегідь вибудовую план майбутнього дня. 1 2 3 4 5 6 7
9. Мені важливіше те, що я роблю і переживаю зараз, а не те, що буде чи було. 1 2 3 4 5 6 7
10. Я можу почати робити кілька справ і жодну з них не закінчити. 1 2 3 4 5 6 7
11. Я планую мої повсякденні справи за певними принципами. 1 2 3 4 5 6 7
12. Я вважаю себе людиною, яка живе «тут і зараз». 1 2 3 4 5 6 7
13. Я не можу перейти до іншої справи, якщо не завершив попередньої. 1 2 3 4 5 6 7
14. Я вважаю себе цілеспрямованою людиною. 1 2 3 4 5 6 7
15. Замість того, щоб займатися справами, я часто марную час. 1 2 3 4 5 6 7
16. Мені подобається вести щоденник і фіксувати те, що відбувається зі мною. 1 2 3 4 5 6 7
17. Іноді я навіть не можу заснути, згадавши про недороблені справи. 1 2 3 4 5 6 7
18. У мене є чого прагнути. 1 2 3 4 5 6 7
19. Мені подобається користуватися щоденником та іншими засобами планування часу. 1 2 3 4 5 6 7
20. Моє життя спрямоване на досягнення певних результатів. 1 2 3 4 5 6 7
21. Я маю труднощі з упорядкуванням моїх справ. 1 2 3 4 5 6 7
22. Мені подобається писати звіти за підсумками роботи. 1 2 3 4 5 6 7
23. Я ні до чого не прагну. 1 2 3 4 5 6 7
24. Якщо я не закінчив якусь справу, то це не виходить у мене з голови. 1 2 3 4 5 6 7
25. Я маю головну мету в житті. 1 2 3 4 5 6 7

Психокорекційна програма

День №1. Техніки розслаблення, заспокоєння та медитації

Знайомство. Вправа «Візитівка».

Мета: самопрезентація учасників тренінгу

Хід вправи: Кожен учасник на половинці аркуша паперу пише:

- по центру – своє ім'я;
- у верхньому лівому кутку - улюблена страва (тварина, квітка тощо);
- у нижньому лівому кутку – улюблений композитор (група);
- у верхньому правому кутку – мета життя (заняття у вільний час);
- у нижньому правому кутку – улюблений фільм.

Коли всі учасники закінчили робити візитку, кожен презентує себе.

Запитання:

- 1) Що було найскладніше написати про себе?
- 2) Чи знайшли ви однодумців?
- 3) Чи дізналися ви щось нове одне про одного?

Розминка. Вправа "Хто швидше?"

Мета: згуртування колективу.

Інструкція: Побудуйте за допомогою всіх гравців команди. Група повинна виконувати завдання швидко та чітко.

Квадрат, трикутник, коло, ромб, кут, літеру М.

Можна використовувати деякі ускладнення, наприклад, побудувати в повній тиші, із заплющеними очима і т. ін.

Правила роботи в групі.

Ведучий пояснює приблизні правила роботи в групі і пропонує додати інші. Активна робота на занятті кожного учасника. Уважність до того, хто говорить. Довіра один до одного. Неприпустимість глузувань. Не виносити обговорення межі заняття. Право кожного на свою думку. Правило нуль-нуль: розпочинати вчасно.

Дихальні техніки із заспокійливим ефектом.

Мета: освоєння усвідомленого, природного типу дихання, зняття м'язових затискачів, зняття напруги, емоційне заспокоєння.

Ведучий коротко розповідає про емоційне вигорання, його основні симптоми та вплив стресу та напруження на його формування. Учасників просять оцінити наявність відсутність у них напруження, симптомів виснаження та втомити за шкалою від 1 до 10. Далі окреслюються основні методи зняття психофізичного напруження: розслаблення, медитації, дихальні вправи.

Вправа «Відпочинок».

Ведучий пропонує учасникам зайняти вихідне положення - встати, випростатися, поставити ноги на ширину плечей. Зробити вдих. На видиху нахилитися, розслабивши шийку та плечі так, щоб голова та руки вільно звисали до підлоги. Дихати глибоко, стежити за своїм диханням. Перебувати в такому положенні протягом 1-2 хвилин. Потім повільно випростатися.

Вправа «Передишка».

Ведучий: Зазвичай, коли ми чимось засмучені, ми починаємо стримувати дихання. Вивільнення дихання - один із способів розслаблення.

Учасникам пропонується протягом трьох хвилин дихати повільно, спокійно та глибоко. Можна навіть заплющити очі. Необхідно спробувати насолоджуватись цим глибоким неквапливим диханням, уявити, що всі неприємності випаровуються.

Вправа «Заспокоєння».

Ведучий: зараз давайте всі сядемо, по можливості спробуємо розслабити м'язи тіла і зосередити увагу на диханні. На рахунок 1-2-3-4 робіть повільний глибокий вдих (при цьому живіт випинається вперед, а грудна клітина нерухома). На наступні чотири рахунки

проводиться затримка дихання. Потім плавний вдих на рахунок 1-2-3-4-5-6. Знову затримка перед наступним вдихом на рахунок 1-2-3-4.

Робимо вправу 3-5 хвилин. Давайте поділимося враженнями, чи помітили ви, що ваш стан став помітно спокійнішим і врівноваженим?

Релаксаційні техніки.

Ведучий пояснює основні поняття та механізм релаксації. Релаксація - це розслаблення. Прийоми релаксації ґрунтуються на свідомому розслабленні м'язів. Знижуючи м'язову напругу, ми сприяємо зниженню нервової напруги. Техніка релаксації спрямована на зняття емоційного напруження, пов'язаного з перевтомою, дає можливість знизити м'язову напругу, звільнитися від сторонніх думок, налаштуватися на майбутню роботу, розвиває здатність концентрувати увагу і по-справжньому відчувати розслаблення. Релаксація викликається на тлі установки на спокій та відпочинок за допомогою трьох дій: промовляння певних словесних формул, керування увагою та образних уявлень.

Мета: усвідомлення, знаходження та зняття м'язових затисків; визначення та зняття зайвої напруги, вироблення навичок м'язового контролю.

Вправа «Напруга - розслаблення».

Учасникам пропонується стати прямо і зосередити увагу на правій руці, напружуючи її до краю. Через кілька секунд напругу скинути, розслабити руку. Виконати аналогічну процедуру по черзі з лівою рукою, правою і лівою, ногами, попереком, шиєю.

Вправа «Ранковий аутотренінг».

Ведучий: Ранковий аутотренінг – це психологічне тренування, своєрідний спосіб релаксації. Його мета - покращити психічний та розумовий стан, зарядитися позитивними емоціями. Ви можете проводити цей аутотренінг не тільки лежачи або сидячи в ліжку, але і, наприклад, приймаючи контрастний душ. Даний тренінг не вимагає серйозного розумового напруження, тому його можна проводити, поєднуючи з будь-яким легким, автоматично виконуваним ранковим заняттям, будь то вмивання, розчісування, одягання і т. ін.

Отже, посміхніться собі і скажіть вголос: я відпочив(ла), я спокійний(а). Моя нервова система в повному порядку, всі мої м'язи, весь мій організм приходять у дію, починають працювати, мій мозок, мої думки приходять у врівноважений стан і тішать мене. Я сповнений сил, енергії та бажання жити, працювати, мислити, радіти і радувати інших». Трохи перепочивши, продовжуйте переконливо вселяти такі думки: «Я відпочив(ла), я виспався(лася), тепер я спокійний(а), умиротворений(а) і при цьому відчуваю бадьорість, активність у всьому тілі. Я не в змозі більше лежати в ліжку, я не хочу більше спати, я веселий, я енергійний, я у чудовій формі, я чудово почуваюся. У мене чудовий настрій, і я готовий ділитися ним з усіма, що додає мені ще більше радості, впевненості в собі і бажання жити і діяти».

Домашнє завдання: проводьте техніку «Ранковий аутотренінг» кожного ранку, доки вона не перетвориться на автоматизм.

Вправа "Поза релаксації".

Ведучий: Зараз необхідно сісти на стілець, нахилити тулуб трохи вперед, злегка зігнути спину, опустити голову на груди, стегна розправити під прямим кутом один до одного. Передпліччя вільно лежать на стегнах, кисті рук вільно звисають. М'язи максимально розслаблені, очі закриті. Поза нагадує положення втомленого кучера на джоржках. Подумки «пробігтися» по всіх м'язах тіла, перевіряючи, чи досить вони розслаблені. Починати треба з м'язів обличчя, з освоєння «маски» релаксації.

Вправа «Маска» релаксації.

Ведучий: Слухайте уважно команди та повторюйте їх про себе: «м'язи чола розслаблені; всі зморшки на лобі розгладжені (щоб відчути розслаблення цієї групи м'язів, можна попередньо для контрасту напружити їх, на вдиху піднявши брови, як це буває при здивуванні, і на видиху опустивши); брови розслаблені (нахмурити брови і відразу розслабити); повіки розслаблені; м'язи щік розслаблені; щелепи розтиснуті, нижня щелепа вільно опущена вниз; губи розслаблені.

Вправа «Повний фізичний спокій».

Ведучий: Входимо у стан спокою, повний фізичний спокій: «я розслаблююсь; м'язи шиї розслаблені; плечі розслаблені (плечі опускаються); м'язи рук розслаблені: передпліччя, кисті рук...; руки здаються батогоми, кинутими на коліна; м'язи спини розслаблені; живіт розслаблений».

Вправа «Повний психічний спокій».

Ведучий: Входимо у стан «Повний психічний спокій». «Спокій, як ковдрою, огортає мене». Подаються команди (самонакази): відпочинок; всі думки пішли; тільки спокій; спокій, як м'яка ковдра, огортає мене; я цілком спокійний; повний психічний спокій».

Увага повільно ковзає тілом, перевіряючи, чи всі м'язові затискачі прибрані, опускається по м'язах ніг: «ноги розслаблені: розслабляються стегна, розкріплюються колінні суглоби, розслабляються м'язи гомілки, стопи...; кожен мій м'яз розслаблений і в'ялий; спокій, повний фізичний спокій».

Уявіть, що ви відпочиваєте на пляжі (у саду...): «Я відпочиваю, мені приємний стан повного фізичного спокою».

Висновок: на тлі загального фізичного розслаблення ви можете за допомогою самонаказів та уявлень нав'язати собі стан повного психічного спокою.

Вихід із стану релаксації. Йде рахунок до 10, кожен другий рахунок подаються команди (самонакази): «один, два – ви добре відпочили; три, чотири - важкість тіла пройшла; п'ять, шість - бадьорість у всьому тілі; сім, вісім - настрої бадьорий; дев'ять, десять - розплющити очі та посміхнутися».

Енергійно дається команда: «Потягніться, сядьте прямо! Сплетіть пальці рук перед собою! Викрутіть кисті долонями назовні. З повним вдихом підніміть руки зі сплетеними пальцями над головою. З різким видихом опустіть руки». Ця вправа повторюється 2-3 рази.

Медитативні техніки.

Ведучий роз'яснює основні поняття та механізми впливу медитації на психофізіологічний стан людини.

Медитація являє собою стан, при якому досягається найвищий ступінь концентрації уваги або ж, навпаки, повне її розосередження. Використання медитативних технік призводить до формування внутрішньопсихічних бар'єрів, які можуть дезактивувати дію негативних подразників, сприяє позитивній перебудові та зміцненню психічних функцій, пов'язаних із емоційно-вольовою сферою людини. Під час виконання медитації дотримуються таких правил: усамітнення; зручна, але не розслаблююча поза.

Мета - зняття емоційного напруження, розвиток вміння зупиняти потік думок.

Вправа «Концентрація на рахунку».

Ведучий: Подумки повільно рахуйте від 1 до 10 і зосередьтеся на цьому повільному рахунку. Якщо в якийсь момент думки почнуть розсіюватися і ви не зможете зосередитися на рахунку, почніть рахувати спочатку. Повторюйте рахунок протягом кількох хвилин.

Вправа «Концентрація на нейтральному предметі».

Ведучий пропонує учасникам протягом кількох хвилин сконцентрувати увагу на якомусь нейтральному предметі.

1. Записати 10 найменувань предметів, речей, подій, які приносять задоволення.
2. Повільно порахувати предмети, ніяк емоційно не забарвлені: листя на гілці, літери на друкованій сторінці і т. д.
3. Потренувати свою пам'ять, згадуючи 20 здійснених вчора дій.
4. Протягом двох хвилин пригадати ті якості, які вам найбільше подобаються, і навести приклади кожної з них.

Рефлексія відчуттів. Чи вдалося вам довго зосередити свою увагу на якомусь об'єкті? На чому легше утримувати увагу – на предметі чи звуку? Від чого це залежить? Які властивості уваги необхідні концентрації?

Вправа «Зосередження на емоціях та настрої»

Ведучий: Зосередьтеся на внутрішньому мовленні. Зупиніть внутрішнє мовлення. Зосередьтеся на настрої. Оцініть свій настрій. Який він? Гарний, поганий, середній, веселий, сумний, піднесений?

А тепер зосередьтеся на ваших емоціях, спробуйте уявити себе у радісному, веселому емоційному стані. Згадайте радісні події у вашому житті. Виходимо зі стану релаксації.

Рефлексія відчуттів.

Процання.

День №2. Способи подолання стресу

Привітання.

Розминка. Вправа "Хороші події".

Мета: створення позитивного настрою під час тренінгу.

Хід вправи: Кожен по колу розповідає як мінімум про одну хорошу подію, що сталася з ним за цей ранок.

Запитання:

1) Чи важко було згадати добрі події? Як думаєте, чому?

Вправа «Рафтинг».

Інструкція: Учасники встають у дві шеренги один навпроти одного таким чином, щоб відстань між ними становила близько метра, а з боку – не більше півметра. Цікавіше, якщо стати не по прямій, а утворивши 1-2 вигини. Кожен учасник по черзі проходить між двома шеренгами, заплющивши очі. Інші спрямовують його, злегка підштовхуючи долонями, у бік, протилежний тому кінцю шеренг, звідки він почав рух. Слідкуйте, щоб поштовхи не стали надто сильними, здатними заподіяти біль або викинути його за межі шеренг! Коли учасник доходить до кінця, він знову встає у шеренгу.

Учасникам ігрова ситуація описується так: «Є такий екстремальний вид спорту – рафтинг. Це сплав бурхливими гірськими річками на човнах або плотах. Уявіть собі, що наші шеренги – такі бурхливі річки, а ви – ті, хто має по них сплавлятися. Вам потрібно буде почергово, заплющуючи очі, здійснити цей спуск.

Інші учасники, зображуючи течію річки, стануть спрямовувати вас своїми руками у потрібному напрямку. Довіртеся їм! Але пам'ятайте, що річка бурхлива, тому в ході спуску вас може злегка укачати. Тим не менш, вам потрібно довіритися її течії - і вона сама вас винесе, куди потрібно!

Обговорення. У кого які враження виникали під час «спуску»? А за умови знаходження у складі «берегів річки»? Кому було комфортно у тій та іншій ролі, кому не дуже, з чим це пов'язано? Яким життєвим ситуаціям можна уподібнити цю гру, в якій потрібно довіритися групі і просто дати «бурхливій течії» винести себе в потрібному напрямку? Як учасники звикли рухатися до своїх цілей – чекати, поки течія сама винесе, чи рухатися до них активно і самостійно? У чому плюси та мінуси кожного з цих способів?

Вправа «Мої кращі способи подолання стресу»

Мета: тренінг мобілізації ресурсів та асертивної поведінки.

Кожному з учасників пропонується подумати та розповісти про 2-3 своїх кращі способи заспокоєння після стресу. Ведучий уточнює алгоритм кожного з них і записує на дошку.

Якщо інші учасники самі використовують наведені методи, вони за них голосують.

Усі роблять висновок про безліч механізмів подолання стресу: у сфері перемикання діяльності та хобі, комунікацій, спілкування з природою, звернення до мистецтва, у сфері відпочинку, харчування, побутової "фізіотерапії", внутрішнього монологу або діалогу та ін.

Вправа «5-4-3-2-1».

Ведучий: Ця техніка поступово задіює кожен з органів чуття, дозволяючи швидко заземлитися та повернути відчуття спокою.

Інструкція: Перед початком виконання вправи необхідно глибоко вдихнути повітря та зробити повільний видих. Потім слід зосередити увагу на таких моментах:

5 - предмети, які можна побачити; назвати вголос, якого вони кольору, форми;

4 - предмети, які можна відчутти на дотик (за можливості, корисно буде доторкнутися до кожного з них); проговорити, які вони за температурою, текстурою;

3 - звуки, які лунають саме зараз;

2 - запахи, які відчуваються;

1 - смак (можна просто облизати губи, скуштувати щось за можливості).

Наприкінці треба сказати щось приємне для себе чи про себе

Вправа "Програма захисту від стресу"

Мета: розвиток самокерівництва та оволодіння методами управління стресом.

Ведучий знайомить учасників із простою, але ефективною програмою захисту від стресу, складеною Самоукіною Н. і що складається з 4 кроків:

1) Поспостерігайте за собою (зміни стану та настрою, що відбуваються, коли ви втрачаєте самовладання).

2) Знайдіть способи зупинки себе (пауза у спілкуванні, вихід з кімнати...)

3) Переведіть свою енергію в іншу форму діяльності: переберіть речі, полийте квіти, заваріть чай; поговоріть із симпатичними вам людьми на нейтральні теми; подивіться у вікно на небо, дерева, людей (про що вони думають); на 2-3 хвилини опустіть руки у холодну воду.

4) Серйозно подумайте про те, які моменти в житті допомагають вам зняти напругу, що вас найбільше тішить, ніж займаєтесь із захопленням? Постарайтеся щодня приділяти небагато часу цим заняттям.

Вправа «Саморегуляція при гострому стресі»

Мета: оволодіння методами та прийомами самодопомоги при гострому стресі.

Ведучий пропонує учасникам пригадати ситуації, коли вони були дуже вражені, стривожені, ображені, розчаровані, отримали неприємну звістку.

1. Якщо ви отримали раптовий сильний стрес, перше правило, яке необхідно взяти на озброєння, - це не приймати одразу жодних рішень і не робити жодних дій. Можна швидко відновити внутрішню рівновагу за допомогою наведених нижче методів.

2. Якщо гострий стрес застав вас у приміщенні – вийдіть до туалетної кімнати, де є вода. Змочіть холодною водою точки поверхневого розташування артерій: на передпліччях (в «променевої ямці», де зазвичай вимірюють пульс), область сонних артерій, скроні.

3. Налийте холодну воду в склянку і випийте воду маленькими ковтками, усвідомлюючи, як вона стикається із задньою стінкою горла.

4. При серцебитті - помасажуйте область каротидних синусів (місця, що відповідають сонним артеріям на рівні верхнього краю щитовидного хряща гортані, з боків від гортані), злегка натисніть на очні яблука.

5. Розслабте шию, плечі, звисивши вниз руки та голову. Побудьте кілька хвилин у такій позиції. Поступово випростайтеся і зробіть 6-10 глибоких вдихів, намагаючись повністю наповнити легені повітрям, повільно видихаючи та роблячи паузу після видиху.

6. Подивіться навколо, зосередьте увагу на навколишніх предметах, називайте їх подумки. Подивіться у вікно на навколишню природу, на небо і подумайте про те, що, незважаючи на те, що сталося, світ все ж таки прекрасний.

Рефлексія. Учасникам пропонується дати зворотний зв'язок, щодо ефективності запропонованих вправ у стресовій ситуації та розповісти про свій власний досвід реагування на гострий стрес.

Вправа «Оплески по колу»

Ведучий: Ми добре попрацювали сьогодні, і мені хочеться запропонувати вам гру, під час якої оплески спочатку звучать тихенько, а потім стають дедалі сильнішими. Ведучий починає тихенько плескати в долоні, дивлячись і поступово підходячи до одного з учасників. Потім цей учасник обирає із групи наступного, кому вони аплодують вже удвох. Третій обирає четвертого і т. д. Останньому учаснику аплодує вже вся група.

Рефлексія заняття: Що сподобалося на цьому занятті? Що викликало труднощі? Чому сприяло проведене заняття?

Прощання.

День 3. Розвиток впевненої поведінки

Привітання.

Розминка. Вправа «Плутанка».

Мета: Згуртування, поліпшення взаєморозуміння учасників.

Хід вправи: Усі беруться за руки, стоячи в колі і починають заплутуватися. Коли заплуталися всі, і вийшла одна велика «плутанка», можна уявити, що вся група перетворилася на одного величезного звіра. Тепер терміново потрібно визначити, де перебуватиме його голова, а де хвіст. Ведучий запитує: «Хто буде головою? А хто хвостом?». Коли звір зорієнтувався, де його «право», а де його «ліво», він повинен навчитися рухатися на всі боки, зокрема і назад. А потім, звір повинен пробігтися, і можливо навіть когось, хто трапився по дорозі, «з'їсти».

Запитання: Які відчуття та емоції викликало виконання завдання?

Вправи на впевнену (асертивну) поведінку

Ведучий: Впевненість у собі – одна з найцікавіших властивостей людської психіки. Але різні люди вкладають у слово «впевненість» зовсім різний зміст. Тому я вам пропоную спробувати визначити, що ж все-таки означає впевненість. Можна виділити такі ключові визначення:

«Впевненість у собі – це віра в те, що в нас є щось більше, ніж ми знаємо про себе». У кожного є прихований потенціал! Подумайте, адже колись ви навіть ходити не вміли! А зараз? Був час, коли ви не могли читати та писати, не вміли плавати чи водити машину. Все це ви поступово освоїли. Адже людина – істота, що навчається. Причому, така, що навчається досить швидко. Якщо ви чогось не здатні зробити зараз, це зовсім не означає, що так буде все життя. Тому я пропоную вам зараз написати п'ять доказів наведеної вище фрази – спираючись на власний потенціал.

Що ви не вміли робити раніше, але навчилися?

Чого ви ще можете навчитись у майбутньому?

«Впевненість у собі – це віра в те, що у скрутній ситуації на себе можна покластися». У всіх нас не раз у житті були складні моменти. Іноді ми могли розраховувати лише на себе, іноді – ще й на допомогу оточуючих. І все-таки немає людини, яка хоч раз не була б змушена діяти за прикладом барона Мюнхгаузена: власноруч витягувати себе за волосся з болота. Тому зараз я вас прошу описати п'ять випадків, як вони самі собі допомагали.

Даю вам 5 хвилин. Коротко опишіть ситуації, в яких ви мали поклатись тільки на себе і які успішно вирішили.

Перш ніж переходити до вправ на розвиток впевненості, необхідно провести своєрідну діагностику: наскільки особисто ви впевнені у собі. Отже, перш за все, необхідно розібратися як часто і які ознаки впевненості чи невпевненості у вас є.

Давайте спробуємо описати, які на вашу думку існують симптоми невпевненості? Група пропонує свої варіанти, які ведучий записує на дошці та класифікує у групи зовнішніх проявів та внутрішніх станів.

Загальний внутрішній стан: ілюзія зменшення розмірів; бажання провалитися крізь землю, стати непомітним для оточуючих; відсутність внутрішнього стрижня (здається, ніби перетворився на амебу); відсутність енергії; відчуття своєї «прибитості», наче чимось придавили зверху; тривога; відчуття своєї слабкості, беззахисності; сором за себе, безпричинне почуття провини; знижений настрій; постійні сумніви; аналітичний параліч («Бути чи не бути? Робити чи не робити?»); підвищена увага до думки оточуючих; страх відповідальності; страх за майбутнє.

Зовнішні прояви: порушення координації рухів (незрозуміло, куди подіти руки-ноги, язик заплітається); сутулість; велика кількість у мові слів-паразитів, неясностей, втрата змісту сказаного; тихий, невпевнений голос.

Далі за тим же принципом аналізуються ознаки впевненості:

Внутрішні: ілюзія збільшення розмірів («нас - багато!»); підвищення самооцінки («Я – герой свого життя!»); підвищений настрій; поява внутрішньої сили, приплив енергії; відсутність страху перед іншими, перед вибором, ухваленням рішень, відповідальністю; бажання бути у центрі уваги; легкість у всьому тілі, «крила за спиною»; повага до чужої думки поєднується з готовністю самостійно обирати свою дорогу.

Зовнішні: поява стрижня всередині, спина та плечі розпрямляються; впевнений погляд; відмінна координація рухів (хоч танцювати чечітку); голос гучний, інтонаційно забарвлений, впевнений.

Протестувавши себе за цими показниками, спробуйте визначити, як довго тривають у вас періоди впевненості чи невпевненості: тижнями, місяцями, роками? З чим ви живете більшу частину часу – з упевненістю чи з невпевненістю?

Вправа "Впевнене мовлення".

Дана техніка включає тренінг впевненого голосу, жестів і відповідної поведінки.

Учасникам дається завдання зробити оголошення перед групою щодо проведення новорічного корпоративу. Після оголошення пропонується оцінити ступінь впевненості оратора від 1 до 10, аналізуючи гучність, чіткість вимови, інтонації, осанку, жести.

Що треба змінити, щоб ваша мова звучала більш впевнено? Над чим треба попрацювати? Ведучий задає домашнє завдання:

Домашнє завдання: Запишіть голос на телефон, послухайте його. Наскільки голосно та чітко ви говорите? Чи витримуєте ви паузи? Чи варіюєте ви модуляції голосу за своїм бажанням? Наскільки приємним є тембр вашого голосу? Записуйте і слухайте себе стільки разів, скільки потрібно, поки не залишитеся задоволені собою. Тепер спробуйте поговорити з кимось у такому режимі по телефону, а потім при прямому контакті.

Ведучий: Запам'ятайте три «голосові» правила впевненої людини:

Виділяйте у розмові звук «р», можна навіть трохи грасувати. Як ви вважаєте, чому багато хто любить пісні Висоцького? Весь секрет у закладеній у них потужній енергетиці. Тільки вслухайтесь: "Но пар-р-рус, пор-р-рвали пар-р-рус!" – впевненість, що звучить у пісні, приваблює слухача.

Тримайте гучність на одному рівні. Якщо ви починаєте фразу за здоров'я, а закінчуєте за упокій, враження впевненої людини вам не справити.

Протягуйте голосні. Це ознака того, що ви не поспішайте, говорите значно, впевнено.

Вправа "Корсет впевненості".

Ведучий: Мова наших жестів і поз виразніша за наші слова. За одним рухом можна зрозуміти, як почувається людина у тій чи іншій ситуації. Впевнені в собі люди відрізняються прямою походою, їхні жести виразні, пози відкриті.

Впевнена осанка підвищує настрій, дарує відчуття внутрішньої сили. Бажаєте «відчутти різницю»? Пройдіться, зігнувшись, немов старий дідусь, тягнучи ноги. Ну як? Приємне це відчуття, ніби ви років на двадцять постаріли? Отож!

Прийміть максимально закриту позу: схрестіть руки на грудях, схрестіть ноги. Що ви відчуваєте? А потім максимально відкрийтеся. Що ви тепер відчуваєте?

Встаньте в позу "руки в боки". А тепер заведіть руки за спину. Які з цих поз дають вам відчуття впевненості? Уявіть, що центр тяжкості вашого тіла знаходиться в центрі живота - нехай він представиться вам залізною кулькою, круглим каменем або чимось у цьому роді. Змістіть його з голови, зайнятої важкими і малопродуктивними думками, в центр живота, за пупок.

Пройдіть метрів десять: хребет прямий, підборіддя - паралельно підлозі, плечі розведені та опущені. Відчуйте різницю між вашою звичайною походою та нинішньою. Важливо вміти своєю походою передати силу, впевненість, а коли треба, і солідність. Адже смішно, якщо дорослі чоловіки метушаться, як підлітки. Відстежте свої жести та пози впевненості та невпевненості. Зосередьтеся на жестах та позах впевненості. Закріпіть нові почуття.

Обговорення. Наскільки нова поза та хода відрізняється від типової для вас? Чи зручно було вам в цій позі? Які відчуття викликала у вас впевнена хода?

Вправа "Дзеркало для героя".

Закрийте очі та уявіть, що ви знаходитесь у великій кімнаті з двома дзеркалами на протилежних стінах. В одному з них ви бачите свій відбиток. Ваш зовнішній вигляд, вираз обличчя, поза - все говорить про крайній ступінь невпевненості. Ви чуєте, як несміливо і тихо ви вимовляєте слова, а ваш внутрішній голос постійно твердить: «Я найгірший!» Постарайтеся абсолютно злитися зі своїм відображенням у дзеркалі та відчути повне занурення у болото невпевненості. З кожним вдихом і видихом посилюйте відчуття страху, тривоги, недовірливості. А потім повільно «вийдіть» із дзеркала і позначте, як ваш образ стає дедалі тьмянішим і, нарешті, гасне зовсім. Ви вже ніколи не повернетесь до нього.

Повільно поверніться та вдивіться у своє відображення в іншому дзеркалі. Ви впевнена в собі людина! Пам'ять нагадує три яскраві події вашого життя, коли ви були «на коні». Згадайте звуки, образи, запахи, які тоді супроводжували ваше почуття впевненості. Ваш внутрішній голос прорвався назовні: «Я вірю у себе! Я впевнений в собі!».

Червоний стовпчик вашої впевненості піднімається за шкалою градусника і з кожним вдихом і видихом наближається до стоградусної позначки. Який колір вашої впевненості? Наповніть себе ним. Створіть навколо себе хмару впевненості та оточіть нею своє тіло. Додайте музику впевненості, запахи. Постарайтеся побачити символи, образ вашої впевненості та злийтеся з ним. Уявіть напис золоченими літерами на базальті: «Я впевнений у собі!». Уявіть собі величезну залу. Ви стоїте на сцені, і вам аплодують десятки тисяч людей. Під кінець глибоко вдихніть і розплющіть очі.

Домашнє завдання: Формування техніки упевненої поведінки.

1. Ведення щоденника, у якому фіксуються: 1) ситуації, у яких проявляється невпевненість у собі; 2) у чий присутності; 3) форма прояву тілесному рівні.

2. Упорядкування ієрархії значущості для вас даних ситуацій, людей. При цьому враховуються 2 позиції: 1) у навколишньому середовищі без референтних осіб; 2) з референтними особами (родичі, начальство).

3. Щодо кожної ситуації проявів невпевненої поведінки написати кілька варіантів бажаної поведінки, поведінкової реакції.

4. Програти бажану ситуацію, звертаючи увагу використання займенника "Я" під час висловлювання своїх бажань. Проаналізувати – програвання якої ролі викликає дискомфорт. Закріпити бажану модель поведінки.

5. Постійне тренування у придбанні навички впевненої поведінки. Не приступати до програвання нової ситуації зі списку, доки не придбано навички у вирішенні попередньої.

Рефлексія. Учасники говорять про те, що сподобалося і не сподобалося на тренінгу, що хорошого та корисного винесуть із нього та застосують у повсякденному житті.

Прощання. «Дякую за...» - Кожен учасник по черзі каже групі, за що він вдячний після цього тренінгу.

День 4. Підвищення рівня самооцінки

Привітання.

Розминка. Вправа «Дуємо до мети»

Опис вправи. Учасники записують кожен на своєму аркуші паперу фразу «Я хочу досягти...» і продовжують її відповідно до того, чого б хотіли особисто вони. Потім ці листки зминаються в грудочки, і кожен учасник кладе свою грудочку на підлогу там у аудиторії, де захоче. Після цього гравці беруть нові аркуші паперу та пишуть на них «Я вже досяг...» і ту мету, що вже була записана на першому аркуші. Ці листи теж зминаються в грудочки і розміщуються на підлозі таким чином, щоб відстань між ними та тими грудками, які створені в першій частині вправи, становила не менше ніж 3 м.

Далі учасникам слід, присівши навпочіпки і дмухаючи на свої грудочки, утворені з листів «Я хочу досягти...», домогтися того, щоб пригнати їх до власних грудочок з листів «Я вже досяг...».

Обговорення. Які емоції викликала ця вправа? Як змінювався стан учасників у міру того, як їх «Я хочу досягти...» наближалось до «Я вже досяг...»? А що насправді потрібно зробити, які кроки пройти на шляху від постановки мети до її втілення?

Обговорення домашнього завдання.

Діагностика самооцінки.

Ведучий: Починаємо з діагностики Вашої самооцінки за шкалою від 0 до 10 балів. Наскільки Ви оцінюєте себе:

0 балів - я ніхто, інші краще за мене, я нічого не вартий, я порожнє місце, я нічого не досяг у житті;

10 балів - я молодець, все можу, всьому навчуся, вірю в себе, у мене все виходить і я - гідна людина.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Тепер дайте відповідь, на скільки балів Ви хотіли б самооцінку підняти? Якщо Ви знаєте, чого прагнути, – у Вас є напрямок. Кораблю, який не знає, куди йому плисти, жоден вітер не буде попутним, тому якщо Ви знаєте куди плисти, то ви досягнете успіху.

Вправа "Розбір імені"

Мета: надання можливості самопрезентації.

Матеріал: аркуші паперу А4, кольорові олівці.

Інструкція: Учасникам пропонується записати по літерах своє ім'я і підібрати слова, що починаються на кожен з цих літер, що характеризують їх. На роздуми дається 4-5 хвилин. Потім кожен називає своє ім'я та ті характеристики, які йому вдалося вигадати.

Ось як, наприклад, може виглядати ім'я "Вікторія":

В – ввічлива, І – інтригуюча, К – красива, Т – таємнича, О – оригінальна, Р – різна, І – інтелектуальна, Я – яскрава.

Аналіз: Чи важко було шукати показники? Кому хотілося б додати інші характеристики, які дуже підходять, але їх назви не починаються на літери, що входять в ім'я?

Вправа «Визначення «вторинної вигоди» низької самооцінки»

Ведучий: У своїй книзі «Рефреймінг: орієнтація особистості за допомогою мовленнєвих стратегій» Р. Бендлер і Д. Гріндер пишуть, що вторинна вигода – це ситуація, коли деяка, на перший погляд, проблематична чи негативна поведінка насправді виконує позитивну функцію. Якою б дивною і химерною не здавалася поведінка, вона завжди служить меті, корисній на деякому рівні, і ця мета, як правило, неусвідомлена. Немає сенсу робити те, що повністю суперечить нашим інтересам. Завжди існує певна вигода, і суміш наших мотивів та емоцій рідко виявляється гармонійною.

Фрейд вказував, що симптом часто служить корисній меті або веде до «вторинної вигоди» в реальності людини в теперішньому, вигоди бажаної або необхідної цій людині або системі, членом якої вона є.

Інструкція: Візьміть аркуш паперу та ручку, дайте відповідь письмово на запитання «Які вигоди Вам дає низька самооцінка? Що Ви отримуєте завдяки низькій самооцінці?» Напишіть відповіді. Можливо, спочатку це питання здасться Вам абсурдним, але в ньому є дуже важлива істина про те, чому ми досі страждаємо низькою самооцінкою. Можливо, відповідь є у Вас десь усередині і зараз вона з'явиться. Отже, починайте. Пишіть дві-три відповіді.

Обговорення: Учасникам пропонується зачитати свої варіанти відповідей та подумати, як можна інакше вирішити проблеми, що сприяють низькій самооцінці.

Ведучий: Деякі люди відповідають, що низька самооцінка дає можливість уникнути відповідальності. Якщо людина не хоче брати на себе відповідальність за щось, то вона каже «ні, я не впораюся». Це приблизно означає наступне: «Я маленький чоловічок, нічого не можу, мені так зручніше, тому що не треба за щось відповідати». Хтось каже, що низька самооцінка дає йому можливість «не висуватись». Це наслідок батьківських програм «Не висувуйся», «Вище за себе не стрибнеш» тощо, які колись допомогли предкам, і вони передали їх нащадку в «спадщину» зі своїми переконаннями та прикладом поведінки. Однак з часом ця програма

може заважати в досягненні успіху, адже для цього потрібно проявити себе. Комуś невпевненість у собі допомагає зберегти себе, адже невпевнена людина більше передбачає можливі ризики та погрози.

Всі ці вигоди, на перший погляд, абсолютно абсурдні з погляду логіки та здорового глузду, але цілком виправдані, якщо з'ясувати їхні функції, називаються у психологічній практиці – вторинні вигоди. Після того, як людина усвідомлює свої вторинні вигоди, вона може жити більш ефективно.

Вправа «Молодець!»

Мета: формування впевненої поведінки, усвідомлення своїх сильних сторін.

Інструкція: Вам необхідно розділитись на дві групи за принципом: зовнішній – внутрішній. Утворіть внутрішній та зовнішній круг. Учасники зовнішнього кола мають знайти собі партнера з внутрішнього; стати один навпроти одного і по сигналу по черзі почати говорити про свої досягнення. Той, хто слухає - загинає пальці та вимовляє фразу на кожне сказане досягнення партнера: «Ну ти і молодець! Раз! А ти молодець! Два!" І так далі. Навіть якщо ви думаєте, про себе тільки погано, все одно мужньо говоріть про себе тільки хороше.

Якщо хтось із вас відчує збентеження або невпевненість при виконанні цієї вправи, скажіть про себе: «Я люблю себе, я унікальний і неповторний!»

Щоразу, коли вам приходять в голову негативні оцінки на свою адресу, згадайте про те, що вам ще потрібно розвиватися, зрозуміло, ви поки що не можете бути досконалими.

За сигналом внутрішнє коло залишається на місці, а учасники зовнішнього кола роблять крок і змінюють партнерів. Гра продовжується.

Обговорення: Чи багато хорошого ви згадали про себе? Чи кажете ви іноді собі: Це у мене добре виходить? Чого ви навчилися у свого партнера?

Вправа «Абстрактний живопис».

Мета: на етапі створення малюнків тренується креативність учасників, на етапі презентації – впевнена поведінка у ситуації подання публіці результатів своєї праці.

Матеріал: аркуші паперу А4, кольорові олівці.

Інструкція: Учасники одержують по аркушу паперу формату А4. Їх просять взяти олівець або фломастер, заплющити очі і розмалювати цей лист таким чином, щоб на ньому не залишилося вільного простору, олівець побував у всіх кутах (1-2 хвилини). Потім учасників просять розплющити очі, уважно вдивитися в каракулі, придумати, на що вони схожі, і домалювати їх таким чином, щоб вийшло осмислене зображення (6-10 хвилин). Заключний етап – презентація авторами своїх робіт перед групою (1 хвилина на кожну людину).

Обговорення: Які малюнки запам'яталися, здалися найцікавішими, чим саме? Які психологічні якості потрібні, щоб успішно впоратися з таким завданням? Де у житті знадобляться ці якості?

Вправа «Зате...».

Мета: зміна ставлення до ситуації, пошук позитивних моментів та значень.

Інструкція: На аркуші паперу коротко опишіть ситуацію, в якій страждала ваша самооцінка. Потім напишіть слово «Зате...», далі напишіть те хороше, що Ви отримали завдяки цьому досвіду (побачити щось хороше завжди виходить краще після детального аналізу). Подумайте, для чого Вам було дано цю ситуацію, чому Ви повинні навчитися. Кожна ситуація несе у собі позитивний досвід.

Обговорення: учасникам пропонується презентувати свою ситуацію та варіанти зміни ставлення до неї. Група може запропонувати свої способи переоцінки та пошуку позитиву.

Ведучий: Таким чином, якщо людина змінить думки про себе, про світ, про людей, то в неї зміняться обставини її життя. Здатність чи бажання змінити власні ірраціональні настанови та принципи є особистою відповідальністю людини.

Домашнє завдання: протягом наступного тижня учасникам пропонується вести «Щоденник успіху», до якого записуються досягнення чи відповіді за рубриками:

- що мене тішить;
- що сталося нового, гарного;

- що в мене сьогодні було добре;
- що я вмію;
- мої якості, за допомогою яких я можу...

Прощання.

День 5. Формування цілеспрямованості та вміння досягати мети

Мета: усвідомлення значення планування та цілепокладання для навчання та життя в цілому; освоєння видів та способів постановки цілей; освоєння технологій та принципів цілепокладання та досягнення мети.

Привітання.

Розминка. Вправа «Дійти до ризику».

Мета: навчання регуляції поведінки та прийняття рішення в умовах ризику.

Учасників просять, заплющивши очі, наосліп дійти до фінішної межі, розташованої на відстані 5–6 м від старту, і зупинитися тоді, коли вони, на їхній погляд, виявляться максимально близько до неї, але не переступлять її. Ведучий і 2-3 помічники стежать, щоб вони не відхилилися від прямолінійної траєкторії руху і не зіткнулися з чимось (особливо якщо вони не зупиняться вчасно і продовжать рух за фінішною межею). Переможцем вважається той, хто зупинився максимально близько від межі, але не заступив за неї. Якщо дозволяє час, бажано надати учасникам по 2 спроби. Коли учасників багато, доцільно поділити їх на кілька груп по 6–7 осіб, кожна з яких стартує окремо.

Психологічний зміст вправи. Чим далі пройдеш, тим вищий шанс перемогти, але водночас і вища ймовірність програшу у разі заступу. Крім того, вправа дає матеріал для обговорення того, як у нашому житті поєднується прагнення досягти успіху та обережність, прагнення уникнути невдачі. Як правило, у тих, хто суттєво не доходить до фінішної межі, яскравіше виражена мотивація до уникнення невдач, а у тих, хто опиняється поруч із нею або заступає – до досягнення успіхів.

Обговорення. Хто чим керувався, приймаючи рішення про те, в який момент зупинитися? Обережні люди, які зупиняються заздалегідь, мають мало шансів на перемогу, а ті, хто йде далеко, діють за принципом «або перемогти або програти». З якими особливостями особистості, на вашу думку, це пов'язано? У яких життєвих ситуаціях важливе вміння «дійти до ризику», тобто наблизитися до будь-яких обмежень чи джерел небезпеки, але вчасно зупинитися?

Обговорення домашнього завдання.

Вправа «По листочкам»

Інструкція: Кожен учасник пише на невеликому аркуші паперу своє ім'я та кладе цей аркуш на підлогу у будь-якому місці приміщення. Після цього всі встають у шеренгу та беруться за руки. Дається таке завдання: кожен має дістатися свого листка і хоча б один раз наступити на нього. Розмикати руки при цьому не можна, рухається вся шеренга. Якщо учасників більше ніж 9-10, то доцільно розділити їх на 2–3 команди, які працюватимуть паралельно.

Психологічний зміст вправи. Навчання координації спільних дій, а також тренування впевненості в ситуації управління іншими людьми, залучення інших для досягнення власної мети (для успішного виконання вправи кожен повинен на деякий час взяти на себе роль і довести інших учасників до «свого» листка).

Обговорення. Кому що було легше – йти за іншими учасниками чи самому вести їх у потрібному напрямку? А що для вас ближче у звичайному житті – прагнути керувати іншими людьми, чи підкорятися їм? Які плюси та мінуси у тих, хто прагне бути лідером і у тих, хто віддає перевагу йти за лідером?

Ведучий: Постановка цілей - це вираз у вигляді чітких намірів і в точних формулюваннях наших інтересів, потреб або завдань, що допомагає зорієнтувати дії та вчинки на ці цілі та на їх виконання. Для цього ціль повинна описувати кінцевий результат, а не ті дії, які необхідно виконати. Постановка мети - безумовна передумова планування, а отже, і успіху

- полягає в точному знанні того, що, коли, в яких масштабах треба досягти. Усвідомлення своєї мети часто означає значну самомотивацію до роботи, так як мета дає ясне уявлення, у якому напрямі необхідно рухатися.

Наша ціль: оволодіти навичкою постановки цілей, розвинути компетенції цілепокладання, збільшити рівень самоактуалізації та свідомості життя.

Вправа Колесо «Баланс життя»

Мета: виокремити проблемні сфери життя, стимулювати особистісне зростання.

Матеріали: лист робочого зошита, олівці, фломастери, ручки.

Процедура проведення. Ведучий видає учасникам лист зображенням «Колеса «Баланс життя»».

Ведучий: напишіть біля кожного сектора, що для вас у житті є найважливішим. (Можливі назви: робота, друзі, захоплення/хобі, сім'я, колеги, зовнішність, здоров'я тощо). Кожен сектор треба буде оцінити за шкалою від 1 до 10. Давайте спробуємо описати максимально виражений полюс «Дружба», як це бути виглядати на 10 балів?

Тепер оцініть реальний стан кожного з секторів, ступінь їх реалізації у вашому житті. На колі поставте цифру, якою ви оцінили кожен сектор та зафарбуйте його частину тим кольором, яким вам захочеться. В результаті виходить цілісна картина того, що в житті на даний момент є важливим та суттєвим для кожного учасника.

Наступний крок – вибір сектора, що «запускає». Це такий сектор, зміни в якому зможуть торкнутися кожного (або більшості) інших частин кола. Наприклад, учасник обирає здоров'я. Якщо він здоровий, то менше пропускатиме роботу, що вплине на якість та продуктивність праці. Здоров'я впливає на гарну зовнішність, дозволяє займатись хобі, бачитись з друзями та ін.

Таким чином, кожен опрацьовує своє колесо балансу. Далі можна дати можливість висловитися учасникам, що вийшло, який із секторів став запускаючим.

Рефлексія.

Вправа «Ресурси».

Інструкція: Учасникам дається завдання побудувати колаж, що відбиває ресурси – фактори, що допомагають долати життєві труднощі та досягти поставленої мети, наприклад професійного становлення або спортивних успіхів.

Як правило, виділяються такі групи ресурсів:

1. Внутрішні, особистісні, інтелектуальні та вольові якості, знання та вміння, різні елементи життєвого досвіду.

2. Соціальні: люди, здатні допомогти у подоланні труднощів і досягненні поставлених цілей – родичі, друзі, колеги тощо.

3. Зовнішні: місце проживання, різні предмети, матеріальні можливості, місце роботи.

Крім використання звичайного набору образотворчих матеріалів до композиції доцільно включати і ті предмети, які можуть символізувати для учасників якісь ресурси (фотографія коханої людини, стільниковий телефон, ключі від квартири або автомобіля тощо). Час роботи - 15-20 хвилин, потім кожен проводить презентації своїх композицій.

Обговорення. Які висновки зробив кожен учасник особисто для себе із цієї вправи? Що за ресурси є найбільш важливими, хто і для чого планує їх використовувати?

Вправа «Оцінка ресурсів та перешкод».

Мета: розвиток здатності до цілепокладання.

Усвідомлення ресурсів:

Складається список необхідних для досягнення цілей ресурсів, які учасники вже мають (риси характеру, друзі, які підтримують і можуть допомогти, фінансові ресурси, рівень освіти, енергія, час тощо). Можна використовувати ресурси, використані у попередній вправі.

Ведучий пропонує згадати випадки зі свого життя, коли вони відчували, що досягли успіху. Це не обов'язково може бути важливою подією. Пропонується відповісти на питання, які ресурси вони використовували максимально ефективно. Потрібно згадати 3-5 таких випадків, записати їх.

Усвідомлення перешкод:

Учасникам пропонується у кількох словах сформулювати, що перешкоджає мати все те, про що вони мріють, чого прагнуть зараз.

Обговорення. Чи можливо подолати перешкоди? Що для цього потрібно? Чого не вистачає?

День 6. Формування цілеспрямованості та вміння досягати мети (продовження)

Привітання.

Розминка. Вправа «Якби...»

Мета: активізація психічної діяльності учасників.

Хід проведення: Учасники повинні закінчити речення.

Наприклад: «Якби я був книгою, то був би...», «Якби я був їжею, то хотів би бути...», «Якби я був предметом меблів, то був би...».

Вправа «Особисті стратегії успіху у важкій життєвій ситуації».

Мета: розвиток часової перспективи та здатності до цілепокладання.

Завдання: розробити власну стратегію досягнення успіху. Для цього можна спробувати змодельовати когось, хто вже досяг того, чого ми прагнемо. Це можуть бути люди, яких ви добре знаєте, чи відомі особи. Необхідно записати імена 3-5 осіб і в кількох словах описати їх особисті якості та поведінку, які призвели до успіху. Після цього заплющити очі і уявити, що кожен з цих людей збирається дати вам пораду. Записується головна ідея. Необхідно писати перше, що спаде на думку.

Рефлексія: Що нового про себе ви дізналися на цьому занятті? Як ви себе зараз відчуваєте (промовити почуття)? Що вам сподобалося і що не сподобалося? Що з наших вправ, допоможе вам у реальному житті? Можливо, ви вже щось пробували?

Вправа «Крок до мети».

Мета: конкретизація дій, які можна і потрібно зробити для досягнення поставленої мети.

Інструкція: Учасників просять намалювати горизонтальний відрізок, відзначити на ньому 11 точок на рівній відстані одна від одної і позначити їх цифрами від 0 до 10. Відрізок символізує шлях до досягнення мети. Крайня ліва точка (0) позначає ситуацію, коли мета не досягнута абсолютно, крайня права (10) - ситуацію, коли мета досягнута повністю і найкращим чином. Учасників просять написати поруч з кожною з цих двох точок по кілька слів, які б описували, відповідно, найгірше і найкраще положення справ.

Після цього учасників просять оцінити за допомогою отриманої шкали власний стан справ – те, наскільки вони близькі до мети. Учасники відзначають відповідну цифру і записують поряд з нею кілька слів, що описують поточний стан справ. А потім їх просять намалювати стрілку від тієї точки, яка характеризує їх теперішнє становище, до наступної. «Ось найближчий крок на шляху до вашої мети. Навіть якщо мета поки не досяжна в повному обсязі, хоча б цей-то крок зробити можна і потрібно. Подумайте і запишіть, що конкретно ви можете зробити, щоб він здійснився. І коли саме ви це зробите».

Ведучий: вправа дозволяє розвивати вміння конкретизувати мету в задачах, з розумінням кроків на шляху до її досягнення, і переходити від роздумів до дій. Часто людина не досягає бажаного не тому, що не володіє необхідними передумовами для цього, а тому, що мета здається їй занадто глобальною, не «розкладається» в її свідомості на конкретні дії, які можна і потрібно зробити вже зараз. Вправи, подібні описаній, дозволяють хоча б частково подолати подібне обмеження.

Обговорення. Кожен з учасників озвучує, що конкретно і коли він в результаті виконання цієї вправи вирішив зробити (варто нагадати, що, як свідчать психологічні дослідження, якщо про намір заявлено публічно, то різко зростають шанси його реалізації). Після цього обговорюється, для чого і як подібні техніки можуть застосовуватися при встановленні стосунків та з метою розширення кола спілкування.

Вправа «Формулювання цілей».

Мета: розвиток часової перспективи та здатності до цілепокладання.

Учасникам пропонується намалювати своє майбутнє життя - так, як вони хотіли б, щоб воно склалося. Правила:

- формулювати свої мрії у позитивних термінах;
- бути гранично конкретними, чітко представляти результат;
- формулювати такі цілі, досягнення яких залежить від них;
- подумати про наслідки, чи не завдадуть вони шкоди іншим людям.

Скласти перелік цілей.

Учасникам пропонується уявити все своє майбутнє життя як художній фільм, у якому кожен із них грає головну роль, будучи одночасно сценаристом, режисером і директором картини. Почати роботу над фільмом необхідно з портрета героя, при цьому має бути не портрет себе сьогоднішнього, а портрет себе такого, яким хотілося б стати.

Обговорення. Чи хотіли б ви все те що, про що писали, мати вже завтра чи ваші цілі довгострокові?

Вправа «П'ять років по тому».

Поміркуйте над найближчими п'ятьма роками свого життя і напишіть, як би ви хотіли жити.

Заповніть робочий лист «П'ять років по тому...»

Уявіть собі, що ви стали старшими на п'ять років. Як має виглядати ваше життя? Будь ласка, дайте відповідь на такі запитання:

Де ви хочете жити?

Як ви хочете проводити більшу частину свого часу?

Скільки грошей ви хочете заробляти?

Кого ви хочете бачити поруч із собою у вигляді найближчої людини?

Чим ви займатиметесь у звичайні дні?

Чим ви займатиметесь для власного задоволення?

Від чого ви будете залежати у вашому житті?

Що буде найважливішим у вашому житті?

У чому полягатиме головна відмінність від вашого сьогоднішнього життя?

У чому полягатиме головна мета на майбутнє?

Що треба зробити сьогодні для того, щоб у майбутньому ваші бажання справдилися?

Після того, як учасники відповіли на всі питання, їм пропонують розповісти, яким вони хочуть бачити своє життя через п'ять років.

Головне - постарайтеся відповісти на запитання: що треба зробити сьогодні для того, щоб у майбутньому ваші бажання справдилися? Чи є вже зараз всі ресурси, чи потрібна стратегія для реалізації того, що я хочу досягти через 5 років?

Вправа «Кола довіри».

Мета: формування та візуалізація ресурсів.

Ведучий: В умовах стресових подій людині важливо розуміти, що вона не залишиться із проблемою сама та зможе отримати підтримку від інших, задіявши свій соціальний ресурс. Сформулювати та візуалізувати його допоможе вправа «Кола довіри».

У її основі лежить ідея існування різних рівнів довіри — власне кіл, які визначають, залежно від ситуації, хто з оточення (рідні, друзі, знайомі, колеги, організації) може стати тим ресурсом, який дозволить адаптуватися до ситуації, отримати підтримку та сили, щоб пережити непрості часи.

Інструкція: На аркуші паперу намалюйте 4 кола, розташованих одне в одному. У центральному колі впишіть своє ім'я, адже саме ви є шукачем ресурсу. У наступному колі вкажіть імена близьких людей, яким ви можете повністю довіритися у ситуації, що склалася, та очікуєте від них цілковитої підтримки та розуміння. Третє коло заповніть іменами людей, яким також довіряєте, але в меншій мірі. Це можуть бути друзі, далекі родичі, люди, з якими ви часто спілкуєтеся, підтримуєте гарні стосунки. У четвертому колі запишіть імена колег, знайомих, батьків однокласників ваших дітей та інших людей, які потенційно можуть прийти

на допомогу та підтримати вас у певних моментах. За межі останнього кола винесіть інституції/організації, які також можуть виявитися корисними для того, щоб справитися із ситуацією: лінії довіри, медичні установи, психологічні чи юридичні консультації тощо. Це ті експерти, які можуть бути абсолютно незнайомими вам, але максимально корисними для вирішення питання.

Проаналізуйте свої кола довіри, імена, які в них записані. Поміркуйте над тим, чи бажаєте ви наблизити когось до свого внутрішнього кола чи навпаки віддалити. Це абсолютно природній процес, адже кола довіри не є фіксованими. Вони формуються відповідно до конкретної ситуації та є гнучкою структурою, яка адаптується до потреб окремої особистості. Це означає, що одна й та сама людина може переходити з кола в коло відповідно до того, наскільки важливою та корисною є для нас у тому чи іншому контексті та певному часовому проміжку.

Рефлексія.

Прощання.

День сьомий. Самоорганізація діяльності та тайм-менеджмент

Привітання.

Розминка. Вправа «Скринька».

Мета: сприяти усвідомленню своєї цінності та індивідуальності кожного учасника.

Інструкція: прохання заплющити очі. Кожному з вас по черзі буде передаватись скринька. У цій скриньці знаходиться щось унікальне, чудове, прекрасне, неповторне... Ви маєте зазирнути в неї та при цьому нічого не говорити.

Кожен член групи по черзі отримує скриньку і розплющує очі, заглядає в неї. (Вміст скриньки - дзеркало).

Обговорення: Що ви очікували побачити у скриньці? Які почуття викликали вміст скриньки?

Як висновок: Отже, кожен із вас є цінністю для колективу, кожен унікальний і неповторний.

Вправа «Якби годинник заговорив...»

Інструкція: Кожному учаснику необхідно підготуватися (5 хвилин на підготовку) і вимовити монолог про себе, від імені годинника (наручного, що висить над узголів'ям ліжка, будильника - на вибір). Якби мій годинник міг говорити, то він розповів би:

Чи вмію я, його господар, розподіляти свій час?

Скільки часу я думаю про час?

Моє ставлення до часу.

Що я встигаю зробити за день?

Чи люблю я свій годинник і чому?

Що я думаю про майбутнє?

Чи задоволений я тим, як прожив своє життя досі?

Скільки часу я витрачаю на роботу, а скільки – на відпочинок?

Скільки часу я готовий віддати іншим? Кому? Що готовий робити у цей час?

Мій час летить або тягнеться ледве-ледь?

Час проведення: 15-20 хвилин.

Обговорення. Чи є у вас проблеми з розподілом часу? На що саме його не вистачає? А що займає забагато часу?

Вправа «Білка в колесі».

Ведучий викликає добровольця. Розпитує його, чи багато в учасників у житті рутинних справ, які не дуже приємні, нудні, але обов'язкові. У міру того, як учасник називає ці справи, ведучий записує їх маркером на окремих аркушах паперу. Закінчивши складати список рутинних справ, ведучий розкладає картки у різні кути тренінгової зали (написами вгору).

Далі ведучий піднімає всіх учасників та пропонує їм "пожити життям" цього добровольця. Ведучий називає у випадковому порядку справи. Учасники повинні всі разом

рушити до картки, на якій написано справу, і стати поруч із нею. Дочекавшись, коли всі учасники згрупуються, ведучий називає таку справу. Бажано прагнути до того, щоб учасники переходили з місця на місце якнайшвидше, постійно прискорюючи темп. Набігавшись, учасники сідають на якийсь час. Розкладені картки забираються. Викликається ще один доброволець. Процедура повторюється.

Обговорення: Чи вдалося вам хоч трохи відчувати себе "в шкурі іншої людини"? Які у вас були емоції під час "біганини"? Які емоції зараз? Як краще жити, щоб не нагадувати собі "білку в колесі"?

Вправа «Принцип Парето» (Правило 80:20).

Ведучий: 80% наших справ дають нам лише 20% нашого прибутку і 20% справ дають нам 80% нашого прибутку. В цьому випадку варто розібратися, де ці 80, а де 20 відсотків? Це можна робити по-різному. Наприклад:

1. Аналіз структури витрат часу за статтями.

Кожен учасник на аркуші прописує власні статті витрат часу, за пунктами (ведучий для наочності записує дані пункти на дошці).

Інструкція: Виділіть свої стандартні статті витрат часу і підрахуйте, скільки часу на тиждень йде на кожну з них. Бажано, щоб великих «статей витрат» було не більше 7 ± 2 . Ці статті можуть включати підстатті.

Статті витрати часу: сон, робота, домашні справи (прибирання, приготування, прання, купівля товарів); розваги (телевізор, інтернет, тусовки, ігри, розважальне читання); навчання, транспорт, обслуговування себе (їжа, гігієна).

2. Аналіз структури витрат часу за корисністю.

Розділіть усі свої статті витрат часу на три великі групи: «корисний час», «технічний час» та «час-поглинач».

«Корисний час» - той час, який працює на ваші цілі, сприяє досягненню потрібних результатів. Цей час працює на створення нового, на розвиток.

«Технічний час» - час, який витрачається на підтримку та відновлення організму та оточення (сон, їжа, приготування, готування тощо) Це час з нульовим «сухим залишком», хоча всі дії в цьому списку потрібні. Тільки на відміну від справ у першій групі вони працюють не на створення нового, а на підтримку поточного стану.

«Час-поглинач» - порожні розваги, цей час теж із нульовим «сухим залишком», але на відміну від другої групи ці витрати не є необхідними. Наприклад:

Корисний час: Робота, Навчання.

Технічний час: Обслуговування себе, Домашні справи, Транспорт, Сон.

Час-поглинач: Розваги.

3. Аналіз структури використання часу за спрямованістю.

За такого аналізу необхідно розділити весь свій час на три частини. А саме на час, який витрачається «для себе», «для близьких» та «для великого життя».

Для себе - це час, який ви витрачаєте особисто на себе.

Для близьких - це той час, який ви витрачаєте, щоб дати щось своїм рідним, близьким та коханим, а також друзям та приятелям (наприклад: допомогли батькам, другу).

Для великого життя - це час, який ви використовуєте для того, щоб дати щось усім іншим людям, людству та життю в цілому (наприклад: перевели бабусю через дорогу, допомогли незнайомій жінці нести сумку, посадили дерево).

4. Перевірка відповідності поточного стану вашим стратегічним цілям.

Ведучий: Для того, щоб Ви могли успішно використовувати свій час насамперед, у Вас повинні бути ясні цілі та завдання. Якщо ви дійсно хочете досягти чогось конкретного, то саме час прописати вашу стратегічну мету за основними напрямками вашої діяльності: Чого ви хочете досягти на роботі? Ким ви хочете стати? Коли? Чого ви хочете досягти в особистому житті? Чого ви хочете досягти у спорті? А після цього дайте відповідь собі на запитання: «Чи працює наявна структура часу на досягнення цих цілей?». Для досягнення своєї мети Вам необхідно навчитися планувати свою діяльність протягом дня. Принципи планування:

1. Складіть список справ.
2. Розставте їх за пріоритетами (АВС).
3. Оцініть, скільки часу Вам знадобиться для виконання завдання.
4. Зарезервуйте час на непередбачені події.
5. Плануйте виконання роботи на час найвищої працездатності.
6. Наприкінці дня контролюйте, що Ви виконали, а що ні.
7. Складіть план наступного дня наприкінці попереднього.

Обговорення: Що нового Ви дізналися про власні особливості розподілу часу? Чи влаштовують Вас Ваші результати? Якими засобами розподілу часу Ви користуватиметеся?

Вправа «Поглиначі часу».

Ведучий: Подумайте та выпишіть усі заняття, які можна визначити як «поглиначі» часу. Порахуйте, скільки часу вони забрали у вас протягом тижня? Хто найбільше відволікав вас? Що заважало вам завершити розпочате за один прийом? Тепер, коли перед вами список основних «поглиначів» вашого часу, подумайте, яких заходів ви можете вжити для їх усунення? Вам буде легше впоратися із цим завданням, якщо ви визначите причини, що призводять до втрати часу. Пропоную вам перелік найпоширеніших причин. Позначте ті, які притаманні вам.

Причини втрат часу:

- не вмію відокремити важливі справи від другорядних;
- не планую попередньо свій день;
- особиста неорганізованість (безлад на письмовому столі, в кімнаті тощо);
- не завжди знаю, що треба робити;
- відволікаюся на телефонні дзвінки (і надовго);
- не вмію сказати «ні»;
- моя особиста недисциплінованість;
- не доводжу розпочате остаточно;
- довго розгойдуюсь на початку кожної справи;
- багато часу витрачаю на дрібну та рутинну роботу, а до важливих справ руки не доходять;
- не знаю свого особистого ритму фізичної та розумової активності;
- дуже легко відволікаюся (наприклад, на шум).

Ведучий: Нехай вас не бентежить велика кількість відмічених вами слабких місць. Визначте «свої» три найважливіші «поглиначі» часу і придумайте спосіб, як їх усунути. Здолавши їх, ви зможете значно скоротити втрати часу.

Обговорення.

Вправа «Комплімент».

Мета: створення позитивного емоційного настрою групи, оволодіння технікою компліменту.

Ведучий: Зараз, ми обдаровуватимемо один одного компліментами. Робота буде проходити в парах (ведучий вибирає одного з учасників у колі та позначає його пару – сусіда праворуч, наступні пари формуються за цим принципом).

Обмін компліментами відбуватиметься у вигляді діалогу. Потрібно як отримати комплімент від співрозмовника, так і обов'язково зробити йому комплімент у відповідь (повернути комплімент). Комплімент приймається у певній формі: «Це справді так! А ще я...» (додається позитивна якість), а потім кажете свій комплімент співрозмовнику у відповідь.

Наприклад: - Галино, ти дуже чуйна людина! - Так це так! А ще я добра! - А в тебе Оля, такі гарні очі!

Обговорення: З якими труднощами ви зіткнулися під час виконання цієї вправи? Чи були приємними моменти у вправі, які?

Прощання.

Мета: згуртування учасників, створення сприятливого соціально-психологічного клімату у групі, що сприяє ефективній роботі команди у реальних умовах та загальному організаційному розвитку.

Завдання: продемонструвати переваги командної роботи; удосконалити спілкування у команді; освоїти навички зворотного зв'язку; удосконалити процеси прийняття рішень у команді; отримати задоволення від спільної роботи.

Привітання.

Розминка. Вправа «Робота в команді»

Мета: активація, підвищення комунікації, взаєморозуміння та взаємодії.

Матеріали: декілька повітряних кульок, які треба попередньо надути, а також досить велике приміщення, щоб учасники могли вільно рухатися.

Інструкція: учасникам пропонують розбитись на групи по три або чотири особи. Трійки рівномірно розподіляються по приміщенню, так щоб не заважати рухатися один одному, і беруться за руки. Кожна команда отримує повітряну кулю.

Завдання полягає в тому, щоб утримувати кулю в повітрі, не допомагаючи собі при цьому руками (можна задіяти лише плечі чи лікті). Дайте командам трохи потренуватись. Нехай під час тренування вони спробують утримувати кулю у повітрі за допомогою різних частин тіла.

Після тренування починається гра: Ви називаєте ту частину тіла, за допомогою якої учасники повинні утримувати кулю. Через 15-20 секунд ви називаєте іншу частину тіла (голову, коліна, лікті, ніс, ліве плече, праву ногу тощо).

Після цього етапу можна ускладнити завдання, комбінуючи команди, наприклад: «Голова та лікоть». Це означає, що гравці повинні спочатку утримувати кулю головою, потім ліктем (при цьому не важливо, хто з гравців підкидає кулю, змінюючи положення тіла, важливо, щоб була дотримана послідовність).

В кінці ведучий дає таку команду: «А тепер утримайте кулю, не використовуючи ніяких частин тіла!». Поки гравці зрозуміють, що це можна зробити, тільки дмухаючи на кулю, у всіх вона напевно впаде і гра сама собою завершиться.

Вправа «Дві правди та одна брехня».

Мета: формування навичок неформального спілкування, поглиблення інформованості про інших учасників групи.

Правила гри. Попросіть усіх у групі розповісти про себе два факти та одну брехню. Чим екзотичніші факти (наприклад, «Я стрибав з парашутом у Коста-Ріці») і чим достовірніша брехня (наприклад «У мене є дві собаки»), тим веселішою буде гра. Всі ці твердження можна зібрати в презентацію, в якій буде по одному слайду для кожного учасника, або грати без підготовки. Попросіть кожного учасника подати три такі твердження про себе та запропонуйте групі проголосувати, щоб вибрати, що з цього є брехнею.

Чим корисна ця вправа. Ця гра добре підходить для груп, учасники яких поки що погано знають один одного. Те, про що ви розповідаєте, згодом може стати темою для розмов (наприклад, «А що ще ти робила в Коста-Ріці?»), які допоможуть скласти повніше уявлення про тих, з ким ви працюєте.

Вправа «Асоціації».

Мета: допомогти кожному учаснику тренінгу прояснити собі поняття «команда».

Ведучий: Пропоную кожному прояснити для себе значення поняття «команда». Вправа, яку ми зараз із вами проведемо, ніби проста, але це не зовсім так. Ви в цьому переконаєтесь, коли побачите, якими цікавими та несподіваними можуть бути погляди наших колег на деякі питання.

Інструкція: Візьміть ручки та папір. Ваше завдання - почути моє запитання та записати перші ж образи, пов'язані з ним, які прийшли вам на думку.

- a. Якщо команда це споруда, то вона буде...
- b. Якщо команда – це колір, то вона буде ... кольору.
- c. Якщо команда – це музика, то вона буде...

d. Якщо команда це геометрична фігура, то вона буде...

e. Якщо команда це назва фільму, то вона буде...

f. Якщо команда це настрій, то вона буде...

Обговорення: кожен учасник зачитує свої асоціації та намагається їх пояснити. Що вам сподобалося у цій вправі? Які відповіді були для вас найцікавішими? Які відповіді здивували вас? Про що нам говорить ця вправа?

Вправа: «Спільні риси».

Мета: об'єднання команди, розуміння спільних ознак, відчуття близькості.

Правила гри. Розділіть команду на групи від трьох до п'яти осіб. Потім попросіть співробітників знайти, що є у всіх учасників групи. Це може бути улюблений серіал, смак морозива чи хобі. Всі повинні постаратися знайти схожі риси, які не будуть надто поверховими чи очевидними. Чим більше спільних рис вони знайдуть у себе, тим краще! Якщо дозволяє час, попросіть різні групи поділитись один з одним своїми знахідками.

Чим корисна ця вправа. Ця гра дозволяє співробітникам дізнатися про те, що було б важко за інших обставин. Її також можна використовувати, щоб знову об'єднати команди, де відчувається роз'єднаність. Обговорення однакових симпатій та антипатій допомагає відчути близькість із колегами.

Демонстративна командна ділова гра

Мета: діагностика сильних сторін команди та дельт для розвитку.

Учасникам пропонується назвати основні ознаки ефективної команди. Всі запропоновані варіанти записують на дошці та потім ведучий їх узагальнює. Звичайно приходять до таких ознак:

7 характеристик високоефективної команди: відкрита комунікація, спільні цілі та цінності, позитивна налаштованість, атмосфера визнання та поваги, внутрішня енергія, досягнення результату за оптимальної продуктивності, гнучкість.

Симптоми неефективної команди: низька продуктивність, заплутаність у визначення ролей та відповідальності, недотримання термінів та виконання цілей, внутрішні конфлікти тощо.

Обговорення. Які, на вашу думку, ознаки ефективної команди в наявності у вашій організації? Яких не вистачає?

Гра «Створення острівної країни».

Мета: визначення стилю ситуативної комунікації, цінностей, що об'єднують учасників групи, розподіл ролей у групі.

Час проведення: 1 год.

Матеріали: 4 листи ватману склеєні разом та вирізані у вигляді острова, набори фарб, пензлі, фломастери, кольоровий папір, різні фігурки з паперу: будиночки, дерева, фабрики, заводи, люди тощо. Диктофон, клей, ножиці.

Процедура проведення: ведучий каже: «Сьогодні тут зібралися великі мудреці. Якось ви вирушили в мандри. Вам хотілося знайти таке місце на землі, яке ще не було освоєне людьми. Ви довго мандрували, зустрічали різних людей, бачили різні місця на землі. І ось одного разу вам пощастило дістатися до безлюдного острова. Сумніву не було – ви знайшли те, що так довго шукали. Вам не треба виправляти чужі помилки, переробляти. Ви можете почати з нуля, у ваших силах створити ідеальне місце для життя, роботи та відпочинку. О, наймудріші! Перетворіть цей острів на чудове місце на землі. Кожен із вас могутній чарівник і може перетворити цю землю на благо всім і собі». Учасникам дається 15 хвилин, щоб вони створили свою країну.

Обговорення: розкажіть про країну, яку ви створили і про історію її створення (важливо: той, хто починає розповідь про картину, або лідер, або максимально залучений до створення композиції, першим починає розповідь той, хто готовий брати на себе відповідальність за групу).

Вам хотілося б опинитись у цій країні (відповідь покаже, наскільки кандидати готові створити для себе комфортні умови, якщо учасник не хоче потрапити до цієї країни, то йому некомфортно у групі)?

Чи хотілося б вам щось змінити в цьому світі (бажання більшості змінити щось свідчить про незадоволеність загальним результатом; якщо зміни хоче внести один учасник колективу, треба дивитися, як він поведеться надалі: чи наполягатиме, чи радитиметься з командою або воліє внести свої зміни відразу, поки коментує їх. Нав'язування учасником своєї лінії може говорити про те, що перед нами потенційне джерело напруги в команді, її слабка ланка).

Що б вам хотілося взяти для себе з цієї країни в реальний світ: ідею, стан, думку, відчуття, враження (запитання показує цінність того, що відбувається, для учасників, рівень їхньої залучення до групової діяльності)?

Рефлексія: Як взаємодіяли учасники групи? Хто був лідером? Які ролі грав кожен учасник? Який прогноз щодо життєздатності групи?

Вправа «Подарунок».

Мета: позитивне завершення тренінгу, рефлексія.

Ведучий: Давайте подумаємо, що ми могли б подарувати Вашій групі, щоб взаємодія в ній стала ще ефективнішою, а відносини в ній більш згуртованими? Давайте скажемо, що кожен із нас дарує групі. Я, наприклад, дарую вам оптимізм та взаємну довіру. Далі кожен із учасників висловлюється, що він хотів би подарувати гурту. Давайте нагородимо себе за успішне плавання оплесками!

Рефлексія: «Наш тренінг закінчився. Хочу запитати, що нового ви сьогодні дізналися? Що корисного винесли собі, для групи?»

Ну ось, усі подарунки подаровані, ігри пройдені, слова сказані. Ви всі були активними, злагоджено працювали в команді. Не забувайте, що Ви – єдине ціле, кожен із Вас – важлива та необхідна, унікальна частина цього цілого! Разом Ви – сила! Дякую всім за участь!»

Перевірка ефективності психокорекційної програми, спрямованої на зниження емоційного вигорання у програмістів

Статистики парних виборок

		Среднее	N	Стд. отклонение	Стд. ошибка среднего
Пара 1	Вигорання1	68,5000	12	8,54919	,48990
	Вигорання2	47,8000	12	6,25167	,39581
Пара 2	Виснаження 1	37,5000	12	5,64655	,52068
	Виснаження 2	22,0000	12	7,15470	,36515
Пара 3	Деперсонал 1	18,2000	12	4,57530	1,44684
Пара 4	Деперсонал 2	10,5000	12	3,66515	1,15902
	Редукція1	40,7000	12	8,15476	1,12764
	Редукція2	29,1000	12	7,38754	1,29875

Примітка: у кожній парі значень 1 – показник до проходження психокорекційної програми, 2 – після проходження програми.

Критерий парных виборок									
		Парные разности					t	ст.св.	Значимост ь (2- сторонняя)
		Средн ее	Стд. отклоне ние	Стд. ошибка среднег о	95% доверительный интервал разности средних				
					Нижняя граница	Верхняя граница			
Пара 1	Вигорання1 – Вигорання2	6,9000 0	1,44914	,45826	,86335	2,93665	4,146	9	,002
Пара 2	Виснаження 1 – Виснаження 2	- 5,4000 0	1,83787	,58119	-2,71474	-,08526	- 2,409	9	,005

Пара 3	Деперсонал1 - Деперсонал2	- 3,3000 0	3,49762	1,10604	-5,80205	-,79795	- 2,984	9	,025
Пара 4	Редукція1 – Редукція2	- 4,5000 0	2,02837	,32875	-3,59835	-,7593	- 1,485	9	,015