m_educ_2025_166

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА

Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
Кафедра практичної психології

Особливості емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти із різним рівнем толерантності до невизначеності

Кваліфікаційна робота
Рівень вищої освіти – другий (магістерський)

Виконала:
студентка 2 курсу, 623 групи
Лівак Уляна Михайлівна
Керівник:
канд. психол. наук,
доц. **Гуцуляк Н. М.**

До захисту допущено
на засіданні кафедри
протокол № ___ від _____ 2024 р.
Зав. кафедри _____доц. Радчук В.М.

Чернівці – 2024

АНОТАЦІЯ

Лівак У.М. **Особливості емоційного вигорання викладачів ЗВО із різним рівнем толерантності до невизначеності. -** Кваліфікаційна робота.

Професія педагога відноситься до соціономічних професій типу «людина-людина», які характеризуються інтенсивністю і напруженістю психоемоційного стану та мають тенденцію до виникнення вигорання. Через значну емоційну напруженість професійної діяльності, постановку високих соціальних вимог, постійну активізацію внутрішніх ресурсів особистості, нестандартність педагогічних ситуацій, відповідальність і складність можуть знижуватися ефективність та продуктивність праці педагога.

У теоретичному розділі розкрито основні підходи до вивчення проблеми емоційного вигорання у сучасній психології, запропоновано моделі та симптоми синдрому емоційного вигорання особистості та визначено індивідуально-психологічні чинники емоційного вигорання викладачів ЗВО.

Проведене емпіричне дослідження було спрямоване на з’ясування особливостей емоційного вигорання викладачів ЗВО із різним рівнем толерантності до невизначеності. Доведено, що існують відмінності у прояві емоційного вигорання викладачів ЗВО відповідно до рівня їх толерантності до невизначеності. На основі отриманих даних розроблено практичні рекомендації щодо попередження та подолання емоційного вигорання викладачів ЗВО.

Ключові слова: емоційне вигорання, толерантність до невизначеності, емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних досягнень.

ABSTRACTS

Livak U.M. **Peculiarities of emotional burnout of higher education teachers with different levels of tolerance for uncertainty.** - Qualification work**.**

The profession of a teacher belongs to socionomic professions of the "person-person" type, which are characterized by the intensity and tension of the psycho-emotional state and have a tendency to burnout. Due to the significant emotional tension of professional activity, the setting of high social requirements, the constant activation of the internal resources of the individual, the non-standard nature of pedagogical situations, responsibility and complexity, the effectiveness and productivity of the teacher's work can decrease.

The theoretical section reveals the main approaches to studying the problem of emotional burnout in modern psychology, proposes models and symptoms of the emotional burnout syndrome of the personality and identifies individual psychological factors of emotional burnout of higher education teachers.

The conducted empirical study was aimed at clarifying the features of emotional burnout of higher education teachers with different levels of tolerance for uncertainty. It has been proven that there are differences in the manifestation of emotional burnout of higher education teachers according to their level of tolerance to uncertainty. Based on the data obtained, practical recommendations have been developed for preventing and overcoming emotional burnout of higher education teachers.

Keywords: emotional burnout, tolerance to uncertainty, emotional exhaustion, depersonalization, reduction of professional achievements.

m_educ_2025_166

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів наукових досліджень інших авторів мають посилання на відповідні джерела.

У.М. Лівак

ЗМІСТ

ВСТУП 6

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗВО .. 11

1.1. Основні підходи до вивчення проблеми емоційного вигорання у сучасній психології 11

1.2. Моделі та симптоми синдрому емоційного вигорання особистості..... 16

1.3. Індивідуально-психологічні чинники емоційного вигорання викладачів ЗВО 25

РОЗДІЛ ІІ. ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ: ХАРАКТЕРИСТИКА ВИБІРКИ ТА МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ 31

РОЗДІЛ ІІІ. ПОРІВНЯЛЬНО-ДІАГНОСТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗВО ВІДПОВІДНО ДО РІВНЯ ЇХ ТОЛЕРАНТНОСТІ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ 36

3.1. Дефінітивний аналіз поняття «толерантність до невизначеності», специфіка її прояву у викладачів ЗВО 36

3.2. Порівняльний аналіз результатів дослідження особливостей емоційного вигорання викладачів ЗВО із різним рівнем толерантності до невизначеності 41

3.3. Практичні рекомендації щодо попередження та подолання емоційного вигорання викладачів ЗВО 68

ВИСНОВКИ 74

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 78

ВСТУП

Актуальність дослідження. Професійна діяльність спеціалістів соціономічних професій характеризується певними факторами, зокрема зростанням вимог до професійної кваліфікації, необхідністю високої емоційної залученості до діяльності, контролем з боку адміністрації, відсутністю регламенту праці, високим рівнем відповідальності, жорсткими часовими рамками, інтенсивним міжособистісним спілкуванням: з адміністрацією організації, колегами, клієнтами різної статі й вікових категорій, які обумовлюють навантаження на всі сторони їх життєдіяльності.

Одним із наслідків вищезазначеної ситуації є виникнення у даних спеціалістів емоційного вигорання, що є актуальною проблемою сучасної психології. За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я вигорання становить собою фізичне, мотиваційне чи емоційне виснаження, якому притаманні втома, порушення продуктивності професійної діяльності, підвищена схильність до соматичних захворювань, безсоння, зловживання алкоголем та іншими психоактивними речовинами для досягнення тимчасового полегшення.

Згідно американського словника Мерріама-Вебстера вперше поняття «вигорання» з'явилося в 30-х роках XX століття й означало явище, коли після тривалих тренувань й змагань спортсмени виснажувалися і ставали нездатними далі брати участь у змаганнях. У 1974р. Г. Фрейденберг запропонував термін «вигорання працівників», а в 1976р. К. Маслач використано термін «емоційне вигорання».

Емоційне вигорання, як явище, цікавило відомих вітчизняних й зарубіжних науковців, зокрема Е. Аронсон, Д. Брайт, Ф. Джонс, Д. Дирендонк, Е. Зеєр, К. Кондо, К. Маслач, Є. Махер, Р. Мільруд, А. Пайнс, К. Роджерс, Г. Робертс, Г. Сельє, П. Торнтон, Б. Фарбер, Г. Фирт, Г. Фрейденбергер, Е.

Хартман, А. Чиром, В. Шауфели, Л. Березовська, І. Брецко, Х. Василькевич, І. Ващенко, А. Висоцький, І. Галецька, М. Гавриленко, М. Говорун, Д. Гошовська, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, Н. Коновчук, С. Максименко, Н. Маляр-Газда, О. Матвієнко, М. Михайлова, М. Павлюк, О. Полявова, О. Святка, Я. Чаплак.

Психологічні особливості й фактори емоційного вигорання різних фахівців стали предметом наукових досліджень багатьох вчених:

- медиків - В. Винокур, О. Децик, Л. Дудник, Є. Ісаєва, Г. Каленська, Л. Карамова, Л. Карамушка, Н. Карвацька, О. Кошкіна, Д. Любимова, Н. Максимова, Н. Маляр-Газда, Н. Марута, М. Островський, Н. Панасенко, О. Рибіна, Т. Тимофєєва, О. Чабан, Л. Юрьєва та ін.;

- спортсменів - Н. Бєляєва, В. Василюк, М. Гриньова, Р. Павелків, Х. Юдкіна та ін.;

- психологів - Х. Василькевич, І. Калашник, Г. Кизим, К. Малишева, М. Міщенко, Т. Попова, Н. Прокопенко, С. Харченко та ін.;

- студентів - Т. Вашека, М. Воробйова, М. Гриньова, А. Грись, Т. Зайчикова, А. Картузова, О. Кіяшко, І. Кондратенко, Г. Лемко, А. Мудрик, В. Носенко, Г. Радчук, І. Пономаренко та ін.;

- менеджерів - І. Галецька, О. Матвієнко, М. Надьожина та ін.;

- працівників рятувальних підрозділів, правоохоронних органів і військовослужбовців - А. Абрамов, С. Андроник, Н. Баранюк, І. Ващенко, Н. Карпенко, Ю. Ковровський, А. Куфлієвський, Л. Леженіна, Т. Макота, І. Назаренко, О. Хайрулін та ін.;

- економістів і підприємців - Н. Анненкова, І. Антоненко, І. Галецька, В. Гоблик, І. Гориславська, Г. Гнускіна, І. Заяц, О. Камева, Л. Карамушка, Т. Щербан та ін.;

- соціальних працівників - І. Асєєва, О. Доценко, О. Бусовикова, Т. Ронгинська, С. Лукомська, О. Коцкович та ін.

Слід зауважити, що професійна діяльність педагогів є однією з тих, для яких феномен емоційного вигорання є найбільш характерним. Даний факт обумовлений наявністю значної кількості стресорів у педагогічній діяльності, зокрема: невизначеність, робота у неспокійній, емоційно напруженій атмосфері, постановка високих соціальних вимог, постійна увага і контроль за взаємодією в системі «педагог-учень», постійна активізація внутрішніх ресурсів, соціальна оцінка, повсякденна рутина. Якщо вимоги переважають над ресурсами педагога, то в нього порушується стан рівноваги, що призводить до виникнення емоційного вигорання.

Особливості проявів вигорання у працівників освітніх закладів досліджували О. Баранов, О. Бондарчук, К. Гавриловська, Т. Зайчикова, В. Зеньковський, Ю. Жогно, М. Кайдина, Л. Колеснікова, Т. Колтунович, Ю. Львов, С. Максименко, Л. Музичко, В. Наумова, В. Павленко, Н. Пелех, Н. Побірченко, І. Прокопенко, Л. Орбан-Лембрик, А. Ракицька, С. Редько, М. Савчин, Т. Солодкова, Ю. Терлецька, Л. Фальковська, Т. Форманюк, Н. Чепелєва, В. Чернобровкін, А. Шафранова та інші.

Детальний аналіз наукових праць дав можливість переконатися у тому, що особливо гострою є проблема емоційного вигорання педагогів вищої школи. У закладах вищої освіти навчально-виховний процес вимагає гармонійно розвиненої особистості викладача, притаманність йому високого рівня знань та педагогічних навичок, володіння ним ефективними способами навчання. Зважаючи на недостатнє вивчення даної проблеми, її соціальну значущість та постійну актуальність, було зроблено вибір теми дипломного дослідження «**Особливості емоційного вигорання викладачів ЗВО із різним рівнем толерантності до невизначеності».**

Об’єкт дослідження – емоційне вигорання як психологічний феномен.

Предмет дослідження – особливості емоційного вигорання викладачів ЗВО із різним рівнем толерантності до невизначеності.

Мета дослідження – теоретичне обґрунтування та емпіричне виявлення особливостей емоційного вигорання викладачів ЗВО відповідно до рівня їх толерантності до невизначеності.

Для досягнення мети дослідження та перевірки сформульованої гіпотези необхідно розв'язати такі **завдання:**

1) проаналізувати вітчизняні й зарубіжні теоретичні підходи до трактування у психології феномену емоційного вигорання;

2) охарактеризувати індивідуально-психологічні чинники емоційного вигорання викладачів ЗВО;

3) з'ясувати та порівняти особливості емоційного вигорання викладачів ЗВО із різним рівнем толерантності до невизначеності;

4) систематизувати та узагальнити опрацьований матеріал, сформулювати висновки.

Гіпотеза дослідження: існують відмінності у прояві емоційного вигорання викладачів ЗВО відповідно до рівня їх толерантності до невизначеності.

Методи та методики дослідження:

У процесі дослідження реалізувався комплексний підхід, який передбачав поєднання наступних методів:

1.Теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення і систематизація інформації з досліджуваної проблеми).

2. Емпіричні: тестування, зокрема методики: методика «Виявлення толерантності (терпимості) до невизначеності» (В. Ротенберг), методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина» (Г. Нікіфоров), методика «Визначення психічного «вигорання» (О. Рукавішнікова); методика «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберг).

3. Методи математичної статистики та інтерпретації емпіричних даних (структурний метод).

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається з вступу, теоретичного та двох практичних розділів, висновків та списку використаних джерел (51 найменування). Робота викладена на 77 сторінках машинописного тексту, проілюстрована 7 рисунками та 2 таблицями.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗВО

1.1. Основні підходи до вивчення проблеми емоційного вигорання у сучасній психології

На даному етапі розвитку суспільства проблема емоційного вигорання є надзвичайно актуальною не лише для фахівців, які допомагають іншим людям, а й для інших верств населення та сфер життя. Це обумовлено тим, що досить часто людина ще більше виснажується вдома, адже слід щодня спілкуватися, вислуховувати, розуміти, допомагати, співчувати, вирішувати проблеми оточуючих.

Л. Бегун-Трачук стверджує, що можна виділити наступні теоретичні підходи зарубіжних науковців до емоційного вигорання: 1) індивідуально-психологічний, в якому звертається увага на характерну для окремих людей невідповідність між високими очікуваннями від професійної діяльності та дійсністю, з якою вони стикаються щодня; 2) соціально-психологічний, в якому підкреслюється, що вигорання обумовлюється самою професійною діяльністю в соціальній сфері, якій характерна велика кількість контактів із різними людьми, що навантажують психіку; 3) організаційно-психологічний, в якому вважається, що вигорання обумовлене тим, що людина переживає типові проблеми в організаційній структурі, зокрема рольові конфлікти, нестача автономії і підтримки, недостатній чи неадекватний зворотній зв’язок керівництва й окремого працівника [2].

На думку Л. Березовської, емоційне вигорання становить собою сформований людиною, як відповідь на певні психотравмуючі впливи, механізм психологічного захисту на основі повного або часткового виключення емоцій. Емоційне вигорання є набутим стереотипом емоційної, частіше всього професійної, поведінки, є частково функціональним

стереотипом, бо дає можливість людині дозувати і економно витрачати енергетичні ресурси. Паралельно з цим, можуть виникати дисфункціональні наслідки вигорання, бо воно негативно впливає на здійснення професійних завдань та стосунки з партнерами [3].

О. Проданова, Л. Македонська зауважують, що емоційне вигорання, як стан, при якому людина втомлюється розумово, морально і фізично, є одним із наслідків такої професійної діяльності, яка відбувається у ситуаціях інтенсивного професійного спілкування. Якщо людина витрачає багато енергії протягом тривалого часу і практично не відновлює її, то при цих умовах виникає вигорання. Синдром емоційне вигорання не є медичним діагнозом, однак може обумовлювати захворювання, що стосуються медицини [37].

І. Вахоцька пише, що О. Кокун до основних характеристик емоційного вигорання відносить:

1) емоційне вигорання включає в себе емоційне виснаження (почуття емоційної спустошеності й втоми, які обумовлені професійною діяльністю), деперсоналізацію/цинізм (цинічне ставлення до професійної діяльності й її об’єктів), редукцію професійних досягнень (у працівника з’являється почуття некомпетентності у власній професійній сфері, усвідомлення неуспіху в ній);

2) емоційне вигорання є професійним. Даний феномен певною мірою демонструє специфіку тієї професійної сфери, в якій вперше був виявлений: контакти з людьми і надання їм допомоги. Однак, дослідження емоційного вигорання останніх років дали можливість суттєво розширити сферу його виникнення, включивши професії, які не пов’язані із соціальною сферою;

3) емоційне вигорання різнобічно обумовлює вплив на людину та її поведінку, в кінці кінців знижуючи задоволеність професійною діяльністю та її ефективність;

4) емоційне вигорання є незворотним. Якщо даний синдром виникає в людини, то він продовжує далі розвиватися і можна лише певним чином даний

процес загальмувати. Як засвідчують вчені, короткочасний відхід від професійної діяльності на певний час гальмує дію даного феномена, але після продовження професійних обов'язків він повністю відновлюється [8].

Л. Матвієнко, А. Коваленко підкреслюють, що поняття «емоційне вигорання» в системі психологічних знань не відноситься до чітко визначених понять, не зважаючи на те, що на даний момент існує багато досліджень даного феномену. Вчені пишуть, що дослідники (В. Від, В. Дудяк, Т. Яценко, Т. Форманюк і ін.) використовують різні варіанти перекладу англійського терміну «burnout»: «емоційне вигорання», «емоційне вигоряння», «емоційне згорання», «емоційне перегорання» [25].

А. Івасюк вважає, що у наукових працях можемо виявити диференціацію поняття «емоційне вигорання»: психологічне (психічне) вигорання, професійне вигорання. Саме фактори, які обумовлюють емоційне вигорання, дають можливість розмежувати вищезазначені поняття. Вигорання виникає на основі виснаження емоційної сфери, психологічних, емоційних, енергетичних ресурсів людини, почуття спустошеності, втоми. Даний феномен характеризують як професійний через вплив професійної діяльності на фізичне та психічне здоров'я людини. Відповідно, в цілому синдром емоційного вигорання є тотожним поняттям професійного та психічного вигорання [20].

О. Вовк наголошує, що термін «емоційне вигорання» використовується тоді, коли звертається увага на емоційний компонент вигорання і мова йде про те, що вигорає лише емоційна сфера психіки. В свою чергу, поняття «психічне вигорання» застосовується у випадку, коли наголошується, що вигорання стосується емоційної, інтелектуальної й мотиваційно-споживацької сфер та вольового механізму [10].

Г. Гнускіна звертає увагу, що психології притаманний достатньо поширений підхід, згідно якого терміни «емоційне вигорання», «психологічне вигорання», «психічне вигорання», «психологічне вигорання особистості»,

«професійне вигорання» використовуються як синоніми. Науковець погоджується з Т. Грубі, що застосовування терміну «емоційне вигорання» певною мірою звужує зміст такого явища, як вигорання. Відповідно, якщо застосовується даний термін, то слід враховувати лише окремі шкали методик, які мають відношення до емоційних складових вигорання. Вчена додає, що при застосуванні термінів «психологічне вигорання», «психічне вигорання», «психологічне вигорання особистості» деякі дослідники наголошують на інтегральній природі цього феномену, що передбачає когнітивні, емоційні, поведінкові й соматичні зміни. При використанні ж терміну «професійне вигорання» ряд науковців зазначають значення професійної діяльності у його виникненні та негативний його вплив на показники задоволеності працею трудового колективу, працездатності особистості й взаємостосунків між колегами [13].

Г. Дьоміна, О. Мельничук підкреслюють, що можна виділити схематично наступні періоди вивчення феномену професійного вигорання:

- ✓ донауковий період (до 1974 р.) - період описового осмислення, протягом якого вигорання описується у біографічних та автобіографічних матеріалах, художній літературі,
- ✓ період початку наукового осмислення (з 1974 р.): з’являється термін «вигорання» у наукових працях основоположника клінічного підходу Г. Дж. Фройденбергера. Даний термін на ранніх етапах дослідження пояснювався як стан втоми, виснаження з переживанням власної непотрібності та непрофесійності, який притаманний медичним співробітникам різних установ і громадських доброчинних організацій й товариств. Одночасно С. Дж. Гінсбург досліджує хронічний стрес адміністраторів, який також назвав «вигоранням персоналу». К. Маслач у 1976 р. започатковує соціально-психологічний підхід, згідно з яким вигорання пояснюється як стан із симптомами емоційного, фізичного і розумового виснаження, як порушення психіки у межах норми. Відповідно, така

операціоналізація поняття вивела його дослідників за межі професій «суб'єкт-суб'єктного» типу, тому що взаємодія керівників з підлеглими відбувається в усіх видах професійної діяльності;

- ✓ аналітико-експериментальний період (середина 1980-х рр. – 1992 р.) – на цьому періоді вигорання розглядається як комплекс взаємопов'язаних симптомів та характеристик; розробляється психодіагностичний інструментарій; виникають нові підходи до його пояснення: процесуальний, результативний, синтетичний;
- ✓ сучасний період (від початку 1992 р. до сьогодення) - багато дослідників і міжнародних організацій досліджують вигорання, синдром вигорання вноситься до «Міжнародної статистичної класифікації хвороб і споріднених проблем охорони здоров'я» [16].

На думку О. Главацької, професійне вигорання становить собою переживання хронічного емоційного стресу та є певною формою професійної дезадаптації, яка обумовлює зменшення якості роботи, втрату інтересу до неї чи до зміни професії й роду діяльності. Вчена також додає, що на професійне вигорання впливають організаційні особливості (зміст й умови праці, робочі перевантаження і ін.); індивідуальні особливості (характерологічні, освіта, самооцінка і ін.) та особливості професійної діяльності [12].

Згідно із поглядами Т. Шевцової, професійне вигорання обумовлене тривалою дією професійних стресів, яка поступово викликає втрату емоційної, фізичної й когнітивної енергії, що проявляється в зниженні задоволеності від реалізації професійних завдань, в симптомах фізичного стомлення, емоційного і розумового виснаження. Вчена додає, що однією із найсуттєвіших детермінант професійного вигорання є невміння людини керувати власними негативними емоційними станами, що, в свою чергу, обумовлює формування таких шкідливих емоційних звичок, як дратівливість, образливість, відраза, гнів, страх [47].

Р. Павелків, В. Василюк, Х. Юдкіна зазначають, що у наукових працях феномен професійного вигорання аналізується відповідно до наступних напрямів:

- ✓ професійне вигорання є проявом стану психічного, фізичного, емоційного виснаження, синдрому хронічної втоми, що обумовлено тривалим перебуванням людини в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування;
- ✓ професійне вигорання є двовимірною моделлю, тобто включає в себе емоційне виснаження та деперсоналізацію;
- ✓ професійне вигорання є трикомпонентною моделлю, тобто включає в себе емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних прагнень [30].

Можемо узагальнити, що сучасними науковцями емоційне вигорання трактується як сформований людиною у відповідь на психотравмуючі ситуації механізм психологічного захисту, що передбачає повне або часткове виключення емоцій. З однієї сторони, емоційне вигорання дає можливість людині дозувати і економно витрачати енергетичні ресурси, але, з іншої сторони, може обумовлювати негативні наслідки при реалізації професійних завдань та при взаємодії з оточуючими.

1.2. Моделі та симптоми синдрому емоційного вигорання особистості

Феномену емоційного вигорання притаманна сукупність симптомів порушень у психічній, соціальній і соматичній сферах життя людини. Саме комплексне вивчення окремих аспектів даного феномену потрібне для усвідомлення його сутності, діагностики й корекції. Розв’язання проблеми емоційного вигорання дасть можливість створити концепцію корекційних заходів для покращення психологічного здоров’я та якості життя людини.

В. Шевчук звертає увагу, що на основі аналізу наукових джерел можна виокремити два підходи до трактування емоційного вигорання та його ознак:

1) результативний (структурно-симптоматичний) - вигорання розглядається як певний стан, що становить собою сукупність конкретних і стабільних симптомів. Даний підхід характеризується кількома моделями емоційного вигорання:

- ✓ однофакторна модель: вигорання є станом фізичного, когнітивного й емоційного виснаження, який обумовлений тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях. Зауважується, що виснаження є головною причиною, а наслідками є інші прояви дисгармонії переживань і поведінки;
- ✓ двофакторна модель: вигорання становить собою двомірну конструкцію, яка включає в себе виснаження (обумовлює скарги людини на фізичне самопочуття, емоційне виснаження, нервове напруження) й деперсоналізацію (викликає зміну ставлення до себе та оточуючих);
- ✓ трифакторна модель: вигорання є реакцією на тривалі стреси міжособистісних стосунків і включає в себе три компоненти: емоційне виснаження (характеризується відчуттями емоційного перенапруження й спустошеності, вичерпаності власних емоційних ресурсів. Даному стану притаманне відчуття «приглушення», «притуплення» емоцій), деперсоналізацію (обумовлює розвиток негативного, цинічного ставлення до оточуючих. Контакти з іншими людьми набувають знеособленого та формального характеру) та редукцію особистих досягнень;

2) процесуальний (процесуально-стадіальний): вигорання аналізується як процес, який включає в себе декілька послідовних фаз (стадій). В межах даного підходу вчені виокремлюють певні стадії вигорання й здійснюють аналіз кожної із них [48].

Г. Католик, Л. Ковальчук стверджують, що процесуальні моделі емоційного вигорання аналізують динаміку його розвитку як процес наростаючого емоційного виснаження, на основі чого з'являються негативні установки по відношенню до суб'єктів професійної діяльності. У працівника, який переживає вигорання, формується негативне ставлення до власних професійних досягнень, а також він застосовує емоційну дистанцію у стосунках як спосіб подолання виснаження [22].

М. Яроменок зауважує, що, згідно із поглядами Дж. Гринберга, вигорання передбачає наступні етапи: 1) «медовий місяць» (робота викликає все менше задоволення); 2) «брак палива» (виникають апатія, втома, ухиляння від виконання професійних обов'язків); 3) «хронічні симптоми» (схильність до захворювань, виснаженість, психологічні переживання); 4) «криза» (розвиваються хронічні захворювання, внаслідок чого людина втрачає працездатність); 5) «пробиття стіни» (через загострення захворювання кар'єра людини опиняється під загрозою) [51].

О. Якимчук розкрила у своїй статті етапи розвитку вигорання відповідно до шестифакторної моделі, яка була запропонована M. Burisch:

- ✓ застережлива фаза - надмірна активність у професійній діяльності й витіснення переживань, розчарувань, невдач; відмова від потреб, які не пов'язані з професійною діяльністю;
- ✓ зниження рівня власної участі в професійній діяльності - даний етап передбачає незадоволеність фахівцем професійною діяльністю і поясненням детермінант власних невдач діями оточуючих;
- ✓ емоційні реакції - проявляються депресія, постійне відчуття провини, безпідставні страхи, агресивність, конфліктність, а також спостерігається зниження самооцінки;
- ✓ фаза деструктивної поведінки - мають місце такі прояви, як ригідність мислення, неможливість виконувати складні завдання, зниження концентрації уваги, байдужість, уникнення неформальних контактів;

- ✓ психосоматичні реакції й зниження імунітету - спостерігаються залежність від нікотину, кофеїну та алкоголю; тахікардія, розлади травлення, безсоння, головний біль;
- ✓ розчарування і негативна життєва установка - виникають втрата сенсу життя, почуття безпорадності й провини, екзистенціальний відчай [50].

На думку А. Вертель, К. Бабіної, феномен емоційного вигорання характеризується проявом відчуття байдужості, знемоги, дегуманізації, емоційного виснаження, негативного сприйняття себе в професійному плані, тобто нестачі відчуття професійної майстерності [9].

І. Брецко узагальнює, що багато спеціалістів у сфері психоемоційного вигорання погоджуються з тим, що це складний психофізіологічний феномен, який характеризується емоційним, фізичним й когнітивним виснаженням на основі тривалого (іноді перманентного) емоційного навантаження. Даний феномен обумовлює негативне ставлення до професійної діяльності й оточуючих, відсутність апетиту або, навпаки, переїдання, психосоматичні нездужання, безсоння, зловживання хімічними агентами, агресивні почуття, зокрема, напруженість, гнів, тривожність, образливість, дратівливість, загальний пригнічений настрій, а також прояв таких емоцій, як песимізм, апатія, цинізм. Науковець додає, що емоційне вигорання обумовлює втрату мотивації та відповідальності, депресивний стан, переживання почуття провини, виснаження, відчуття безглуздості й безнадійності подальшої життєдіяльності, нестачу енергії й ентузіазму тощо [6].

Л. Іванцев, Н. Іванцев пишуть, що деякі психологи, зокрема Н. Коінкова, В. Тропов, вважають, що емоційному вигоранню притаманні наступні симптоми:

- ✓ фізичні - утруднене дихання, високий рівень пітливості, тремтіння, запаморочення, втома, безсоння, нудота, погане самопочуття, підвищення АТ, захворювання шкіри;

✓ емоційні - нестача емоцій, відчуття фрустрації, тривожність, песимізм, самотність, агресивність, депресія;

✓ соціальні - обмеження соціальних контактів, відсутність часу чи енергії для активності, відчуття ізоляції й нерозуміння оточуючими;

✓ поведінкові - робочий час становить понад 45 год. на тиждень, під час виконання професійних завдань швидко проявляється втома і прагнення відпочити, як виправдання вживання шкідливих речовин і ліків, імпульсивна емоційна поведінка;

✓ інтелектуальний стан [19].

А. Івасюк погоджується із точкою зору О. Тімченко, що симптоми вигорання особистості слід умовно поділити на фізичні (почуття виснаження, втома, астенізація, розлад шлунково-кишкового тракту, надлишок або втрата маси, часті головні болі, задишка, безсоння), поведінкові та психологічні (людина рано приходить на роботу й залишається надовго (і навпаки); професійна діяльність стає поступово важчою, а здатність її виконувати погіршується; підозрілість; відчуття всемогутності (влада долею інших); дистанціювання від колег і пацієнтів (клієнтів та ін.); відчуття образи, незатребуваності, провини, нудьги, розчарування чи неусвідомленого занепокоєння; загальна негативна установка на життєві перспективи; нездатність приймати рішення; дратівливість; зниження рівня ентузіазму; нерішучість; ригідність; посилене відчуття відповідальності за пацієнтів (клієнтів); зловживанням алкоголем або наркотиками) [20].

Л. Матвієнко, А. Коваленко наголошують, що на даний момент не існує єдиної узагальненої класифікації факторів, які обумовлюють професійне вигорання. Як наслідок, у наукових джерелах зарубіжні та вітчизняні дослідники пропонують декілька класифікацій даних факторів. Зокрема, Р. Глен виокремлює професійні та особистісні фактори; К. Кондо - соціальні, індивідуальні й організаційні; М. Лейтер - особистісні, соціально-

психологічні, професійні; Б. Перлман й Е. Хартман - рольові, організаційні і особистісні [25].

А. Погрібна при проведенні дисертаційного дослідження з'ясувала, що стосовно кількісного та якісного складу симптомів у структурі емоційного вигорання існують концептуальні розбіжності. Зокрема, E. Maher виокремлює дванадцять симптомів, J. Carroll і W. White - 47 симптомів, а деякі науковці виділяють до 84 симптомів. Вчена деталізує підхід S. Kahill до класифікації симптомів емоційного вигорання на основі змісту тієї підструктури особистості, яку вони представляють: 1) фізичні симптоми (безсоння, втома, запаморочення і ін.), 2) емоційні симптоми (агресивність, деперсоналізація, тривога, песимізм, депресія, втрата ідеалів і професійних перспектив і ін.), 3) поведінкові симптоми (бажання відпочити під час роботи, імпульсивна та адиктивна поведінка і ін.), 4) інтелектуальний стан (збільшення нудьги та апатії, зменшення інтересу до нових теорій та ідей у професійній діяльності і ін.), 5) соціальні симптоми (нестача інтересу, часу й енергії для соціальної активності, відчуття ізоляції і ін.).

А. Погрібна додає, що за подібними принципами побудована класифікація компонентів й симптомів емоційного вигорання W. Schaufeli і D. Enzmann. Дані науковці узагальнили виділені 132 симптоми емоційного вигорання у такі групи: 1) афективні; 2) когнітивні; 3) фізичні; 4) поведінкові; 5) мотиваційні. Також вони зауважують, що симптоматика емоційного вигорання може проявлятися на трьох рівнях, що дало їм можливість виокремити такі рівні симптоматики, як індивідуально-психологічний, міжособистісний та організаційний [36].

О. Хайрулін звертає увагу, що, на думку Т. Титаренко, можна виділити такі чинники ризику або потенційних стимуляторів становлення професійного вигорання, як особистісні, статусно-рольові та корпоративні (професійно-організаційні). Зокрема, вчена наголошує, що вигорання частіше притаманне так званим «роботоголікам» та тим, хто емоційно нестримано й агресивно

реагує на стреси, прагне до першості й має нетерпимість до перешкод на шляху до досягнення мети. Крім того, формуванню вигорання сприяють тривалість та інтенсивність робочого навантаження, низька комунікативна компетентність, підозрілість, тривожність, застосування неконструктивних стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях [44].

В. Федорчук зауважує, що Х. Фрейнленберг, Е. Махер виділили три рівні факторів виникнення емоційного вигорання:

✓ особистісний - емоційне вигорання обумовлюють такі якості характеру, як ідеалістичність, гуманність, співчутливість, схильність до авторитаризму, захопленість, низький рівень емпатії, інтровертованість, відсутність самостійності;

✓ рольовий - емоційне вигорання обумовлене такими факторами, як конкуренція, неузгодженість рольових дій, наявність рольового конфлікту, відсутність інтеграції зусиль;

✓ організаційний - факторами емоційного вигорання на даному рівні є гіперконтроль керівника; неможливість особистісного зростання; відсутність гідної оцінки професійної діяльності та творчої автономії; занадто складна за змістом, але недостатньо організована професійна діяльність; неспівпадання вказівок керівника та змісту роботи; невизначеність функціональних обов’язків та недостатній рівень відповідальності [43].

В. Кузьмін, М. Кузьміна, А. Закревська стверджують, що ряд науковців аналізують емоційне вигорання як форму професійної деформації людини, яка обумовлена наступними чинниками:

- зовнішніми: несприятлива атмосфера професійної діяльності, хронічна напруженість психоемоційної діяльності, психологічно «важкий» контингент, з яким взаємодіє фахівець у сфері спілкування, дестабілізуюча організація діяльності;

- внутрішніми: недостатня мотивація віддачі в професійній діяльності, схильність до емоційної ригідності, інтенсивна інтеріоризація - сприйняття і переживання обставин професійної діяльності [24].

Т. Некіз узагальнює, що на основі опрацювання теоретичних джерел можна виокремити наступні детермінанти емоційного вигорання:

- особистісна - результати наукових досліджень засвідчили, що такі змінні, як вік, сімейний статус, стаж роботи, не впливають ніяким чином на емоційне вигорання. Однак, жінкам та фахівцям, яким недостатньо автономії, більшою мірою характерне емоційне виснаження;

- рольова – дослідниками встановлений зв’язок між емоційним вигоранням і рольовою конфліктністю, рольовою невизначеністю. Слід зауважити, що розвитку емоційного вигорання сприяють нечітка чи нерівномірно розподілена відповідальність людини за власні професійні дії, а також ті професійні ситуації, при яких має місце неузгодженість спільних зусиль працівників, відсутність інтеграції дій при умові залежності успішності результату від узгодженості їхніх дій;

- організаційна - з’ясовано, що напружена психоемоційна діяльність, а саме інтенсивне сприйняття, переробка і аналіз отриманої інформації, інтенсивне спілкування й підкріплення його емоціями, несприятлива психологічна атмосфера, прийняття рішень сприяють формуванню емоційного вигорання [28].

Н. Панчук пише, що Т. Зайчикова вважає, що першим кроком до вигорання є розмивання кордонів між професійною діяльністю і домом, між професійним і приватним життям. Кожного разу, коли вищезазначені межі починають зникати і професійна діяльність починає займати значну частину життя (робота взята додому, понаднормативна робота, робочі вечори й вихідні, термінові виклики тощо), вигорання зростає. Вчена наголошує, що слід бути дуже уважним, бо на початкових етапах людина, яка переживає

вигорання, недостатньо усвідомлює його симптоми. Дуже важливо обмежувати вирішення професійних завдань за рахунок відпочинку, домашнього життя, фізичних вправ і ін. [33].

А. Дроздова при аналізі факторів виникнення синдрому «емоційного вигорання» у представників різних типів професій і безробітних прийшла до наступних висновків:

✓ феномен емоційного вигорання характерний для «безробітних» більшою мірою, ніж для тих осіб, які працюють. Це свідчить про те, що професійні конфлікти та їх соціально дезадаптуючі наслідки залишаються актуальними для тих, хто втратив робоче місце;

✓ з'ясовано, що специфіка професійної діяльності й інтенсивність спілкування не є однозначно важливими факторами виникнення емоційного вигорання, адже не виявлено суттєвих розбіжностей за його рівнем між представниками різних типів професій («людина-людина», «людина-знак» і «людина-природа»). Слід відмітити, що більш значущими є особливості професійної самореалізації й особистісні фактори становлення емоційного вигорання;

✓ спостерігається розлад усіх рівнів психологічного здоров'я при формуванні емоційного вигорання. Зокрема, для переходу від відсутності до середнього рівня прояву емоційного вигорання притаманні порушення особистісно-смислового рівня, а для переходу від середнього до високого та критичного рівнів - індивідуально-психологічного й психофізіологічного;

✓ із зниженням рівня емоційного вигорання найбільшою мірою пов'язані високий рівень усвідомленості життя й самоактуалізації, задоволеність професійною діяльністю, розвинутий внутрішньоособистісний емоційний інтелект, а із зростанням - високий рівень нейротизму, активне використання захисних механізмів «регресії», «заміщення» та копінг-стратегій «втеча-уникнення», конфронтаційний копінг [15].

Можемо узагальнити, що, незважаючи на значну кількість наукових підходів, на даний момент не існує єдиного трактування зарубіжними та вітчизняними психологами феномену емоційного вигорання, його симптомів та стадій протікання.

1.3. Індивідуально-психологічні чинники емоційного вигорання викладачів ЗВО

Дуже часто при аналізі професійної діяльності таких спеціалістів, як педагоги, лікарі, психологи, соціальні працівники тощо увага зосереджується на позитивних аспектах взаємодії із людьми. Однак, зрозуміло, що саме дана взаємодія у зв’язку із високими вимогами до вищезазначених спеціалістів, емоційними навантаженнями може викликати переживання, пов’язані із робочими ситуаціями, та професійний стрес.

О. Палилюлько зауважує, що однією з найбільш стресогенних професій на сучасному етапі є педагогічна діяльність. Зокрема, у документах ВОЗ підкреслюється негативний вплив професійної діяльності викладачів на їхнє психофізіологічне здоров'я: коефіцієнт стресогенності діяльності педагога становить 7,2 бали при максимальному коефіцієнті 10 балів. Це свідчить про те, що факторами успішної діяльності педагогів є увага до їхнього професійного здоров'я, попередження надмірного стресу й емоційне загартування [32].

Т. Красюк, А. Федорченко наголошують, що через бойові дії на території нашої країни питання професійного вигорання педагогів стало ще більш актуальним, адже емоційне виснаження переживають майже всі педагоги незалежно від віку, статі, посади, стажу роботи. Вченими звернуто увагу, що у викладачів, які, в основному, працюють на відстані, збільшилося навантаження, з’явилася психологічна проблема діяльності в обмеженому

просторі, що обумовило розмиття межі між особистим і професійним життям, зникнення рамок робочого часу, зменшення можливості для повноцінного відпочинку. Також додано, що неприпустимою є вимога до викладача бути цілодобово онлайн або на зв'язку, йому має бути гарантований період вільного часу для відпочинку (період відключення), що не є порушенням умов трудової дисципліни чи трудового договору [23].

І. Олійник вважає, що професійне вигорання педагога становить собою деструктивні зміни його особистості, які з'являються, розвиваються й проявляються протягом її професіоналізації. Даний синдром є сукупністю негативних симптомів, яким притаманний стадіальний характер, які обумовлюють зниження ефективності професійної діяльності, труднощі у суб'єкт-суб'єктній взаємодії та проявляються в емоційному виснаженні, деперсоналізації і редукції професійних досягнень [29].

Т. Білан зазначає, що емоційне вигорання має місце тоді, коли педагог відчуває себе виснаженим фізично й морально, що обумовлено зростаючою незадоволеністю професійною діяльністю, професійним виснаженням, зниженням мотивації. Для попередження емоційного вигорання педагогу необхідно визначити переваги власної професійної діяльності; при потребі попросити професійної підтримки; ефективно спланувати свій час, знаходячи час для відпочинку; брати участь у тренінгах для педагогів, спрямованих на подолання емоційного вигорання; оволодіти прийомами самодопомоги [5].

В. Загалевич звертає увагу, що вигоранню педагога притаманні наступні прояви:

✓ фізичні прояви - спостерігаються почуття втоми, втрата апетиту й ваги, часті захворювання без явних причин, можливе зловживання алкоголем, палінням й ліками, порушення сну, зниження сексуальних бажань, ігнорування фізичною активністю;

✓ емоційні прояви - спостерігаються труднощі в розслабленні, почуття нудьги й поганий настрій, наявність негативних думок, виникнення почуття самотності, пустоти, страхів, які повторюються;

✓ родинні й суспільні прояви - спостерігаються незацікавленість справами членів сім'ї, роздратування або прояви злості щодо них, небажання спільного відпочинку з ними, прагнення значну частину часу проводити поза домом, високий рівень зацікавленості телебаченням для втечі від проблем;

✓ прояви, пов'язані з роботою - спостерігаються страх перед виходом щодня на роботу й відчуття, що бракує часу на щось; переживання почуття некомпетентності та незадоволення професійною діяльністю; постійна злість і прагнення образити колег; неможливість приймати рішення; втрата натхнення; труднощі у прояві довіри; потреба часто дивитися на годинник [17].

І. Пахомов стверджує, що рівень емоційного вигорання найбільшою мірою притаманний педагогічним працівникам зі стажем від 10 до 15 років. На думку багатьох вчених, даний факт пов'язаний із кризою середнього віку. Адже, якщо фахівцю здається, що він не досяг за цей період певних успіхів, то свідомо чи несвідомо починає переживати перевтому, психічну напругу, емоційний дискомфорт, незадоволення професійною діяльністю. Науковець додає, що у педагогічних працівників зі стажем до 5 років емоційне вигорання обумовлене невідповідністю реальної дійсності й їхніх очікувань, а у педагогічних працівників зі стажем роботи понад 20 років - віковими особливостями, бо саме у цей період перед ними постає питання: «А навіщо я працюю?». Крім того, з'ясовано, що педагогічні працівники зі стажем 15-20 років є найстійкішими до виникнення емоційного вигорання. Адже, їхні діти дорослішають і виникає можливість більше часу й уваги приділяти особистому життю та професійній діяльності, що, в свою чергу, обумовлює появу відчуття повноти життя й оновлює переживання [34].

Л. Березовська пише, що Н. Булатевич вважає, що синдром емоційного вигорання вчителів на фазі напруження проявляється, в основному, через сильне переживання психотравмуючих обставин, тривоги та депресивних проявів, на фазі резистенції - через неадекватне вибіркове емоційне переживання й редукцію професійних обов'язків, на фазі виснаження - через психосоматичні та психовегетативнимі порушення. Також виявлено, що вигорання більшою мірою притаманне вчителям, які характеризуються сензитивністю, схильністю до тривожності й інтровертованістю, а найменшою мірою - вчителям, яким притаманні спонтанність та ригідність. Крім того, виокремлено наступні чинники, які обумовлюють вигорання у вчителів: індивідуальні чинники, що є первинними (соціально-демографічні характеристики, рівень сформованості педагогічної майстерності, особистісні властивості), і чинники, які є вторинними, пов'язані з організаційними умовами праці та діють, переломлюючись через призму особистісних чинників [4].

На думку Н. Мирончук, вигорання викладача закладу вищої освіти може бути обумовлене наступними групами чинників:

- об'єктивні чинники - ризик втрати роботи у зв'язку із низьким (відсутнім) фінансуванням та недостатнім набором абітурієнтів під час вступної кампанії; відсутність повної робочої ставки при наявності у викладача прагнення працювати якісно й повноцінно; соціально-економічні трансформації у країні, які впливають на матеріальну стабільність людей; психологічний стан та професійне благополуччя; перенавантаження викладачів завданнями при умові відсутності заохочення та відповідної оплати праці тощо;

- суб'єктивні чинники - такі особистісні характеристики, як перфекціонізм, тривожність, роботоголізм, інтровертованість і ін.; недостатній рівень вмотивованості та ціннісного ставлення до професійної діяльності; неадекватність професійних очікувань, самооцінки тощо [27].

І. Олійник наголошує, що вигорання педагога викликається такими факторами, як потреба постійно оновлювати науковий, методичний та дидактичний зміст подачі навчального матеріалу; інтелектуальні та фізичні перенавантаження через потребу в оволодінні інноваційними технологіями і методами викладання, у постійному підвищенні кваліфікації й рівня професіоналізму, у стажуванні, у веденні науково-дослідної роботи; інтенсивні й багаточисельні контакти у процесі педагогічного спілкування; виникнення непередбачуваних й складних педагогічних ситуацій; переживання тривоги через засвоєння й подачу інформації; нереалізованість професійних очікувань щодо досягнень студентів; притаманність діяльності педагога фізичного та емоційного навантаження, суперечливих думок і почуттів; низька оцінка ефективності власної професійної діяльності, що викликає низький рівень самооцінки, невпевненість у собі, емоційну нестійкість, підвищену тривожність [29].

О. Шовкопляс стверджує, що І. Прокопенко називає наступні чинники вигорання педагогів: дестабілізуюча організація професійної діяльності, надмірна, недостатньо структурована інформація, подвійні вимоги; напруженість психоемоційної діяльності, яка передбачає розв’язання багатьох невідкладних проблем; регламентація й постійний контроль виконання професійних завдань; відсутність візуальних результатів власної професійної діяльності; завищений рівень вимог контингенту й відповідальності за функції, які педагог повинен виконувати; недостатня матеріальна оплата праці педагога; суттєве робоче навантаження, обумовлене відсутністю унормованого позаурочного часу; нестабільність психологічної атмосфери, якій притаманна конфліктність; проблеми в сім’ї [49].

І. Пахомов вважає, що чинники емоційного вигорання педагогічних працівників можна розподілити на дві групи:

- зовнішні (соціальні, об’єктивні) - воєнний стан, соціальна та економічна нестабільність, недостатній рівень матеріально-технічної

забезпеченості, криза духовних, правових та моральних норм, низький рівень соціально-правової захищеності людини у суспільстві;

- внутрішні (психологічні, суб'єктивні) - негативні емоції, почуття та психічні стани; недостатній розвиток критичного, креативного, аналітичного мислення, мовлення, комунікативних, педагогічних, організаторських здібностей, професійної спрямованості; негативне сприйняття професійної діяльності; негативний або незначний професійний досвід; негативні якості характеру та темпераменту [34].

Можемо узагальнити, що емоційне вигорання педагога становить собою психофізичне виснаження, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень, що обумовлене інтенсивною міжособистісною взаємодією, емоційною насиченістю та когнітивною складністю контактів із учнями.

РОЗДІЛ ІІ. ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ: ХАРАКТЕРИСТИКА ВИБІРКИ ТА МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Теоретичний аналіз проблеми емоційного вигорання та толерантності до невизначеності викладачів ЗВО, довів їхню значущість для наукового середовища. Відповідно, постало завдання дослідити особливості емоційного вигорання викладачів ЗВО із різним рівнем толерантності до невизначеності.

За даними, отриманими у результаті теоретичного аналізу, нами був складений план емпіричного дослідження для вивчення особливостей емоційного вигорання викладачів ЗВО із різним рівнем толерантності до невизначеності. Емпіричне дослідження проводилось на базі Буковинського державного медичного університету м. Чернівці. У дослідженні взяли участь 40 викладачів, задля того, щоб визначити чи є відмінності рівня їх толерантності до невизначеності та особливостей емоційного вигорання.

Дослідження проводилось у кілька етапів:

- на першому етапі – здійснено аналіз української та зарубіжної літератури щодо обраної проблеми, було сформульовано науковий апарат дослідження, обґрунтовано поняття «емоційне вигорання» та «толерантність до невизначеності», вивчено та узагальнено моделі та симптоми синдрому емоційного вигорання, охарактеризовано індивідуально-психологічні чинники емоційного вигорання викладачів ЗВО, виявлено специфіку прояву толерантності до невизначеності у викладачів ЗВО;

- на другому етапі – передбачено виконання основних задач емпіричної частини кваліфікаційної роботи:

а) створення методологічного комплексу дослідження, спрямованого на вивчення синдрому емоційного вигорання викладачів та їхнього рівня толерантності до невизначеності; підбір валідного психодіагностичного інструментарію;

б) проведення емпіричного дослідження особливостей емоційного вигорання викладачів ЗВО із різним рівнем толерантності до невизначеності;

- на третьому етапі – здійснено узагальнення емпіричних даних, формулювання висновків дослідження, підготовка їх до презентації.

Психодіагностичне забезпечення, що застосовувалось в обстеженні, було визначене теоретичними передумовами, а також метою і завданнями дослідження. Підготовлена нами програма діагностичного дослідження передбачала наступну діагностичну батарею:

- для визначення рівня толерантності до невизначеності: методика «Виявлення толерантності (терпимості) до невизначеності» (В. Ротенберг);

- для вивчення компонентів «емоційного вигорання»: методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина» (Г. Нікіфоров);

- для вивчення проявів емоційного вигорання на міжособистісному, особистісному та мотиваційному рівнях: методика «Визначення психічного «вигорання» (О. Рукавишников) та методика «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберг).

Наводимо короткий опис методик, які були обрані у процесі проведення дослідження.

Методика «Виявлення толерантності (терпимості) до невизначеності» (В. Ротенберг) [35]

Дана методика спрямована на виявлення рівня толерантності (терпимості) особистості до невизначеності. Це важлива характеристика, яка впливає на те, як людина сприймає й реагує на ситуації, що містять невідомі або неоднозначні аспекти. Висока толерантність до невизначеності вказує на здатність індивіда адаптуватися до змін та невизначених обставин, тоді як низька толерантність свідчить про схильність уникати або негативно реагувати на подібні ситуації.

Учаснику пропонується серія тверджень, з якими він має визначити ступінь своєї згоди або незгоди, використовуючи шкалу оцінок від 1 до 7. Шкала варіюється від «категорично не згодний» (1 бал) до «цілком згодний»

(7 балів). Опитувальник містить 16 тверджень, що описують різні аспекти ставлення до невизначеності, включаючи ситуації, пов'язані з прийняттям рішень, життєвими пріоритетами та соціальною взаємодією.

Результати обробляються шляхом підрахунку балів відповідно до ключа методики. Важливо відзначити, що пункти, розміщені на парних позиціях, мають бути обраховані за зворотною шкалою, де 7 балів відповідають «категорично не згодний», а 1 бал — «цілком згодний». Непарні пункти обробляються за прямою шкалою. Після підрахунку балів отримують загальний показник, що відображає рівень толерантності до невизначеності.

Методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина» (Г. Нікіфоров) [18]

Методика «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина – людина» зорієнтована перш за все на дослідження тих категорій фахівців, які працюють в системі «людина — людина», насамперед менеджерів та педагогічних працівників. Тому саме цю методику, па думку авторів, доцільно використовувати організаційним психологам, аналізуючи синдром «вигорання» у менеджерів організацій та працівників освітніх закладів.

Варто нагадати, що методика базується на теорії синдрому «вигорання», розробленій К. Маслач і С. Джексон, і дає можливість визначити такі основні складові синдрому «вигорання»:

• емоційне виснаження;

• деперсоналізація;

• редукція особистих досягнень.

Суттєвим є те, що методика має два варіанти опитувальника, які можуть бути використані окремо при дослідженні як менеджерів, так і викладачів, учителів.

Методика є досить компактною у використанні порівняно з першими двома методиками – вона включає лише 22 питання (у двох попередніх методиках – 84 та 72 відповідно). Тому її доцільно застосовувати у ситуації,

коли потрібно дуже швидко провести опитування, зокрема з менеджерами організацій.

На основі результатів, отриманих за допомогою опитувальника, можна також розробити програми подолання синдрому «вигорання» як для окремої особистості (менеджера або працівника), так і для групи людей, які працюють в одному відділі чи організації.

Методика «Визначення психічного «вигорання» (О. Рукавишніков) [18]

Тест «Визначення психічного вигорання» О. Рукавишникова спрямований на виявлення рівня психічного вигорання у людини, що виникає під впливом професійних стресів. Методика дозволяє оцінити стан психоемоційного виснаження, ступінь особистісного віддалення та рівень професійної мотивації. Ця інформація є важливою для розуміння емоційного благополуччя людини та виявлення потенційних ризиків професійного вигорання.

Учасникам пропонується відповісти на ряд тверджень, які стосуються їхніх почуттів, пов’язаних з роботою. Відповіді оцінюються за шкалою: «ніколи», «рідко», «часто», «завжди». Відповідач має швидко й інтуїтивно визначитися, наскільки кожне твердження відповідає його відчуттям. Процедура спрямована на отримання максимально об’єктивних і швидких відповідей.

Результати обробляються шляхом переведення відповідей у трибальну систему: «часто» – 3 бали, «завжди» – 2 бали, «рідко» – 1 бал, «ніколи» – 0 балів. Відповіді групуються за трьома шкалами: психоемоційне виснаження (ПВ), особистісне віддалення (ОВ) та професійна мотивація (ПМ). Кількість балів підраховується окремо для кожної шкали. Отримані «сирі» бали потім співвідносяться з нормативною таблицею, щоб визначити рівень психічного вигорання.

1. Психоемоційне виснаження. Ця шкала відображає рівень емоційного і фізичного виснаження, що може виникати внаслідок тривалої напруженої роботи. Високий рівень балів вказує на значну емоційну втомлюваність і втрату енергії.

2. Особистісне віддалення. Вимірює ступінь відчуження від роботи та взаємодії з колегами та підопічними. Високий рівень за цією шкалою свідчить про розвиток байдужості до роботи та оточуючих людей.

3. Професійна мотивація. Відображає рівень задоволення від роботи, почуття важливості та значущості своєї діяльності. Низькі бали свідчать про зниження інтересу до професійної діяльності та відсутність натхнення.

Методика «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберг) [18]

Методика призначена для діагностики рівня синдрому емоційного вигорання. Вона допомагає виявити ступінь емоційного, фізичного та психологічного виснаження, спричиненого професійною діяльністю. Цей інструмент спрямований на визначення факторів, які сприяють зниженню ефективності роботи, втраті інтересу та підвищенню стресу.

Респонденту пропонується 20 тверджень, кожне з яких описує певні аспекти емоційного та фізичного стану, пов’язаного з роботою. Завдання респондента – дати відповіді на кожне твердження, використовуючи двобальну шкалу: «1» – якщо респондент погоджується з твердженням, та «0» – якщо не погоджується. Важливо, щоб відповіді були щирими та відображали реальний стан особи.

Для отримання загального балу «вигорання» підраховується сума балів за всіма 20 твердженнями. На основі отриманого загального балу можна оцінити рівень розвитку синдрому вигорання за спеціальною таблицею, запропонованою авторами методики:

- низький рівень – від 0 до 7 балів;
- середній рівень – від 8 до 14 балів;
- високий рівень – від 15 до 20 балів.

РОЗДІЛ ІІІ. ПОРІВНЯЛЬНО-ДІАГНОСТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗВО ВІДПОВІДНО ДО РІВНЯ ЇХ ТОЛЕРАНТНОСТІ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

3.1. Дефінітивний аналіз поняття «толерантність до невизначеності», специфіка її прояву у викладачів ЗВО

На даному етапі розвитку суспільства важливою умовою «виживання» є вміння ризикувати. Відповідальність людини за прийняття нею певних рішень є дуже високою, що, в свою чергу, передбачає прояв стресостійкості та здатність діяти в умовах невизначеності.

Т. Селюкова, Ю. Сидоренко стверджують, що поняття «толерантність до невизначеності» в середині ХХ століття було запропоновано в теорії Т. Адорно і його колег Р. Сенфорд, Е. Френкель-Брунсвік, Д. Левінса та інтерпретувалося, як здібність людини справлятися із труднощами оточуючого світу. Вчені додають, що дуже часто дане поняття розглядається як стійка риса особистості, а саме як загальний спосіб її реагування на ситуації невизначеності й перебування в них. Також зауважують, що саме толерантність до невизначеності є тим психологічним феноменом, що дає шанс людині успішно діяти в невизначених умовах та ситуаціях [38].

О. Камінська, І. Дружиніна наголошують, що Е. Френкель-Брусвік розглядала поняття «толерантність до невизначеності» як емоційну й перцептивну особистісну властивість та трактувала як ставлення людини до невідомої, неоднозначної, динамічної ситуації. Відповідно, інтолерантність інтерпретувалася як дихотомічне сприйняття об’єкта або ситуації із застосуванням понять «добре-погано»; відсутність бажання усвідомити потреби й мотиви оточуючих; прагнення до спрощеної, стереотипної оцінки [21].

Н. Алексєєнко звертає увагу, що, на думку О. Луковицької, толерантність до невизначеності є комплексним поняттям, що передбачає і когнітивну характеристику особистості, і тенденцію сприйняття, і реакцію на невизначеність та становить собою наступні аспекти: соціально-психологічна установка з когнітивною, афективною і поведінковою складовими; здібність роздумувати над проблемою й приймати рішення навіть при умові відсутності всіх фактів і можливих наслідків; здібність людини переживати позитивні емоції у нових, неоднозначних або неструктурованих ситуаціях; вміння навіть в умовах нестачі чи подвійності інформації працювати [1]. Дану позицію пропонує в своїх наукових працях і С. Хілько [45].

І. Томаржевська пише, що А. Гусєв вважає, що толерантність до невизначеності є багатовимірним та багаторівневим особистісним конструктом, який відноситься до інтегральних характеристик особистості. Дана характеристика дає можливість людині витримувати кризові прояви, які з'являються під час переходу до нової ідентичності й пов'язані з невизначеністю смислових підвалин власного буття [40].

Г. Федоришин стверджує, що С. Литвин та інші вчені аналізують толерантність до невизначеності як вид когнітивного стилю - «толерантність до нереалістичного досвіду». В свою чергу, інтолерантність до нереалістичного досвіду передбачає опір пізнавальному досвіду при умові, якщо він містить дані, які суперечать набутим знанням. При прояві інтолерантності до нереалістичного досвіду людина сприймає та пояснює ситуацію невизначеності як джерело дискомфорту, загрозу, що часто притаманне авторитарним особистостям. Вченими виявлено, що інтолерантність до невизначеності пов'язана із схильністю застрягати на визначеній лінії поведінки, бар'єрами в комунікації, ригідністю, труднощами прояву негативних емоційних станів, ознаками ПТСР [42].

На думку Г. Громової, інтолерантність до невизначеності передбачає здатність людини сприймати ситуацію невизначеності як небажану і реагувати

на неї як на загрозу. Вчена додає, що трансдіагностичним фактором, який утруднює лікування емоційних розладів і заважає посттравматичному відновленню особистості, є високий рівень інтолерантності до невизначеності [14].

Г. Павленко підкреслює, що ряд вчених пояснюють поняття толерантності до невизначеності як стійку характеристику людини, що обумовлює її спосіб реагування й ставлення до складних ситуацій, невизначеності, а також готовність приймати рішення, в яких вона частково невпевнена. Відповідно до результатів дослідниці, високий рівень толерантності до невизначеності сприяє досягненню та збереженню стану психологічного благополуччя. Якщо людина характеризується високим рівнем толерантності до невизначеності, то вона є відкритою до нового досвіду, може змінювати себе, зокрема свої поведінкові установки, задовольняти власні потреби в умовах, які швидко змінюються [31].

А. Гельбак стверджує, що С. Баднер вважає, що толерантність до невизначеності становить собою тенденцію людини сприймати невизначені ситуації, як бажані. Дослідник називає наступні характеристики невизначеної ситуації:

- ✓ складність - складна ситуація із значною кількістю складових;
- ✓ новизна - абсолютно нова ситуація, досвіду проживання якої не має;
- ✓ невирішеність - різні складові ситуації обумовлюють суперечливі інтерпретації [11].

Ю. Мельник, О. Шмакова зауважують, що толерантність до невизначеності становить собою вміння людини не відмовлятися від незвичного й нового в житті, успішно справлятися з різними труднощами, креативно та спонтанно приймати власні рішення. Саме толерантність до невизначеності дає можливість людині сприймати невизначеність як поле для нових можливостей, а не як джерело загрози [26].

Н. Фалько, І. Остополець, Ю. Шарапова звертають увагу, що дослідники проблеми толерантності на основі аналізу сучасної епохи, як епохи глобальної кризи, виокремлюють в ній прямопротилежні характеристики. Одні науковці розглядають толерантність як ідеал і життєво важливий принцип, який дасть можливість цивілізації вижити. В свою чергу, інші науковці стверджують, що толерантність необхідна для того, щоб символічно приховувати й лікувати байдужість й розкол, які демонструє людство на сучасному етапі [41].

С. Цюра, О. Гуменюк, О. Єфремова на основі опрацювання наукових праць прийшли до висновку, що серед властивостей, які свідчать про високий рівень толерантності педагога до невизначеності, слід виділити наступні: пізнавальні й когнітивні установки, які дають можливість позитивно сприймати те, що є багатозадачним, множинним, незрозумілим, нелінійним, пропонує великий спектр вибору, вихід за критичні умови чи із зони комфорту; вміння здійснювати самоконтроль і не впадати в тривалий стресовий стан у ситуаціях чи умовах нестабільності; позитивне сприймання ситуацій, в яких слід виконувати певні дії, знаходити шляхи розв’язання, брати на себе відповідальність; вміння керувати власними емоціями й регулювати власні емоційні стани. Вчені зауважують, що толерантність до невизначеності педагогів може мати як критично високий рівень, що передбачає потяг до яскравого проживання невизначених ситуацій та відчуття комфорту від подолання труднощів, так і критично низький рівень. При прояві педагогом критично низького рівня (тобто, інтолерантності до невизначеності) можна спостерігати вибір когнітивних стратегій спрощення ситуацій, а саме поляризації, стереотипізації, прагнення делегувати відповідальність, поспішність рішення; дихотомічність мислення, що обумовлює надання переваги звичному, знайомому, а також такі негативні відчуття, як дискомфорт, недовіра до себе і оточуючих, невпевненість, загроза, незахищеність; потреба у категоризації [46].

О. Брюховецька на основі узагальнення результатів дослідження проблеми толерантності до невизначеності виявила, що для толерантного до невизначеності керівника освітньої організації притаманним є: прагнення характеризувати невизначені, незнайомі, ризиковані ситуації як бажані й стимулюючі; пошук невизначених ситуацій та переживання комфорту під час перебування в них; здібність витримувати напругу й конфлікт, що з'явилися в ситуації двоїстості; готовність адаптуватися до неоднозначної ситуації або ідеї; здібність аналізувати проблему навіть при незнанні всіх фактів і можливих наслідків прийнятого рішення; здатність приймати невідоме й чинити опір незв'язаності й протиріччю інформації [7].

К. Терещенко, В. Івкін у процесі проведення емпіричного дослідження з'ясували, що в умовах воєнного стану трохи більше, ніж четвертій частині персоналу освітніх організацій, притаманний високий рівень загального показника толерантності до невизначеності; за показниками толерантності до невизначеності найбільшою мірою проявляються такі її складові, як надання переваги невизначеності й ставлення до складних завдань. Також науковцями наголошено, що загальний показник толерантності освітнього персоналу до невизначеності та такі його компоненти, як надання переваги невизначеності, ставлення до складних завдань й до невизначених ситуацій, пов'язані з основними складовими психологічного здоров'я. Крім того, виявлено, що існує зв'язок між рефлексивно-особистісною, емоційною та операційно-функціональною складовими психологічного здоров'я й показниками толерантності до невизначеності [39].

Можемо узагальнити, що толерантність до невизначеності багатьма зарубіжними та вітчизняними науковцями аналізується як стійка властивість особистості, яка передбачає терпиме ставлення до новизни, до складності, мінливості, непередбачуваності ситуації; стійкість до впливу нечіткості, неясності середовища і проявляється у прийнятті неоднозначності в процесі пошуку варіантів рішення.

3.2. Порівняльний аналіз результатів дослідження особливостей емоційного вигорання викладачів ЗВО із різним рівнем толерантності до невизначеності

Для визначення рівня толерантності до невизначеності ми обрали методику «Виявлення толерантності (терпимості) до невизначеності» В. Ротенберга (див. розділ ІІ). Методика «Виявлення толерантності (терпимості) до невизначеності» В. Ротенберга дозволяє проаналізувати інтегральний показник загальної толерантності до невизначеності. Отримані результати було зведено у запропоновану нижче діаграму (див. рис. 3.1.), яка дала змогу візуально їх побачити.

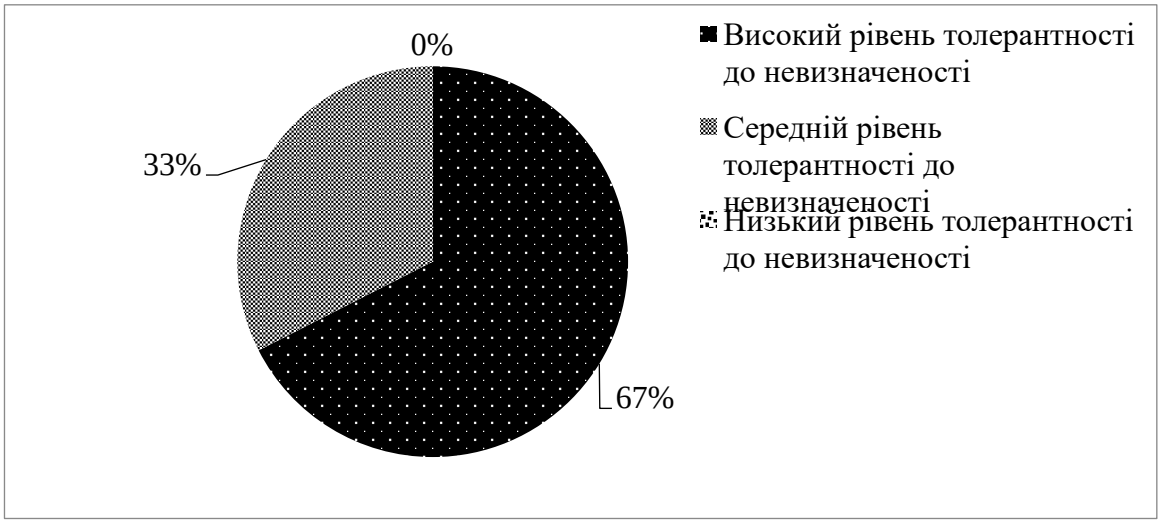


Рис. 3.1. **Розподіл досліджуваних за рівнями толерантності до невизначеності**

Дані на рисунку 3.1. вказують на наявний домінуючий високий рівень толерантності до невизначеності в 67% викладачів закладів вищої освіти. Решта учнів, тобто 33% респондентів, одностайно демонструють середній рівень толерантності до невизначеності. Жоден із досліджуваних не виявив низький рівень толерантності до невизначеності.

Високий рівень толерантності до невизначеності проявляють ті викладачі, які здатні ефективно функціонувати у складних та динамічних умовах навчального процесу, що постійно змінюється. Вони демонструють

стійкість та адаптивність у ситуаціях, коли обставини чи правила можуть бути незрозумілими або незавершеними, що особливо важливо у контексті змін в освітніх програмах або впровадження нових технологій в навчальний процес. Такі викладачі не бояться невизначеності та не виявляють страху перед потенційними помилками, адже сприймають їх як можливість для розвитку та навчання. Вони здатні ухвалювати самостійні рішення на основі наявних ресурсів, навіть якщо повної інформації недостатньо. Ці викладачі виявляють вміння швидко реагувати на нові виклики, пов'язані з інноваційними підходами до викладання, інтеграцією сучасних інформаційних технологій чи нових педагогічних методик. Вони демонструють високу гнучкість, готовність переосмислювати свої стратегії та плани у відповідь на невизначені обставини, зберігаючи спокій та професійність.

Толерантні до невизначеності викладачі не відчувають дискомфорту у ситуаціях, коли не можуть контролювати всі аспекти навчального процесу або коли відсутні точні інструкції. Це дозволяє їм легше справлятися з непередбачуваними обставинами, такими як раптові зміни в навчальному плані, технічні проблеми або нові адміністративні вимоги. Більше того, вони зазвичай виявляють готовність до постійного професійного розвитку, активно шукаючи нові знання та навички, необхідні для ефективної роботи у непередбачуваних умовах.

Викладачі з високим рівнем толерантності до невизначеності є також більш відкритими до співпраці з колегами та студентами в умовах невизначеності, використовуючи колективні знання та досвід для прийняття кращих рішень. Їх здатність сприймати неоднозначність як природну частину освітнього процесу дозволяє їм створювати сприятливе середовище для інновацій та експериментів, що сприяє загальному покращенню якості освіти. Такі викладачі мають позитивне ставлення до ризику, розглядаючи його як можливість для росту та вдосконалення, а не як загрозу. Вони більш схильні до експериментів з новими методами навчання, інтерактивними технологіями та нестандартними підходами до вирішення педагогічних проблем. Це

дозволяє їм підтримувати високу ефективність навіть у ситуаціях, коли відсутні чіткі вказівки або гарантії успіху.

Середній рівень толерантності до невизначеності передбачає, що люди з цим рівнем здатні функціонувати в умовах певної невизначеності, проте вони надають перевагу чіткому плануванню та структурованим підходам до вирішення завдань. Викладачі із середнім рівнем толерантності до невизначеності можуть відчувати певний дискомфорт у ситуаціях, коли обставини не повністю визначені або змінюються, однак здатні адаптуватися до цих умов за наявності підтримки та часу для підготовки. Вони прагнуть до мінімізації ризиків та шукають максимально доступну інформацію перед прийняттям рішень, що дозволяє їм знижувати рівень невпевненості та стресу.

Ці викладачі зазвичай використовують комбінований підхід: у випадках, коли присутній частковий контроль над ситуацією, вони почуваються комфортно, але якщо обставини виходять за межі їхнього впливу, можуть проявляти обережність і прагнути додаткових вказівок або конкретних рамок. Вони не завжди схильні до ризику або експериментів, проте можуть бути готові до нових підходів за умови чіткого пояснення та планування. Це означає, що їх готовність до змін і нововведень залежить від рівня попередньої підготовки та наявності структурованих ресурсів для підтримки. Викладачі із середнім рівнем толерантності до невизначеності зазвичай краще справляються з обмеженою невизначеністю, але прагнуть контролювати ситуації, де ризик не є надто високим. Вони можуть почуватися некомфортно у випадках, коли зміни відбуваються занадто швидко або коли інформація є суперечливою, тому схильні до певної аналітичності та обережності при ухваленні рішень. У навчальному процесі такі викладачі намагаються підготуватися до можливих труднощів, заздалегідь розробляючи плани на випадок непередбачених обставин.

Низький рівень толерантності до невизначеності вказує на те, що викладачі з таким рівнем відчувають сильний дискомфорт у ситуаціях, де бракує чіткості або передбачуваності. Вони віддають перевагу стабільним,

добре структурованим умовам, де всі аспекти роботи чітко визначені, і уникають будь-яких змін, що можуть призвести до непередбачуваних наслідків. Такі викладачі прагнуть до максимально детального планування та контролю, а також шукають чіткі інструкції, щоб уникнути непередбачуваних ситуацій. Зазначаємо, що у рамках емпіричного дослідження жоден випробовуваний із вибірки не виявив даного рівня.

Отримані результати свідчать про те, що рівень толерантності до невизначеності серед викладачів ЗВО суттєво впливає на їхню здатність адаптуватися до змін і нововведень у навчальному процесі. Викладачі з високим рівнем толерантності демонструють більшу гнучкість, відкритість до експериментів і стійкість у стресових ситуаціях, тоді як викладачі з середнім та низьким рівнем прагнуть до більшої структурованості та чіткості, надаючи перевагу стабільним і передбачуваним умовам роботи.

Згідно з задачами нашого емпіричного дослідження щодо виявлення особливостей емоційного вигорання викладачів ЗВО відповідно до рівня їх толерантності до невизначеності, за результатами, отриманими після опрацювання даних за методикою «Виявлення толерантності до невизначеності» В. Ротенберга, ми сформували дві групи досліджуваних: викладачі ЗВО, які володіють толерантністю до невизначеності на високому рівні та викладачі ЗВО із середньою толерантністю до невизначеності. Далі наводимо результати дослідження особливостей емоційного вигорання у кожній групі з відповідним рівнем толерантності до невизначеності.

Наступним етапом емпіричного дослідження стало вивчення компонентів «емоційного вигорання» за допомогою методики «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина» Г. Нікіфорова (див. розділ ІІ). Ця методика дозволяє точно діагностувати рівень емоційного вигорання саме у представників професій, що належать до системи «людина-людина», до якої безпосередньо належать викладачі. Оскільки їхня діяльність вимагає постійної взаємодії з людьми та високого рівня емоційної залученості, оцінка вигорання за цією методикою є надзвичайно релевантною. Результати

визначення складових синдрому «вигорання» у викладачів ЗВО з різним рівнем толерантності до невизначеності зображено на рис. 3.2.-3.4.

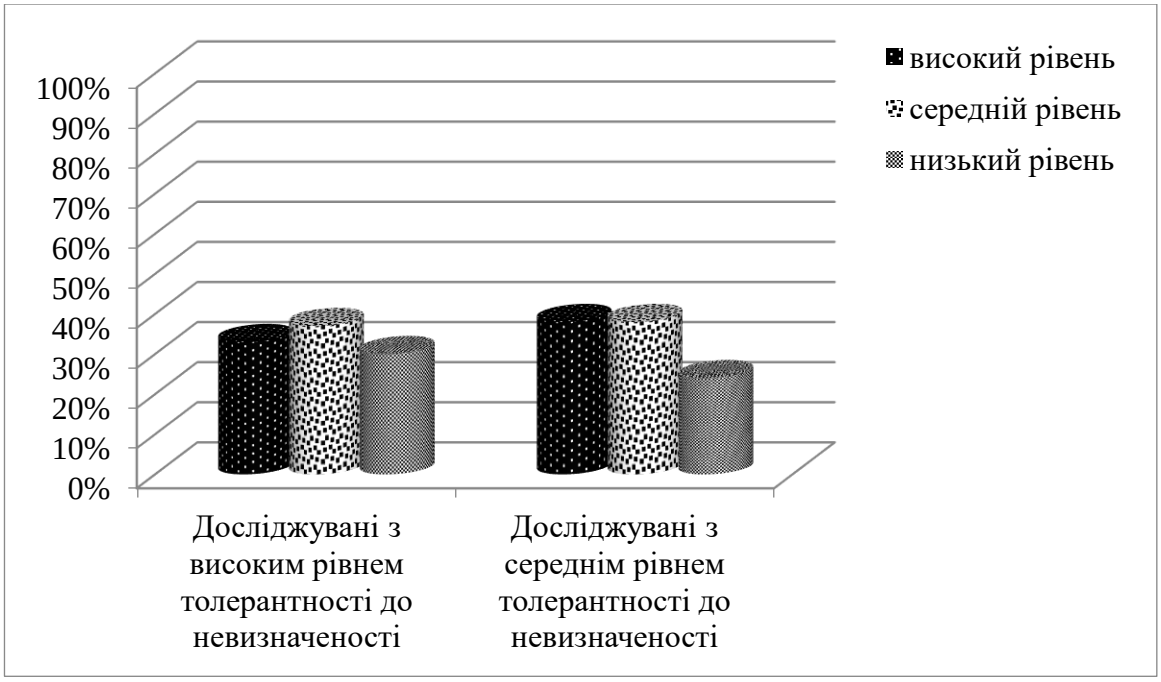


Рис. 3.2. **Розподіл досліджуваних з різним рівнем толерантності до невизначеності за рівнями компоненту емоційного вигорання «емоційне виснаження» (у %)**

Як можна зрозуміти з даних на рисунку 3.2., за компонентом «Емоційне виснаження» високий рівень спостерігається у 38% випробовуваних з середнім рівнем толерантності до невизначеності та 33% досліджуваних з високим рівнем толерантності до невизначеності, що свідчить про те, що емоційне виснаження, як один із ключових компонентів синдрому професійного вигорання, не залежить виключно від здатності людини справлятися з невизначеністю або складними ситуаціями. У групі з середньою толерантністю до невизначеності високий рівень емоційного виснаження можна пояснити тим, що ці люди не завжди мають достатньо адаптаційних механізмів для ефективної боротьби зі стресом. Середній рівень толерантності дозволяє певною мірою контролювати стресові ситуації, але при тривалому чи надмірному навантаженні ресурси емоційної стійкості швидко вичерпуються.

Для осіб із високою толерантністю до невизначеності виявлення значного рівня емоційного виснаження може здаватися несподіваним. Проте,

важливо зазначити, що люди з високою стресостійкістю часто беруть на себе більше відповідальності і можуть довше витримувати стрес без видимих наслідків. Однак, накопичений стрес, особливо у професіях з високим рівнем емоційного навантаження, таких як медична сфера, з часом призводить до виснаження емоційних ресурсів, навіть у тих, хто здається більш витривалим. Цей процес може бути непомітним на перших етапах, але зрештою вигорає їхня здатність справлятися з постійними стресовими ситуаціями.

Аналізуючи дані щодо компоненту «Емоційне виснаження» у групах викладачів, можна зробити висновок, що більшість досліджуваних демонструють середній рівень цього показника. Зокрема, для 38% викладачів із середньою толерантністю до невизначеності та 37% з високою толерантністю до стресових умов характерний середній рівень емоційного виснаження. Це свідчить про те, що попри здатність адаптуватися до невизначених або складних обставин, викладачі в обох групах зазнають помірного емоційного виснаження, що може відображати загальний рівень напруги та втоми, який накопичується в процесі їхньої професійної діяльності.

У групі з середнім рівнем толерантності до невизначеності середній рівень емоційного виснаження може бути обумовлений тим, що викладачі стикаються зі стресовими факторами, з якими вони справляються на достатньому, але не завжди ефективному рівні. Щодо викладачів із високою толерантністю до невизначеності, середній рівень емоційного виснаження вказує на те, що, попри здатність добре адаптуватися до стресових умов, вони все ж стикаються з певним рівнем емоційного навантаження. Це може бути пов’язано з інтенсивною роботою, вимогами до професійної діяльності або тривалим впливом стресових чинників.

Також 30% осіб із високим рівнем толерантності до невизначеності та 24% осіб із середнім рівнем толерантності демонструють низький рівень компоненту «Емоційне виснаження». Це свідчить про те, що певна частина викладачів, особливо ті, хто має високий рівень адаптивності до змін і невизначених ситуацій, успішно справляються з емоційним навантаженням,

характерним для їхньої професійної діяльності. Ті викладачі, які мають середню толерантність до невизначеності, також демонструють достатній рівень захищеності від емоційного виснаження, хоча цей рівень є нижчим порівняно з їхніми колегами з високою толерантністю. Це може свідчити про те, що навіть при помірних адаптаційних здібностях до стресових факторів викладачі здатні зберігати емоційну рівновагу за рахунок ефективних методів стрес-менеджменту або інших стратегій саморегуляції.

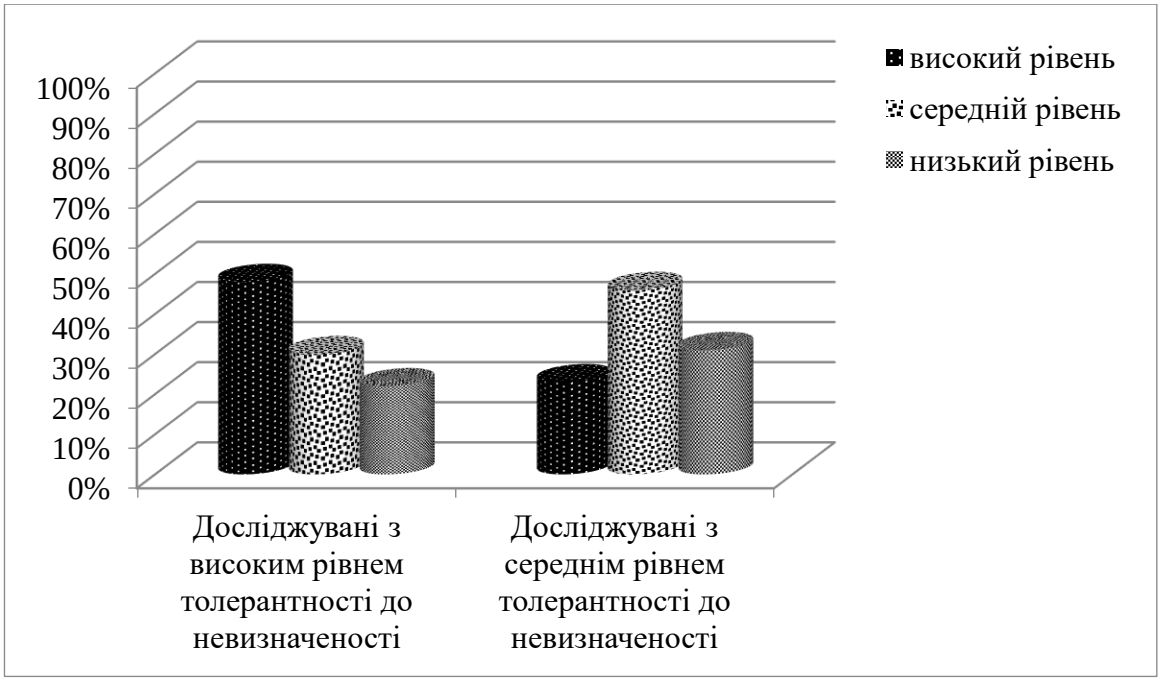


Рис. 3.3. **Розподіл досліджуваних з різним рівнем толерантності до невизначеності за рівнями компоненту емоційного вигорання «деперсоналізація» (у %)**

На основі компоненту «Деперсоналізація» можна спостерігати певні важливі тенденції серед викладачів (див. рис. 3.3). Високий рівень деперсоналізації виявлено у 48% викладачів з високим рівнем толерантності до невизначеності. Це свідчить про те, що незважаючи на їхню здатність адаптуватися до складних умов, вони схильні до емоційного відсторонення та втрати почуття особистісної значущості в роботі. Така сама тенденція спостерігається у 23% викладачів із середнім рівнем толерантності, хоча в цій групі відсоток вираженості деперсоналізації є значно нижчим. Таким чином, можна зробити висновок, що більш високий рівень толерантності до

невизначеності, хоча й важливий для збереження стабільності, не обов'язково забезпечує захист від синдрому вигорання, зокрема від його деперсоналізаційної складової.

Середній рівень компонента емоційного вигорання «Деперсоналізація» спостерігається у значної частини викладачів, що вказує на певну вираженість цього аспекту в різних групах. Зокрема, серед викладачів із середнім рівнем толерантності до невизначеності, 46% демонструють середню вираженість деперсоналізації. Це може свідчити про наявність у них певних психологічних механізмів захисту, спрямованих на зниження емоційного залучення до студентів або освітнього процесу. У викладачів з високим рівнем толерантності до невизначеності показник дещо нижчий –30%, що може свідчити про їхню кращу здатність справлятися з невизначеністю та стресом, зокрема через зменшення впливу деперсоналізації. Проте, наявність цього компонента навіть у цих групах вказує на певний рівень емоційного відсторонення та можливе зниження емпатії у спілкуванні з іншими людьми, що є однією з ознак вигорання.

Зокрема, 31% респондентів, які продемонстрували середній рівень толерантності до невизначеності, мають низький рівень вигорання. Це свідчить про те, що викладачі, здатні адаптуватися до нових, непередбачуваних ситуацій, менш піддані емоційній виснаженості, що є складовою вигорання. У той же час, лише 22% випробовуваних з високим рівнем толерантності до невизначеності також виявили низький рівень вигорання. Цей показник може свідчити про те, що, незважаючи на здатність приймати невизначеність, не всі викладачі відчувають зменшення вигорання.

На рисунку 3.4. ми спостерігаємо, що компонент «Редукція особистих досягнень» вказує на те, що 54% досліджуваних з середнім рівнем толерантності до невизначеності та 40% досліджуваних з високим рівнем толерантності до невизначеності мають високий рівень. Викладачі з середнім рівнем толерантності можуть відчувати значний стрес, що негативно впливає на їхнє сприйняття особистих успіхів і досягнень у професійній діяльності.

Водночас, група викладачів з високим рівнем толерантності до невизначеності демонструє аналогічні ознаки. Цей факт може свідчити про те, що здатність адаптуватися до змін та невизначеності позитивніше впливає на їхнє самопочуття та професійний розвиток. Таким чином, більша частка викладачів з середнім рівнем толерантності відчуває виражену редукцію особистих досягнень, що вказує на можливі труднощі в їхній роботі та емоційній стабільності.

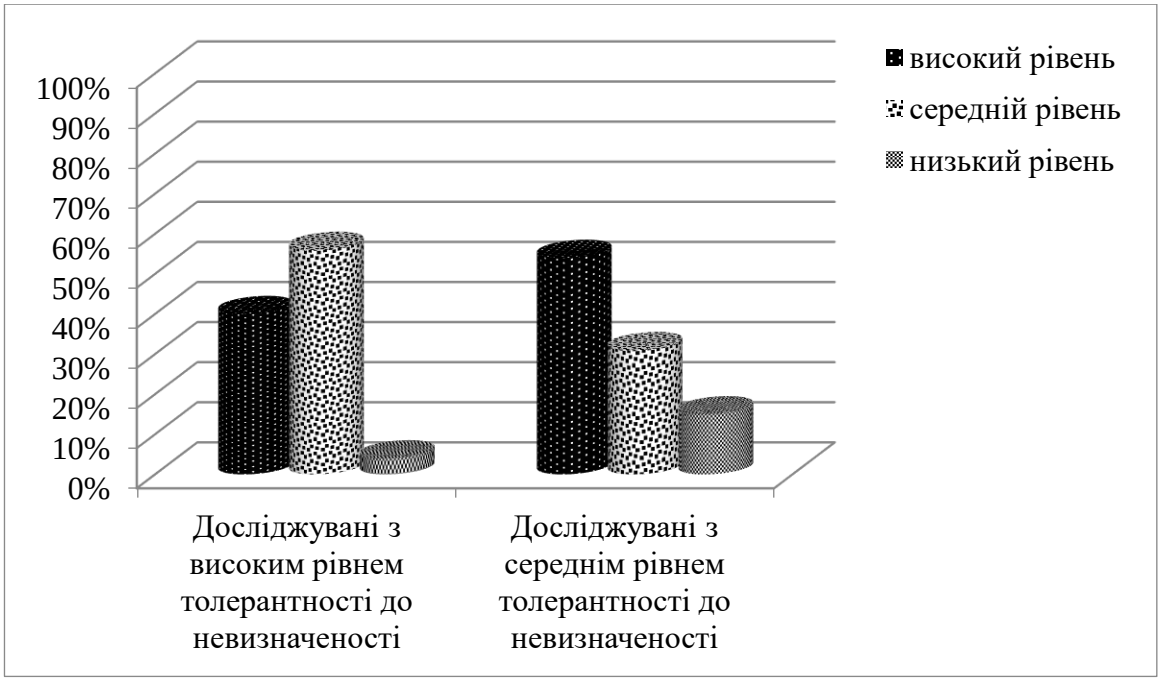


Рис. 3.4. **Розподіл досліджуваних з різним рівнем толерантності до невизначеності за рівнями компоненту емоційного вигорання «редукція особистих досягнень» (у %)**

56% опитаних, які мають високий рівень толерантності до невизначеності, демонструють середній рівень цього компонента. Це свідчить про те, що навіть у викладачів з високою толерантністю до стресових ситуацій спостерігається певна втрата впевненості у власних досягненнях, що може бути пов’язано із зовнішніми стресорами, такими як навантаження на роботі або емоційна втома. Крім того, 31% респондентів із середнім рівнем толерантності до невизначеності також проявляють середній рівень компонента «Редукція особистих досягнень». Це може вказувати на те, що викладачі з помірною толерантністю до невизначеності можуть менш

ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями, що в свою чергу негативно впливає на їхню самооцінку та відчуття професійної компетентності.

У досліджуваній групі викладачів спостерігається виражена різниця у рівні компонента «Редукція особистих досягнень» серед осіб з різними показниками толерантності до невизначеності. Низький рівень цього компонента зафіксований у 15% викладачів із середнім рівнем толерантності до невизначеності, що свідчить про їх здатність зберігати почуття власної ефективності та досягнень у професійній діяльності. Цей показник може вказувати на наявність ресурсів для подолання стресових ситуацій та підтримання позитивного самооцінювання. З іншого боку, лише 4% досліджуваних з високим рівнем толерантності до невизначеності виявили подібний низький рівень редукції досягнень. Це свідчить про те, що тільки деякі викладачі, які здатні краще адаптуватися до змін і невизначеності, ще більше зберігають свої професійні досягнення.

На основі отриманих результатів щодо вираженості компонентів емоційного вигорання серед викладачів з різним рівнем толерантності до невизначеності, можна зробити кілька узагальнюючих висновків. По-перше, емоційне виснаження виявляється значним у обох групах. Це свідчить про те, що здатність адаптуватися до невизначеності не завжди забезпечує захист від емоційного виснаження. Викладачі з середньою толерантністю можуть мати обмежені механізми адаптації, тоді як навіть у високостійких людей накопичений стрес може призвести до вигорання. По-друге, зростання деперсоналізації спостерігається у майже половини викладачів з високою толерантністю до невизначеності, що вказує на ризик емоційного відсторонення, незважаючи на їхні адаптивні здібності. Серед викладачів із середньою толерантністю цей показник нижчий, але також вказує на присутність цього феномену. Також важливо відзначити, що більшість викладачів з середнім рівнем толерантності до невизначеності вказують на високу редукцію особистих досягнень, порівняно з групою викладачів з високою толерантністю. Це може свідчити про більший стрес та емоційні

труднощі у викладачів з середньою толерантністю, що негативно впливає на їхню професійну самооцінку.

Загалом, результати вказують на те, що високий рівень толерантності до невизначеності не завжди гарантує захист від емоційного вигорання, а напруженість у професійній діяльності є спільною проблемою для викладачів, незалежно від їхніх адаптаційних здібностей.

Однією із методик для вивчення проявів емоційного вигорання на міжособистісному, особистісному та мотиваційному рівнях стала методика «Визначення психічного «вигорання» О. Рукавишнікова (див. розділ ІІ), актуальність використання якої полягає в можливості глибокого аналізу емоційного вигорання викладачів, які піддаються значним професійним навантаженням і стресам у умовах невизначеності. Ця методика була використана для більш точних даних, адже дає повноцінну можливість дослідити та виявити прояви досліджуваного феномену за такими ознаками, як психоемоційне виснаження, особистісне віддалення, професійна мотивація. Результати дослідження «психічного вигорання» за методикою «Визначення психічного «вигорання» О. Рукавишнікова у групі респондентів з різним рівнем толерантності до невизначеності зображені на рисунку 3.5.

Отримані результати демонструють, що дуже високий рівень психічного вигорання властивий тільки 15% досліджуваних з високим та середнім рівнями толерантності до невизначеності відповідно. Це свідчить про те, що, незважаючи на високий рівень адаптивності до змін та стресових ситуацій, така група викладачів може зазнавати серйозних труднощів у своїй професійній діяльності, що призводить до вираженого емоційного виснаження. Крім того, аналогічний показник спостерігається і серед викладачів із середнім рівнем толерантності до невизначеності. Це може вказувати на те, що викладачі з помірним ступенем адаптації також стикаються з ризиком психічного вигорання, що може бути викликане як професійними вимогами, так і обставинами, що оточують їхню діяльність.

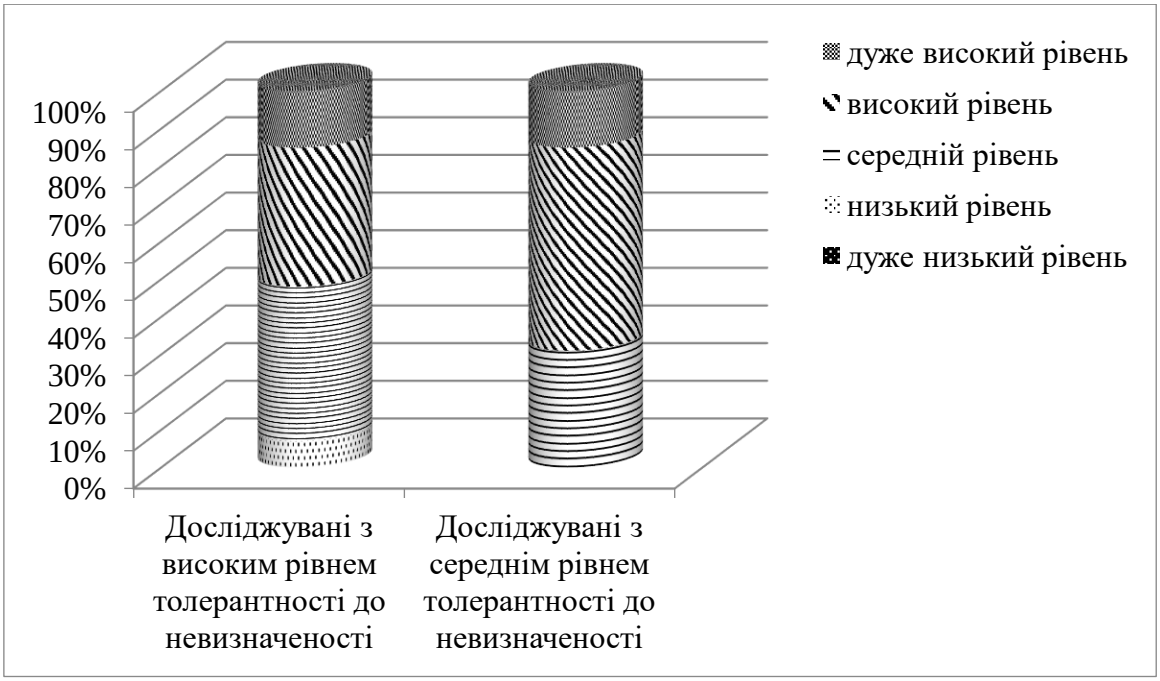


Рис. 3.5. **Розподіл досліджуваних з різним рівнем толерантності до невизначеності за рівнями інтегрального показника «психічного вигорання» (у %)**

Високий рівень психічного вигорання серед викладачів може бути розглянутий як тривожний сигнал, оскільки він свідчить про значні психологічні навантаження, з якими стикаються ці професіонали. Згідно з даними, 54% викладачів із середньою толерантністю до невизначеності демонструють високий рівень вигорання. Це може свідчити про те, що в умовах постійних змін та викликів, з якими стикаються освітні установи, ці викладачі відчувають підвищений стрес і невпевненість. Додатково, 37% викладачів з високою толерантністю до невизначеності також вказують на високий рівень психічного вигорання. Це може бути несподіваним результатом, оскільки високий рівень толерантності зазвичай асоціюється з кращою здатністю справлятися з стресом. Проте, ймовірно, що навіть ті, хто звик до невизначеності, можуть бути перевантажені вимогами сучасної освітньої системи, що в свою чергу призводить до виснаження.

Середній рівень інтегрального показника психічного вигорання виявляється у 41% викладачів, які мають високий рівень толерантності до невизначеності. Це свідчить про те, що навіть у групі осіб, здатних ефективно

справлятися з невизначеністю, існує значна частка тих, хто стикається з ознаками вигорання. Висока толерантність до невизначеності може сприяти адаптації до стресових ситуацій, але не завжди гарантує відсутність емоційного вигорання, особливо в умовах постійного професійного навантаження. Крім того, 31% опитаних мають середній рівень толерантності до невизначеності, що також вказує на певну вразливість до психічного вигорання. Ці викладачі можуть бути більш чутливими до змін у робочому середовищі та стресових факторів, що можуть спричиняти емоційне виснаження.

Дослідження показує, що лише 7% викладачів мають низький рівень психічного вигорання, і це стосується тих, хто демонструє високу толерантність до невизначеності. Ці особи, які здатні адаптуватися до змін і непередбачуваних обставин, мають можливість зберігати емоційний баланс і стійкість навіть у стресових ситуаціях. Висока толерантність до невизначеності дозволяє їм краще справлятися з викликами, що постають у професійному середовищі, і уникати надмірного емоційного виснаження.

Дуже низький рівень психічного вигорання, а точніше, його відсутність, не був виявлений у жодного із респондентів.

Для того, щоб детальніше розглянути результати за основними шкалами психічного вигорання («психоемоційне виснаження», «особистісне віддалення», «професійна мотивація») викладачів ЗВО з різним рівнем толерантності до невизначеності, зобразимо їх у таблиці 3.1.

За шкалою «Психоемоційне виснаження» жоден із досліджуваних не виявив дуже високого рівня психоемоційного виснаження. Високий рівень виявлений у 22% викладачів закладів вищої освіти з високим рівнем толерантності до невизначеності. Ймовірно, певна частина викладачів, незважаючи на здатність адаптуватися до змін, все ж піддається значному психоемоційному тиску, що може впливати на їхню професійну діяльність і загальний добробут. Висока толерантність до невизначеності часто асоціюється з успішністю в умовах стресу, але в даному випадку це свідчить

про те, що викладачі все ж стикаються з труднощами, які перевищують їхні ресурси.

Таблиця 3.1.

Розподіл досліджуваних з різним рівнем толерантності до невизначеності за показниками шкалами синдрому «психічного вигорання» (у %)

Групи досліджуваних / Компоненти синдрому «вигорання»		Досліджувані з високим рівнем толерантності до невизначеності		Досліджувані з високим рівнем толерантності до невизначеності	
		N	%	N	%
Психоемоційне виснаження	дуже високий р-нь	*	*	*	*
	високий р-нь	6	22	*	*
	середній р-нь	10	37	10	77
	низький р-нь	8	30	3	23
	дуже низький р-нь	3	11	*	*
Особистісне віддалення	дуже високий р-нь	*	*	*	*
	високий р-нь	6	22	4	31
	середній р-нь	16	59	9	69
	низький р-нь	5	19	*	*
	дуже низький р-нь	*	*	*	*
Професійна мотивація	дуже високий р-нь	23	85	13	100
	високий р-нь	4	15	*	*
	середній р-нь	*	*	*	*
	низький р-нь	*	*	*	*
	дуже низький р-нь	*	*	*	*

* – даний рівень не було виявлено у вибірці

Середній рівень розвитку психоемоційного виснаження у викладачів, який спостерігається у 77% досліджуваних з середньою толерантністю до невизначеності та 37% з високою толерантністю, означає, що у більшості викладачів спостерігаються певні ознаки виснаження. Це може свідчити про

загальне перевантаження у професійній діяльності, де викладачі зазнають постійного стресу, що призводить до емоційного знищення і може негативно впливати на якість навчання. Ті, хто продемонстрували низький рівень психоемоційного виснаження, тобто 30% викладачів з високим рівнем толерантності до невизначеності та 23% викладачів з середнім рівнем, мають достатньо ресурсів для ефективного управління стресовими ситуаціями. Це свідчить про те, що їхні навички адаптації дозволяють підтримувати емоційний баланс, незважаючи на виклики, з якими вони стикаються у своїй роботі. Тільки для 11% опитаних з високою толерантністю характерний дуже низький рівень психоемоційного виснаження, що свідчить про їхню здатність зберігати емоційну стійкість та оптимізм у професійній діяльності. Це може бути наслідком ефективних стратегій самообслуговування та підтримки, які дозволяють їм уникати негативного впливу стресу і підтримувати позитивний емоційний стан.

Шкала «Особистісне віддалення» вказує на те, що хоча серед досліджуваних не виявлено дуже високого рівня особистісного віддалення, все ж таки 31% респондентів мають середній рівень віддалення. При цьому 22% викладачів з високим рівнем толерантності до невизначеності продемонстрували вміння, яке дозволяє їм адаптуватися до стресових ситуацій. Ці особи, завдяки своїй здатності до толерантності, можуть краще справлятися з емоційними викликами, що виникають у професійній діяльності. Переважна більшість опитаних викладачів закладів вищої освіти, а саме 69% з середнім рівнем та 59% з високим рівнем толерантності до невизначеності, демонструють середній рівень особистісного віддалення. Це свідчить про те, що більшість викладачів мають певні емоційні бар’єри, які можуть негативно впливати на їхню професійну діяльність та взаємодію з студентами. Нарешті, лише 19% респондентів з високою толерантністю до невизначеності мають низький рівень особистісного віддалення. Це означає, що ці викладачі виявляють високу емоційну залученість у свою роботу, що може позитивно впливати на їхнє навчальне середовище та стосунки зі

студентами. Низький рівень віддалення, зокрема, дозволяє їм бути більш чутливими до потреб учнів і забезпечувати підтримку, що сприяє більш ефективному процесу навчання.

Дослідження рівня психічного вигорання серед викладачів на основі шкали «Професійна мотивація» виявило суттєву перевагу дуже високого рівня мотивації, що спостерігається у 100% респондентів із середнім рівнем толерантності до невизначеності та 85% респондентів з високим рівнем. Цей факт може свідчити про позитивну реакцію викладачів на професійні виклики, а також про їх здатність адаптуватися до змін у навчальному процесі. Імовірно, така висока мотивація пов’язана з внутрішніми спонуканнями, прагненням до розвитку та бажанням підтримувати якість освіти. З іншого боку, 15% опитаних викладачів, які також мають високий рівень толерантності до невизначеності, демонструють високий рівень професійної мотивації. Це вказує на те, що наявність стійкості до стресових ситуацій може сприяти підвищенню мотивації, що є важливим аспектом у запобіганні психічному вигоранню. Водночас відсутність респондентів із середнім, низьким або дуже низьким рівнем професійної мотивації може свідчити про позитивний клімат у навчальному закладі або про наявність ресурсів, що підтримують викладачів у їхній діяльності.

Отримані результати дослідження вираженості психічного вигорання серед викладачів з різними рівнями толерантності до невизначеності вказують на суттєві відмінності між групами. Дуже високий рівень вигорання спостерігається лише в деяких досліджуваних, що свідчить про можливі труднощі в їхній професійній діяльності. Незважаючи на високу адаптивність до змін, викладачі можуть зазнавати серйозного емоційного виснаження, викликаного професійними вимогами та обставинами. Серед викладачів з високим рівнем толерантності до невизначеності спостерігається помітна вразливість до психічного вигорання, що вказує на те, що навіть адаптивні фахівці можуть відчувати тиск через вимоги сучасної освітньої системи. Це також підтверджується високими показниками психоемоційного виснаження

серед викладачів з середнім рівнем толерантності, що свідчить про загальне перевантаження у їхній професійній діяльності. За шкалою «Особистісне віддалення» виявлено, що багато респондентів мають середній рівень віддалення, що може негативно впливати на їхню взаємодію з студентами. Проте, деякі викладачі з високою толерантністю проявляють низький рівень віддалення, що свідчить про їхню емоційну залученість у роботу. Щодо «Професійної мотивації», більшість викладачів демонструють високий рівень мотивації, що вказує на позитивну реакцію на професійні виклики і здатність адаптуватися до змін. Відсутність респондентів з низькою мотивацією підкреслює позитивний клімат у навчальному закладі та ефективність підтримуючих ресурсів.

Узагальнюючи, результати дослідження свідчать про те, що навіть викладачі з високою толерантністю до невизначеності можуть стикатися з ризиком психічного вигорання через значні емоційні навантаження. Це підкреслює необхідність розробки стратегій підтримки для запобігання вигоранню та поліпшення психоемоційного добробуту викладачів.

Також у межах емпіричного дослідження було застосовано методику «Дослідження синдрому «вигорання» Дж. Грінберга, яка дає змогу визначити рівні прояву синдрому: високий, середній та низький (див. розділ ІІ). У групах викладачів ЗВО з різним рівнем толерантності до невизначеності у процесі дослідження синдрому «вигорання» за методикою нами були отримані наступні результати (див. табл. 3.2).

Узагальнені дані у таблиці 3.2., які представляють результати дослідження інтегрального показника синдрому «вигорання» викладачів ЗВО із різним рівнем толерантності до невизначеності, свідчать про володіння більшістю досліджуваних низькими показниками даного синдрому.

Тільки 4% (1 особа) респондентів з високим рівнем толерантності до невизначеності продемонстрували властивий їм високий рівень синдрому «вигорання». Хоча є респонденти, які виявили високий рівень вигорання, ця цифра вказує на те, що більшість викладачів із цим рівнем толерантності

здатні ефективно справлятися з професійними викликами та стресами. Респонденти, які все ж демонструють ознаки вигорання, можуть стикатися з певними факторами, які, попри їхню загальну толерантність, впливають на їхній психоемоційний стан. Це можуть бути високі вимоги до самих себе, надмірні навантаження або емоційна вразливість у певних ситуаціях, які не пов’язані з невизначеністю. Отже, навіть за високої толерантності, викладачі можуть піддаватися стресу, якщо відчувають тиск з боку адміністрації або студентів.

Таблиця 3.2.

Розподіл досліджуваних з різним рівнем толерантності до невизначеності за рівнями синдрому «вигорання» (у %)

Групи досліджуваних / Рівні синдрому «вигорання»	Досліджувані з високим рівнем толерантності до невизначеності		Досліджувані з високим рівнем толерантності до невизначеності	
	N	%	N	%
високий рівень	1	4	*	*
середній рівень	6	22	5	38
низький рівень	20	74	8	62

* – даний рівень не було виявлено у вибірці

Результати дослідження середнього рівня синдрому вигорання серед викладачів закладів вищої освіти (ЗВО) демонструють значущу різницю у вираженні цього синдрому в залежності від рівня толерантності до невизначеності. Зокрема, 38% викладачів із середнім рівнем толерантності до невизначеності виявили ознаки середнього рівня вигорання, тоді як серед викладачів з високим рівнем толерантності цей показник становив лише 22%. Ці результати свідчать про те, що толерантність до невизначеності може бути важливим чинником, який впливає на психоемоційний стан педагогів.

Викладачі з високим рівнем толерантності до невизначеності, як правило, демонструють більшу стійкість до стресових ситуацій, пов’язаних із

непередбачуваними змінами в освітньому процесі. Вони здатні ефективно справлятися з непередбачуваними обставинами, що дозволяє їм зберігати емоційну стабільність та підтримувати високий рівень професійної мотивації. Це може бути наслідком більш гнучкого підходу до роботи, який включає здатність адаптуватися до нових умов і швидко реагувати на зміни. Натомість викладачі з середнім рівнем толерантності до невизначеності, як показують дані, більше схильні до емоційного вигорання. Це може бути пов’язано з їхньою невпевненістю у вирішенні складних ситуацій, що, у свою чергу, веде до збільшення рівня стресу і негативно впливає на їхню продуктивність. Вони можуть відчувати більше тиску через непередбачуваність освітнього процесу, що може призводити до розвитку тривожних станів, зниження мотивації і загальної задоволеності роботою.

Аналіз вираження низького рівня синдрому вигорання серед викладачів ЗВО з високим рівнем толерантності до невизначеності розкриває важливі аспекти їхнього психоемоційного стану. Згідно з даними, 74% викладачів цієї групи демонструють низький рівень синдрому вигорання. Це свідчить про те, що ці фахівці, які вміють приймати та адаптуватися до невизначених ситуацій, більш стійкі до професійного вигорання. Висока толерантність до невизначеності дозволяє викладачам не лише краще управляти стресом, але й формувати позитивні стратегії подолання труднощів. Вони можуть розглядати зміни в освітньому процесі як можливості для розвитку, а не як загрози. Цей підхід знижує емоційне навантаження та сприяє збереженню мотивації і зацікавленості в професії. Такі викладачі часто мають більш відкритий розум і готовність вчитися, що допомагає їм залишатися адаптивними в умовах швидких змін.

У випадку викладачів з середнім рівнем толерантності до невизначеності, тільки 62% демонструють також низький рівень вигорання. Цей показник є істотно нижчим, що може свідчити про вищий ризик емоційного вигорання серед цієї групи. Викладачі, які менш стійкі до невизначеності, можуть відчувати більше стресу від змін у навчальному

процесі, нестабільності в академічному середовищі чи недостатньої підтримки з боку адміністрації. Ці фактори можуть призводити до зростання рівня тривожності, виснаження та відчуття безвиході, що сприяє розвитку синдрому вигорання. Ймовірно, викладачі з середньою толерантністю можуть використовувати менш ефективні стратегії справлення зі стресом. Вони можуть бути схильні до уникнення або перебільшення проблем, що веде до накопичення стресових факторів і, як наслідок, до вищого ризику вигорання.

Згідно з отриманими результатами дослідження, рівень толерантності до невизначеності впливає на вираженість синдрому «вигорання» серед викладачів закладів вищої освіти. Викладачі з високим рівнем толерантності демонструють значно нижчі показники вигорання, при цьому лише незначна частка з них мають високий рівень цього синдрому. Більшість із них мають низькі показники вигорання, що свідчить про їхню здатність ефективно справлятися з професійними стресами. Проте, навіть у цій групі існують особи, які стикаються з певними стресорами, такими як високі вимоги або емоційна вразливість.

На відміну від цього, серед викладачів з середнім рівнем толерантності до невизначеності спостерігається вища схильність до емоційного вигорання. Ця група, ймовірно, стикається з більшим стресом через невпевненість у вирішенні складних ситуацій, що призводить до зниження продуктивності і загального задоволення від роботи. Також, викладачі з середнім рівнем толерантності демонструють нижчий відсоток низького рівня вигорання у порівнянні з викладачами з високим рівнем толерантності. Це вказує на більший ризик розвитку синдрому вигорання серед цієї групи, оскільки вони можуть використовувати менш ефективні стратегії подолання стресу, що сприяє накопиченню стресових факторів.

Узагальнюючи кількісні результати здійсненого емпіричного дослідження, можна констатувати:

1. Результати оцінки компонентів «емоційного вигорання» за методикою «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина»

(Г. Нікіфоров) показали значний рівень емоційного виснаження в обох досліджених групах. Це вказує на те, що можливості адаптації до невизначених ситуацій не завжди здатні запобігти емоційному вигоранню. Викладачі, які мають середній рівень толерантності, можуть відчувати обмеженість у механізмах адаптації, тоді як навіть у осіб з високою стійкістю накопичений стрес може викликати вигорання. Крім того, практично половина викладачів з високою толерантністю демонструє збільшення рівня деперсоналізації, що свідчить про ризик емоційного відсторонення, незважаючи на їх адаптивні якості. У групі викладачів із середньою толерантністю цей показник нижчий, проте також вказує на наявність цього явища. Варто зазначити, що більшість викладачів із середнім рівнем толерантності до невизначеності відзначають істотну редукцію особистих досягнень у порівнянні з їхніми колегами, які мають високу толерантність. Це може свідчити про підвищений стрес і емоційні труднощі у викладачів з середнім рівнем толерантності, що негативно впливає на їх професійну самооцінку.

2. Результати дослідження інтегрального показника «психічного вигорання» та його складових у групах викладачів з різною толерантністю до невизначеності, отримані за методикою «Визначення психічного «вигорання» (О. Рукавишніков), виявили суттєві розбіжності. Дуже високий рівень вигорання спостерігається лише у незначної частини респондентів, що може свідчити про можливі складнощі у їхній професійній діяльності. Хоча викладачі можуть проявляти високу адаптивність до змін, серйозне емоційне виснаження, викликане професійними вимогами, все ж залишається проблемою. Серед викладачів з високою толерантністю до невизначеності виявлено помітну вразливість до психічного вигорання, що свідчить про те, що навіть адаптивні фахівці можуть піддаватися тиску сучасних освітніх вимог. Це підтверджується також високими показниками психоемоційного виснаження у викладачів з середньою толерантністю, що свідчить про загальне перевантаження в їх професійній діяльності.

За шкалою «Особистісне віддалення» багато респондентів показують середній рівень віддалення, що може негативно позначитися на їхній взаємодії зі студентами. Проте, деякі викладачі з високою толерантністю демонструють низький рівень віддалення, що свідчить про їхню емоційну залученість до роботи. Що стосується «Професійної мотивації», більшість викладачів виявляють високий рівень мотивації, що підкреслює позитивну реакцію на професійні виклики і здатність адаптуватися до змін. Відсутність респондентів з низькою мотивацією підкреслює позитивний клімат в освітньому закладі та ефективність підтримуючих ресурсів.

3. Згідно з отриманими даними дослідження за методикою «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберг), можна дійти висновку, що рівень толерантності до невизначеності відповідно до цієї методики має суттєвий вплив на вираженість синдрому «вигорання» серед викладачів вищих навчальних закладів. Викладачі з високим рівнем толерантності демонструють значно нижчі показники вигорання, і лише невелика частка з них виявляє високий рівень цього синдрому. Більшість з них мають низькі показники вигорання, що свідчить про їхню здатність ефективно справлятися з професійними стресами. Проте, навіть у цій категорії є особи, які стикаються з певними стресовими чинниками, такими як високі вимоги або емоційна вразливість.

На відміну від них, викладачі з середнім рівнем толерантності до невизначеності виявляють вищу схильність до емоційного вигорання. Ця група, ймовірно, стикається з більшими стресами через невпевненість у вирішенні складних ситуацій, що може призвести до зниження продуктивності і загального задоволення від роботи. Крім того, викладачі з середнім рівнем толерантності демонструють нижчий відсоток низького рівня вигорання в порівнянні з їхніми колегами, що мають високу толерантність. Це свідчить про більший ризик розвитку синдрому вигорання серед цієї групи, оскільки вони можуть застосовувати менш ефективні стратегії для подолання стресових ситуацій, що веде до накопичення

4. Отримання протирічних результатів між методиками «Визначення психічного вигорання» (О. Рукавишніков) та «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберг) може бути зумовлене різницею в підходах до вимірювання вигорання, що впливає на результати. Кожна методика може акцентувати різні аспекти (емоційні, когнітивні, поведінкові), а також використовувати різні шкали оцінки. Крім того, суб'єктивність самооцінки респондентів, контекстуальні фактори та зовнішні обставини можуть вплинути на їхні відповіді. Ці чинники, зокрема, варіації в характеристиках досліджуваних груп, можуть пояснити розбіжності в отриманих даних.

Загалом, результати вказують на те, що високий рівень толерантності до невизначеності не завжди гарантує захист від емоційного вигорання, а напруженість у професійній діяльності є спільною проблемою для викладачів, незалежно від їхніх адаптаційних здібностей. Навіть викладачі з високою толерантністю до невизначеності можуть стикатися з ризиком психічного вигорання через значні емоційні навантаження. Це підкреслює необхідність розробки стратегій підтримки для запобігання вигоранню та поліпшення психоемоційного добробуту викладачів. Водночас, не варто ігнорувати те, що розвиток толерантності до невизначеності серед викладачів все ж може стати важливим напрямком у роботі закладів вищої освіти, що сприятиме не тільки покращенню психоемоційного благополуччя викладачів, але й забезпеченню високоякісної освіти для студентів. Усвідомлення та розвиток толерантності до невизначеності може суттєво вплинути на зниження ризику вигорання, підвищення рівня задоволення від професії та покращення психоемоційного стану викладачів вищих навчальних закладів. Цей аспект потребує подальшого дослідження та впровадження у практику освітніх установ для створення здорового та продуктивного навчального середовища.

Наступним етапом емпіричного дослідження стала статистична перевірка отриманих даних за допомогою програми Statistica. За допомогою методу кореляції Пірсона у кожній із досліджуваних груп було виявлено різні зв'язки між рівнем толерантності до невизначеності та рівнем й складовими

вигорання. Найбільш значимі зв'язки були відображені у кореляційних плеядах на рис. 3.6.-3.7.

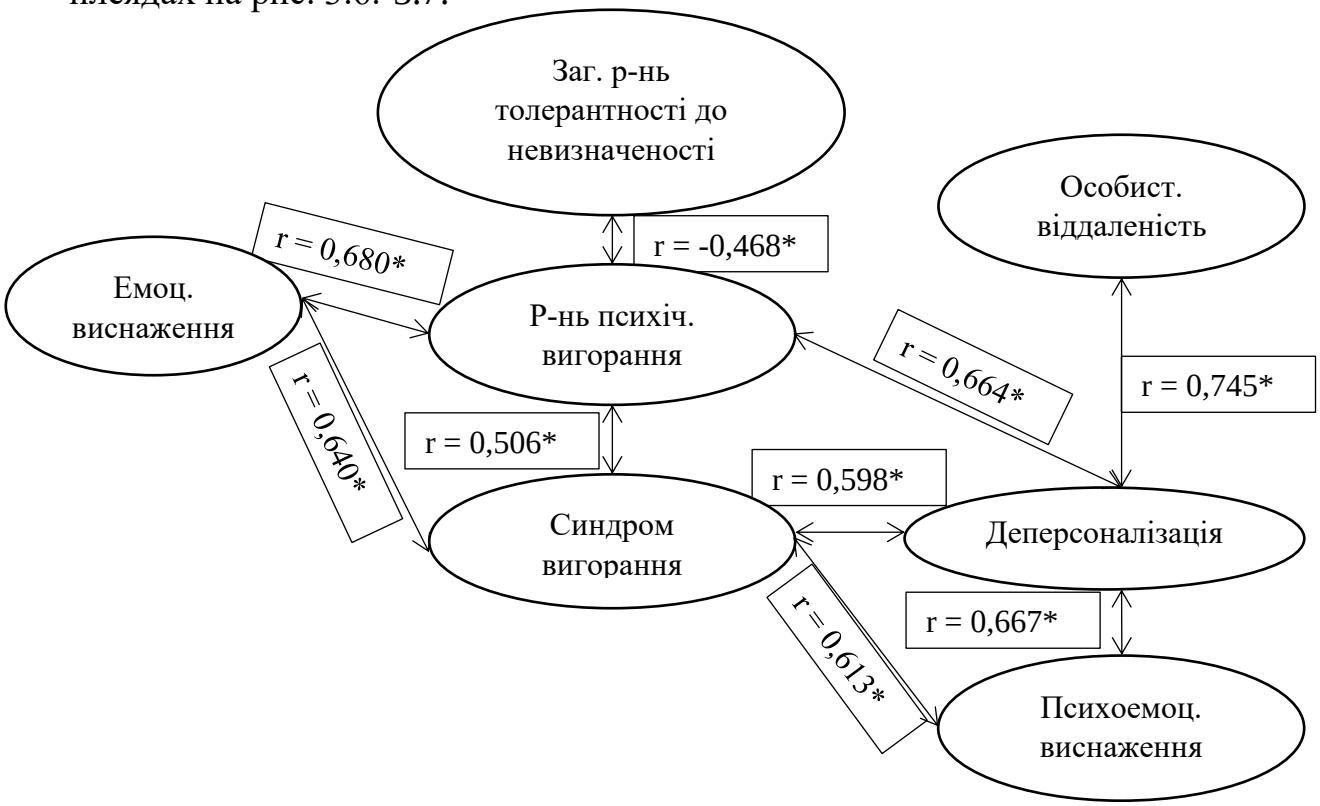


Рис. 3.6. **Кореляційна плеяда статистично істотних зв'язків у викладачів ЗВО з високим рівнем толерантності до невизначеності**

Згідно з даними, представленими на рисунку 3.6., можна виділити наступні зв'язки кореляції у групі досліджуваних викладачів ЗВО з високим рівнем толерантності до невизначеності.

1. Установлено зв'язок між загальним рівнем толерантності до невизначеності та рівнем психічного вигорання (r = -0,468, p≤0,05), тобто зі збільшенням показників толерантності до невизначеності рівень психічного вигорання знижується. Такі результати можуть свідчити про те, що викладачі, які більш толерантні до ситуацій невизначеності, менше піддаються вигоранню, що пов'язане з їхньою здатністю сприймати складні або невизначені умови роботи без відчуття стресу. Зниження рівня психічного вигорання може бути результатом того, що такі викладачі краще справляються з труднощами та непередбачуваними обставинами у професійному середовищі, що зменшує загальний психоемоційний тиск;

2. У групі викладачів з високим рівнем толерантності до невизначеності було виявлено значущі кореляційні зв’язки між емоційним виснаженням та загальним рівнем психічного вигорання ($r = 0,680$, $p \leq 0,05$). Це свідчить про сильний позитивний зв’язок, що вказує на те, що зі зростанням рівня емоційного виснаження зростає і загальний рівень психічного вигорання. Також встановлено кореляцію із синдромом «вигорання» ($r = 0,640$, $p \leq 0,05$), що підкреслює суттєву взаємозалежність між толерантністю до невизначеності та схильністю до вигорання, вказуючи на високий ризик розвитку синдрому у викладачів за умов тривалого емоційного стресу.

3. Аналіз встановлених кореляційних зв’язків у групі викладачів з високим рівнем толерантності до невизначеності показує, що найбільш виражений зв’язок спостерігається між особистісною віддаленістю та високим рівнем психоемоційного виснаження ($r = 0,745$, $p \leq 0,05$), що свідчить про сильний взаємозв’язок між цією характеристикою та професійним вигоранням. Крім того, існує сильна кореляція між деперсоналізацією та психоемоційним виснаженням ($r = 0,667$, $p \leq 0,05$), а також загальним рівнем психічного вигорання ($r = 0,664$, $p \leq 0,05$), що вказує на значну взаємозалежність цих станів. Водночас кореляція з синдромом «вигорання» ($r = 0,598$, $p \leq 0,05$) демонструє помірний, але все ж суттєвий зв’язок між емоційним вигоранням і психічним станом викладачів, які відчувають значну напругу в професійній діяльності.

4. Кореляційний зв’язок між психоемоційним виснаженням і синдромом «вигорання» ($r = 0,613$, $p \leq 0,05$) серед викладачів з високим рівнем толерантності до невизначеності свідчить про помірний позитивний зв’язок. Це означає, що зі збільшенням психоемоційного виснаження ймовірність прояву синдрому вигорання також зростає.

5. У групі викладачів із високим рівнем толерантності до невизначеності було встановлено помірний позитивний кореляційний зв’язок між рівнем психічного вигорання та синдромом «вигорання» ($r = 0,506$, $p \leq 0,05$). Це

означає, що зі збільшенням проявів психічного вигорання зростає й інтенсивність синдрому вигорання.

Також у групі викладачів з середнім рівнем толерантності до невизначеності було виявлено наступні кореляційні зв'язки між рівнем толерантності до невизначеності та рівнем й складовими вигорання (див. рис. 3.7.).

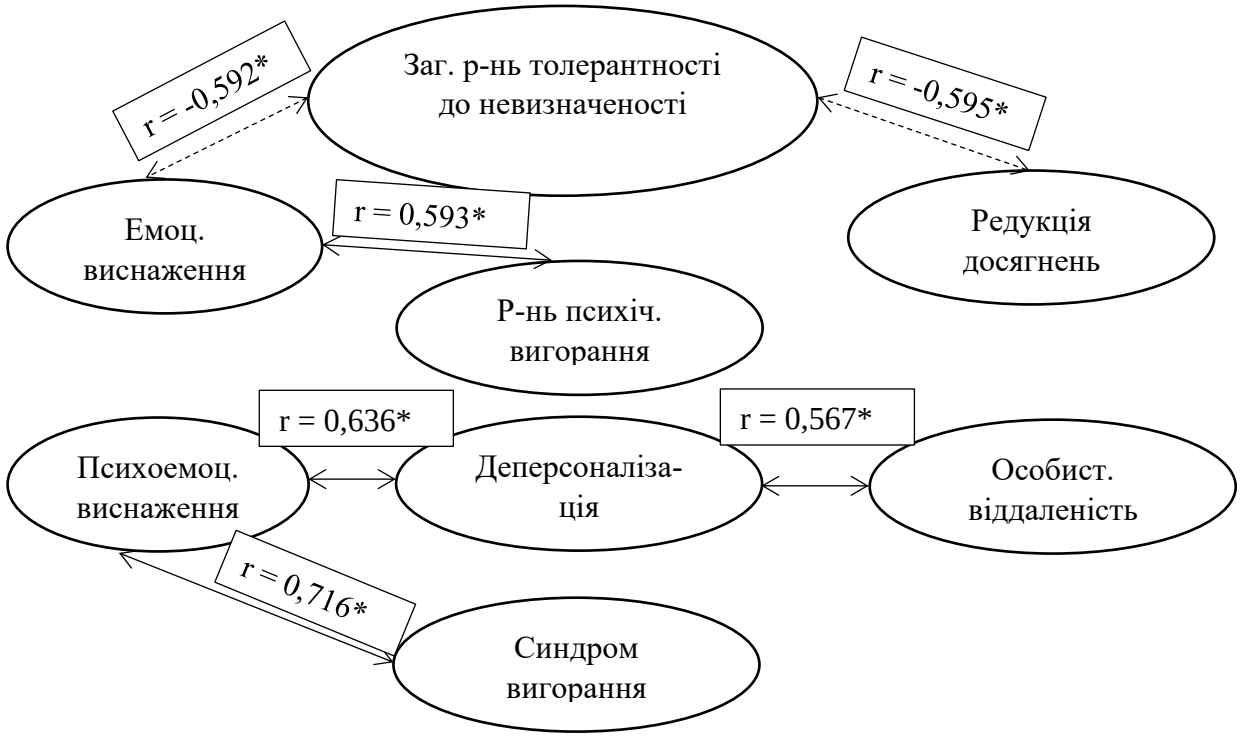


Рис. 3.7. **Кореляційна плеяда статистично істотних зв'язків у викладачів ЗВО з середнім рівнем толерантності до невизначеності**

Загальний рівень толерантності до невизначеності у викладачів з середнім рівнем цього показника виявляє значимі від'ємні кореляційні зв'язки з емоційним виснаженням ($r = -0,592$, $p \leq 0,05$) та редукцією особистих досягнень ($r = -0,595$, $p \leq 0,05$). Це вказує на те, що викладачі, які краще переносять невизначеність, менш схильні до емоційного виснаження, а також мають вищу оцінку своїх особистих досягнень.

Шкала емоційного виснаження виявляє значний додатній кореляційний зв'язок із загальним рівнем психічного вигорання ($r = 0,593$, $p \leq 0,05$), що свідчить про те, що викладачі з середнім рівнем толерантності до

невизначеності мають тенденцію до сильнішого вигорання у міру підвищення емоційного виснаження.

Шкала деперсоналізації демонструє помірно виражені додатні кореляційні зв'язки із психоемоційним виснаженням ($r = 0,636$, $p \leq 0,05$) та особистісною віддаленістю ($r = 0,567$, $p \leq 0,05$) у групі викладачів із середнім рівнем толерантності до невизначеності. Це свідчить про те, що зі зростанням рівня деперсоналізації також підвищується схильність до емоційного виснаження та зростає віддаленість у міжособистісних стосунках.

Шкала психоемоційного виснаження демонструє значний позитивний кореляційний зв'язок із синдромом «вигорання» ($r = 0,716$, $p \leq 0,05$), що вказує на те, що зростання рівня психоемоційного виснаження у викладачів супроводжується підвищенням проявів вигорання.

У дослідженні кореляційних зв'язків у групах викладачів з різними рівнями толерантності до невизначеності виявлено як спільні, так і відмінні результати. Викладачі з високим рівнем толерантності до невизначеності демонструють значущий негативний зв'язок між толерантністю до невизначеності та психічним вигоранням, що свідчить про те, що здатність краще справлятися з невизначеністю знижує ризик вигорання. Однак, у цій групі також спостерігається сильна позитивна кореляція між емоційним виснаженням і загальним рівнем психічного вигорання, що вказує на важливість емоційного стану для розвитку вигорання. З іншого боку, у викладачів із середнім рівнем толерантності до невизначеності виявлено від'ємні кореляції між загальним рівнем толерантності та емоційним виснаженням, що свідчить про те, що зростання толерантності може зменшувати емоційне виснаження та покращувати оцінку власних досягнень.

Відмінності виявляються також у вираженості зв'язків. У групі викладачів з високим рівнем толерантності спостерігаються сильні кореляції між особистісною віддаленістю, деперсоналізацією та психоемоційним виснаженням. У той же час, викладачі з середнім рівнем толерантності

демонструють помірні позитивні кореляції між емоційним виснаженням та деперсоналізацією, але з меншим ступенем виразності.

3.3. Практичні рекомендації щодо попередження та подолання емоційного вигорання викладачів ЗВО

«Вигорання» здатне швидко «заразити» працівників, перетворюючись на справжню епідемію в колективі. Працівники, які стикаються з цим явищем, можуть стати цинічними, песимістичними та негативно налаштованими. Коли вони взаємодіють з колегами, які також переживають подібний стрес, це може призвести до того, що ціла команда опиниться в стані «колективного вигорання». Важливо підкреслити, що емоційне вигорання є досить «хитрим» процесом, оскільки людина, яка піддається цьому синдрому, часто не усвідомлює наявності його симптомів. Вона не може об’єктивно оцінити свою ситуацію і зрозуміти, що відбувається. Тому така особа потребує підтримки та уваги, а не конфронтації чи звинувачень. Натомість важливо вжити превентивних заходів, які можуть запобігти його розвитку або суттєво зменшити його вплив.

Зараз існує безліч різних методів для подолання згаданих проблем. Ці методи можуть бути ефективно застосовані в процесі навчання, що здійснюється викладачами закладів вищої освіти. Давайте розглянемо деякі з них.

Одним із найпоширеніших засобів є безперервна психолого-педагогічна освіта викладачів, а також підвищення їхньої кваліфікації. Це обумовлено тим, що знання, набуті під час навчання у вищих навчальних закладах, швидко втрачають свою актуальність.

З адміністративної точки зору, важливо впровадити систему винагород, яка включатиме методи психологічного розвантаження та релаксації безпосередньо на робочому місці. Керівники повинні звертати увагу на те, як

вони можуть структурувати роботу та організувати робочі місця, щоб діяльність стала більш значущою для працівників.

Саморегуляція є ключовим аспектом професійної діяльності викладача. Потреба в саморегуляції виникає, коли педагог стикається з новими, нестандартними або складними проблемами, які не мають єдиного рішення чи передбачають кілька можливих підходів. Це може трапитися в ситуаціях, коли викладач відчуває підвищений рівень емоційної та фізичної напруги, що може спонукати його до імпульсивних дій, або коли він піддається оцінці з боку студентів, колег та інших людей.

Здійснення психотехнічних вправ на регулярній основі сприяє більш точному розумінню власних емоційних станів. Це дозволяє адекватно їх оцінювати та ефективно керувати собою, що, в свою чергу, сприяє збереженню та зміцненню психічного здоров'я. У результаті, це може призвести до досягнення значних успіхів у професійній сфері, використовуючи при цьому відносно невелику кількість нервово-психічної енергії.

Одним із видів подібних вправ є техніки релаксації. У професіях, де стресові ситуації зустрічаються часто, важливо, щоб працівники мали можливість своєчасно знімати напругу, усувати внутрішні блоки та розслаблятися. Присвятивши невелику кількість часу психотехнічним вправам, можна ефективно знизити втому й досягти стану внутрішньої гармонії, стабільності та впевненості в собі.

Говорячи про ігри-формули, варто зазначити, що вони служать інструментом для вербального самонавіяння. Ці формули можна виголошувати про себе або вголос у різних ситуаціях. Важливо пам'ятати, що не завжди необхідно дотримуватись точного формулювання. Можна адаптувати їх на свій розсуд, змінюючи стиль, вибираючи інші слова або варіюючи тривалість фраз. Ключовим моментом є знайти власний підхід, який найбільше вплине на вас. Хоча тексти формул зазвичай готуються заздалегідь,

іноді доречно використовувати імпровізовані самонакази, що виникають у моменті, у конкретній ситуації.

Ефективна профілактика вигорання охоплює три ключові аспекти. По-перше, важливо зосередитися на організації роботи. По-друге, варто приділити увагу покращенню психологічного клімату в команді. І, нарешті, не можна забувати про роботу з індивідуальними характеристиками кожного члена колективу.

1. Організація роботи.

Для запобігання вигоранню працівників адміністрація має можливість створити умови для їхнього професійного розвитку та підтримати позитивну атмосферу, що сприяє підвищенню мотивації. Важливим кроком є також чітке визначення обов'язків співробітників шляхом ретельного опрацювання посадових інструкцій.

Крім того, в навчальні програми доцільно включити методи управління часом, техніки розвитку самооцінки, інформацію про стрес та способи релаксації. Профілактика синдрому вигорання вимагає особливої уваги до організації робочого середовища та розподілу часу. Це може включати забезпечення комфортних умов праці протягом робочого дня, зокрема, доступ до довідкових матеріалів, посібників, укомплектованої бібліотеки, а також наявність періодичних видань та технічного оснащення. Важливо, щоб приміщення відповідало санітарно-гігієнічним стандартам, зокрема, забезпечувало належну освітленість, оптимальну температуру та зручні меблі.

2. Покращення психологічного мікроклімату в команді.

Одним із ключових аспектів профілактики синдрому вигорання є забезпечення психологічного комфорту в професійних колективах. Формування згуртованого колективу, який діє як єдине ціле і підтримує один одного, є важливим елементом цього процесу.

Крім цього, необхідно акцентувати увагу на розвитку духовної сфери особистості, що сприяє зростанню терпимості та взаєморозуміння серед членів команди.

Не менш важливо враховувати, що діяльність педагогів базується на ентузіазмі. Тому для працівників соціальної сфери важливо мати можливість самостійно приймати рішення. В системі взаємин акцент потрібно змістити з контролю на внутрішню відповідальність кожної людини.

3. Робота з індивідуальними характеристиками кожного члена колективу, яка повинна охоплювати три ключові напрями, що стосуються виявлених аспектів вигорання.

Перший напрямок спрямований на стимулювання креативності серед викладачів, оскільки однією з характерних рис вигорання є ригідність у мисленні та опір нововведенням. Креативність охоплює такі якості, як швидкість, гнучкість, точність, оригінальність мислення, а також багатий уявний потенціал і почуття гумору. Вона виступає важливим чинником особистісного розвитку, що визначає готовність особи до змін і здатність відмовлятися від стереотипів.

Другий напрямок діяльності спрямований на зменшення впливу негативних професійних і особистісних факторів, які можуть призводити до емоційного вигорання. Важливим завданням є розвиток у працівників навичок ефективного вирішення конфліктів, пошуку конструктивних підходів, а також здатності досягати визначених цілей. Також варто звернути увагу на необхідність переосмислення цінностей і мотивацій, які можуть заважати як професійному, так і особистісному розвитку. Для досягнення цих цілей можуть бути корисні різноманітні тренінги, такі як курси, що сприяють підвищенню впевненості в собі, саморозкриттю, особистісному зростанню та прийняттю рішень.

Третій напрямок зосереджений на подоланні стресових станів, які можуть виникати у працівників внаслідок інтенсивної діяльності. Він передбачає розвиток навичок саморегуляції, освоєння методів релаксації, а також управління своїм фізичним і психічним станом. Основною метою є також підвищення стійкості до стресу.

Профілактика синдрому «емоційного вигорання» містить наступні заходи:

1. Фізична активність. Спорт виконує важливу роль не лише в запобіганні захворюванням та контролі ваги, але й в лікуванні психологічних травм. Залежно від уподобань, одні люди знаходять заспокоєння в йозі та медитації, інші віддають перевагу загартовуванню, ранковим пробіжкам або зарядці. Для деяких ідеальним вибором стануть групові тренування у спортзалі або танцювальні класи.

2. Відпочинок. Продуктивність безпосередньо пов’язана з якісним відпочинком. Як і робота, відпочинок вимагає певного часу для відновлення сил, що дозволяє повернутися до справ з новими ресурсами енергії. Це може бути подорож, зміна оточення, нові позитивні враження від зустрічі з друзями або ж порція адреналіну для тих, хто любить екстрим.

3. Організація дня. Структурований і продуманий розклад допоможе зосередитися на виконанні завдань у потрібний час, а також сприятиме формуванню звички до регулярного відпочинку.

4. Психологічний захист. Вміння створити уявний бар’єр між собою та людиною, яка викликає дискомфорт, дозволяє ефективно контролювати власні емоції. Це допоможе уникнути реагування на можливі провокації з боку інших, що, в свою чергу, захистить вашу нервову систему і зменшить ризик виникнення стресових ситуацій.

5. Гармонія. Надзвичайно важливо підтримувати внутрішній спокій і емоційну рівновагу, уникаючи змішування професійних та особистих аспектів життя. Варто слідкувати за тим, щоб не витрачати енергетичні ресурси на обговорення особистих справ, як своїх, так і колег. Особистими проблемами варто ділитися лише з найближчими людьми, а не витрачати час на пояснення чи співчуття з знайомими та колегами.

Важливими рекомендаціями також може стати перелік рис, які допомагають викладачеві ЗВО уникнути професійного вигорання. Серед таких якостей варто виділити:

1) збереження доброго здоров’я та свідома, цілеспрямована увага до фізичного стану (регулярні фізичні тренування, дотримання здорового способу життя);

2) наявність досвіду успішного подолання професійного стресу;

3) висока мобільність;

4) висока самооцінка та впевненість у власних здібностях і можливостях;

5) щирість у спілкуванні;

6) самостійність;

7) дружелюбність;

8) прагнення покладатися на власні сили;

9) здатність адаптуватися до складних умов;

10) вміння формувати і підтримувати в собі позитивні та оптимістичні установки і цінності стосовно себе, інших людей та життя загалом;

11) прагнення покладатися на власні сили.

Зазначені риси сприяють не тільки підтриманню професійної ефективності, а й загальному благополуччю викладача.

У підсумку, впровадження запропонованих рекомендацій може суттєво зменшити ризик емоційного вигорання викладачів у закладах вищої освіти. Підтримка здорового способу життя, розвиток позитивного мислення та здатність до адаптації в умовах стресу формують необхідні умови для збереження професійної мотивації та задоволеності. Важливо, щоб викладачі не лише вчилися розпізнавати ознаки емоційного вигорання, але й активно використовували різноманітні стратегії для його подолання. Такий проактивний підхід забезпечить не лише їхнє особисте благополуччя, а й створить позитивну атмосферу в навчальному середовищі, що в свою чергу сприятиме кращим результатам у навчанні студентів.

ВИСНОВКИ

Аналіз наукової літератури з досліджуваної проблеми і результати проведеного емпіричного дослідження дозволяють сформулювати наступні висновки.

1. На сучасному етапі розвитку суспільства увага вчених зосереджується на зростаючому значенні емоційного вигорання в умовах посилення емоційного й робочого навантаження, що обумовлено російсько-українською війною, глобалізацією та технологічними змінами. Даний синдром необхідно вивчати для того, щоб розуміти особливості протікання цього негативного стану та його профілактики й корекції.

2. Переживання фахівцем емоційного вигорання не дає йому можливість ефективно і стабільно виконувати професійну діяльність, повною мірою самореалізуватися у професійних інноваціях, підтримувати свій професійний статус, встановлювати творчі стосунки з колегами та клієнтами.

3. Професія педагога відноситься до соціономічних професій типу «людина-людина», які характеризуються інтенсивністю і напруженістю психоемоційного стану та мають тенденцію до виникнення вигорання. Через значну емоційну напруженість професійної діяльності, постановку високих соціальних вимог, постійну активізацію внутрішніх ресурсів особистості, нестандартність педагогічних ситуацій, відповідальність та складність можуть знижуватися ефективність та продуктивність праці педагога. Як наслідок, емоційні перенавантаження інтенсивного характеру можуть обумовити емоційне виснаження, а далі емоційне вигорання педагога.

4. Сформувавши дві групи досліджуваних із різним рівнем толерантності до невизначеності, ми змогли вивчити особливості емоційного вигорання у кожній із досліджуваних груп. Дослідження груп показало, що існують відмінності у особливостях емоційного вигорання викладачів відповідно до їхнього рівня толерантності до невизначеності.

Результати оцінки компонентів «емоційного вигорання» за методикою «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина» (Г. Нікіфоров) показали значний рівень емоційного виснаження в обох досліджених групах. Викладачі, які мають середній рівень толерантності, можуть відчувати обмеженість у механізмах адаптації, тоді як навіть у осіб з високою стійкістю накопичений стрес може викликати вигорання. Крім того, практично половина викладачів з високою толерантністю демонструє збільшення рівня деперсоналізації, що свідчить про ризик емоційного відсторонення, незважаючи на їх адаптивні якості. У групі викладачів із середньою толерантністю цей показник нижчий, проте також вказує на наявність цього явища. Варто зазначити, що більшість викладачів із середнім рівнем толерантності до невизначеності відзначають істотну редукцію особистих досягнень у порівнянні з їхніми колегами, які мають високу толерантність.

Результати дослідження інтегрального показника «психічного вигорання» та його складових у групах викладачів з різною толерантністю до невизначеності, отримані за методикою «Визначення психічного «вигорання» (О. Рукавишніков), виявили суттєві розбіжності. Дуже високий рівень вигорання спостерігається лише у незначної частини респондентів, що може свідчити про можливі складнощі у їхній професійній діяльності. Хоча викладачі можуть проявляти високу адаптивність до змін, серйозне емоційне виснаження, викликане професійними вимогами, все ж залишається проблемою. Серед викладачів з високою толерантністю до невизначеності виявлено помітну вразливість до психічного вигорання, що свідчить про те, що навіть адаптивні фахівці можуть піддаватися тиску сучасних освітніх вимог. Це підтверджується також високими показниками психоемоційного виснаження у викладачів з середньою толерантністю, що свідчить про загальне перевантаження в їх професійній діяльності.

За шкалою «Особистісне віддалення» багато респондентів показують середній рівень віддалення, що може негативно позначитися на їхній взаємодії зі студентами. Проте деякі викладачі з високою толерантністю демонструють

низький рівень віддалення, що свідчить про їхню емоційну залученість до роботи. Що стосується «Професійної мотивації», то більшість викладачів виявляють високий рівень мотивації, що підкреслює позитивну реакцію на професійні виклики і здатність адаптуватися до змін.

Згідно з отриманими даними дослідження за методикою «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберг), можна дійти висновку, що рівень толерантності до невизначеності відповідно до цієї методики має суттєвий вплив на вираженість синдрому «вигорання» серед викладачів вищих навчальних закладів. Викладачі з високим рівнем толерантності демонструють значно нижчі показники вигорання, і лише невелика частка з них виявляє високий рівень цього синдрому. Більшість з них мають низькі показники вигорання, що свідчить про їхню здатність ефективно справлятися з професійними стресами. Проте, навіть у цій категорії є особи, які стикаються з певними стресовими чинниками, такими як високі вимоги або емоційна вразливість. На відміну від них, викладачі з середнім рівнем толерантності до невизначеності виявляють вищу схильність до емоційного вигорання. Ця група, ймовірно, стикається з більшими стресами через невпевненість у вирішенні складних ситуацій, що може призвести до зниження продуктивності і загального задоволення від роботи. Крім того, викладачі з середнім рівнем толерантності демонструють нижчий відсоток низького рівня вигорання в порівнянні з їхніми колегами, що мають високу толерантність.

Викладачі з високим рівнем толерантності до невизначеності демонструють значущий негативний зв’язок між толерантністю до невизначеності та психічним вигоранням, що свідчить про те, що здатність краще справлятися з невизначеністю знижує ризик вигорання. Однак у цій групі також спостерігається сильна позитивна кореляція між емоційним виснаженням і загальним рівнем психічного вигорання, що вказує на важливість емоційного стану для розвитку вигорання. З іншого боку, у викладачів із середнім рівнем толерантності до невизначеності виявлено від’ємні кореляції між загальним рівнем толерантності та емоційним

виснаженням, що свідчить про те, що зростання толерантності може зменшувати емоційне виснаження та покращувати оцінку власних досягнень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексєєнко Н.В. Толерантність до невизначеності як специфічна умова інноваційної діяльності. Особистість, суспільство, закон: психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання. Харків, 2017. С. 12-14.

2. Бегун-Трачук Л.О. Дослідження професійного та емоційного вигорання у психолого-педагогічній теорії та практиці. Музичне мистецтво в освітологічному дискурсі. 2020. №5. С. 128-133.

3. Березовська Л.І. Професійне вигоряння працівників сучасних освітніх організацій. Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія». 2015. Випуск 1 (1). С. 130-135.

4. Березовська Л.І. Теоретичні підходи до синдрому «професійного вигоряння» вчителів. Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. Івано-Франківськ, 2012. Випуск 17, Ч. 1. С. 74-82.

5. Білан Т.О. До питання про емоційне вигорання педагога. Психічне здоров'я персоналу освітніх організацій та його профілактика: Матеріали Всеукраїнського науково-практичного семінару. Кам'янець-Подільський, 2020. С. 9-10.

6. Брецко І.І. Психологічна симптоматика емоційного вигорання особистості. Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць К-ПНУ імені І. Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2011. Випуск 12. С. 110-120.

7. Брюховецька О. Особливості впливу толерантності до невизначеності на професійно важливі якості керівників освітніх організацій. Вчені записки Університету «КРОК». 2021. №2 (62). С.176-184.

8. Вахоцька І.О. Проблема емоційного вигорання у професійній діяльності особистості. Вісник Харківського національного університету. Серія «Психологія». 2015. №1150. Випуск 57. С. 6-8.

9. Вертель А.В., Бабіна К.О. Синдром емоційного вигорання у студентів. Актуальні питання сучасної психології: Збірник наукових праць / За ред.: С.Б. Кузікової, І.М. Щербакової, Н.О. Пасічник. Суми, 2016. С. 6-9.
10. Вовк О. Особливості синдрому професійного вигорання в працівників сфери інформаційних технологій. Сучасна медицина, фармація та психологічне здоров'я. 2021. №1(2). С. 3-26.
11. Гельбак А.М. Толерантність до невизначеності як визначальна умова прийняття рішення поліцейськими при виконанні професійних завдань. Українська поліцеїстика: теорія, законодавство, практика. 2024. №1. С. 48-52.
12. Главацька О.Л. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота». 2019. Випуск 2 (45). С. 41-45.
13. Гнускіна Г.В. Психологічні чинники професійного вигорання у підприємців: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 - Організаційна психологія; економічна психологія. Київ, 2016. 267с.
14. Громова Г.М. Толерантність до невизначеності та ставлення до часу як медіатори посттравматичного відновлення особистості. Виміри особистісних трансформацій: Матеріали IV Всеукраїнського науково-практичного семінару (м. Ніжин, 6 жовтня 2021 року) / Т.М. Титаренко (голов. ред.) та ін. Ніжин; Київ, 2021. С. 30-34.
15. Дроздова А.Р. Психологічні чинники прояву синдрому «емоційного вигорання» у представників різних типів професій і безробітних: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.01 – Загальна психологія, історія психології. Харків, 2013. 188 с.
16. Дьоміна Г.А., Мельничук О.Б. Психологічні особливості професійного вигорання психологів-психосоматологів. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. 2021. Том 32 (71). № 4. С. 28-34.

17. Загалевич В.Л. Причини, прояви та профілактика професійного вигорання педагога. Психічне здоров'я персоналу освітніх організацій та його профілактика: Матеріали Всеукраїнського науково-практичного семінару. Кам'янець-Подільський, 2020. С. 90-93.

18. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації / Укладачі: творча група практичних психологів: Коняхіна А.В., Гаврик І.Л., Гриценко Н.В., Гутенко Д.М., Коропченко Н.М., Обравит О.М., Полякова В.С., Сухомлин Л.Г., Усик Ю.С., Чорний О.І. Суми, 2016. 60 с.

19. Іванцев Л.І., Іванцев Н.І. Профілактика емоційного вигорання як спосіб збереження психологічного здоров'я студентської молоді. Габітус. 2020. Випуск 12. Том 2. С. 133-138.

20. Івасюк А.М. Генеза емоційного вигорання особистості. Вісник Національного університету оборони України. 2024. №2 (78). С. 71-80.

21. Камінська О., Дружиніна І. Взаємозв'язок толерантності до невизначеності та рівня тривожності студентської молоді. Психологія: реальність і перспективи. Збірник наукових праць РДГУ. 2023. Випуск 20. С. 69-76.

22. Католик Г.В., Ковальчук Л.В. Особливості синдрому емоційного вигорання у студентів-психологів в умовах пандемії. Соціально-правові студії. 2021. Випуск 3 (13). С. 198-205.

23. Красюк Т.В., Федорченко А.О. Професійне (емоційне) вигорання працівників освітньої сфери: правовий аспект. Юридичний науковий електронний журнал. 2023. №5. С. 170-173.

24. Кузьмін В.В., Кузьміна М.О., Закревська А.В. Технології подолання емоційного вигорання соціальних працівників. Актуальні проблеми екстремальної та кризової психології: Збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції; відп. ред. В.О. Коваль. Дніпро, 2022. С. 47-51.

25. Матвієнко Л.І., Коваленко А.І. Детермінанти професійного вигорання працівників сфери громадського харчування. Особистість у сучасному соціо-

психологічному вимірі: Монографія / За заг. ред. Г.А. Пріба, Є.М. Калюжної. Херсон, 2022. С. 255-269.

26. Мельник Ю.В., Шмакова О.І. Особливості толерантності до невизначеності в умовах пандемії Covid 19. Трансформаційні процеси соціально-гуманітарної сфери сучасної України в умовах війни: виклики, проблеми та перспективи: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. 2022. С. 43-44.

27. Мирончук Н.М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи: Збірник наук.-метод. праць / За ред. О.А. Дубасенюк. Житомир, 2017. С. 62-67.

28. Некіз Т.А. Профілактика емоційного вигорання психолога у процесі роботи з девіантними підлітками. Актуальні проблеми психології. Том XI. Випуск 13. С. 171-178.

29. Олійник І.В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». 2017. №1 (13). С. 118-125.

30. Павелків Р.В., Василюк В.М., Юдкіна Х.В. Змістовий аналіз дефініції «емоційне вигорання в спорті». Психологія: реальність і перспективи. Збірник наукових праць РДГУ. 2018. Випуск 10. С. 6-13.

31. Павленко Г.В. Толерантність до невизначеності як ресурс психологічного благополуччя студентів. Актуальні проблеми психології. 2019. Том 7. Випуск 47. С. 208-219.

32. Палилюлько О.М. Передумови професійного вигорання викладачів вищої школи. Психічне здоров’я персоналу освітніх організацій та його профілактика: Матеріали Всеукраїнського науково-практичного семінару. Кам’янець-Подільський, 2020. С. 38-40.

33. Панчук Н.П. Методи психологічного виходу з ситуацій, що призводять до синдрому вигорання в процесі професійної діяльності. Психічне здоров’я

персоналу освітніх організацій та його профілактика: Матеріали Всеукраїнського науково-практичного семінару. Кам'янець-Подільський, 2020. С. 57-61.

34. Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: Навчальний посібник. Біла Церква, 2024. 114 с.

35. Підготовка керівників закладів освіти до профорієнтаційної роботи з учнівською та студентською молоддю: спецкурс для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти / О.І. Бондарчук, А.С. Москальова, О.О. Нежинська, О.А. Прокопенко; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. Київ, 2013. 51 с.

36. Погрібна А.О. Захисно-копінгова поведінка як чинник емоційного вигорання вчителів шкіл-інтернатів для дітей з вадами інтелекту: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07 - Педагогічна та вікова психологія. Харків, 2017.

37. Проданова О.М., Македонська Л. Формування стійкості до емоційного вигорання у студентів педагогічних і психологічних спеціальностей. Психологічні ресурси особистості: соціально-психологічний зміст. Збірник наукових праць за матеріалами науково-практичної конференції. Ізмаїл, 2019. С. 64-68.

38. Селюкова Т.В., Сидоренко Ю.О. Специфіка саморегуляції та життєстійкості в умовах толерантності до невизначеності. Особистість, суспільство, закон. Харків, 2021. С. 106-109.

39. Терещенко К., Івкін В. Толерантність до невизначеності та її зв'язок із психологічним здоров'ям освітнього персоналу в умовах воєнного часу. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2023. №1 (28). С.56-63.

40. Томаржевська І.В. Феномен «толерантність до невизначеності» і його психологічний аналіз. Психологічний журнал. 2019. №1.

41. Фалько Н.М., Остополець І.Ю., Шарапова Ю.В. Толерантність до невизначеності в контексті життєстійкості особистості. Габітус. 2024. Випуск 59. С. 57-60.

42. Федоришин Г. Толерантність до невизначеності як професійна компетентність психолога. Психологія особистості: науковий теоретико-методологічний і прикладний психологічний журнал. Івано-Франківськ, 2022. Т. 12. № 1. С. 73-79.

43. Федорчук В.М. Основні чинники синдрому емоційного вигорання працівників соціономічних професій. Психічне здоров'я персоналу освітніх організацій та його профілактика: Матеріали Всеукраїнського науково-практичного семінару. Кам'янець-Подільський, 2020. С. 67-69.

44. Хайрулін О.М. Психологія професійного вигорання військовослужбовців: Монографія / За наук. ред. А.В. Фурмана. Тернопіль, 2015. 220 с.

45. Хілько С.О. Психологічні кореляти формування толерантності до невизначеності у майбутніх психологів. Збірник наукових праць К-ПНУ імені І. Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Проблеми сучасної психології». 2017. Випуск 38. С. 421-437.

46. Цюра С., Гуменюк О., Єфремова О. Розвиток soft skills педагога: толерантність до невизначеності та мислення в умовах нестабільності. Вісник Львівського університету. Серія «Педагогічна». 2022. Випуск 36. С.193-205.

47. Шевцова Т.Є. Особливості професійного вигорання особистості в процесі професійної самореалізації. Актуальні проблеми екстремальної та кризової психології: Збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції; відп. ред. Коваль В.О. Дніпро, 2022. С. 106-110.

48. Шевчук В.В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційне вигорання». Габітус. 2020. Випуск 17. С. 141-145.

49. Шовкопляс О.В. Проблема професійного вигорання педагогів. Збірник матеріалів ІІІ Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Соціально-етичні та деонтологічні проблеми сучасної медицини

(немедичні проблеми в медицині)» (24-25 лютого 2022 року). Запоріжжя, 2022. С. 143-145.

50. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки. 2021. Випуск 16 (61). С. 110-119.

51. Яроменок М.А. Професійне вигорання як чинник психічного здоров'я прокурора. Юридична психологія. 2017. № 2 (21). С. 185-195.