

**КЗВО «ВІННИЦЬКА АКАДЕМІЯ БЕЗПЕРЕРВНОЇ
ОСВІТИ»**

**«ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСОБИ
ПРОФІЛАКТИКИ ТА КОРЕКЦІЇ
ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ»**

Козицький Р. В.
Студент 2 курсу
спеціальності 053
«Психологія»
науковий керівник:
Кузьменко Ю.В.
к. психол. н., доцент

Об'єкт дослідження — професійне вигорання державних службовців.

Предмет дослідження — психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців.

Мета дослідження: розробка програми психологічної профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців.

Гіпотеза: ми припускаємо, що високий рівень професійного вигорання у державних службовців має негативний вплив на їх мотивацію до роботи та психологічне здоров'я.

Завдання дослідження:

- 1. Здійснити теоретичний аналіз стану розробленості в психології проблеми професійного вигорання в державних службовців.**
- 2. Емпіричним шляхом визначити детермінанти та причини розвитку професійного вигорання державних службовців.**
- 3. Розробити та обґрунтувати комплексну програму психологічної профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців.**

Методи та методики дослідження:

- *теоретичні*: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, теоретичне моделювання;
- *емпіричні*: методика «Діагностика рівня емоційного вигорання (В. Бойко); методика «Визначення психічного «вигорання» (О. Рукавішніков); опитувальник «Оцінка професійного стресу» (К. Вайсман); методика «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина-людина» (Г. Нікіфоров); опитувальник «Визначення нервово-психічного напруження» (Т. Немчин).
- *методи математичної статистики*: t-критерій Стьюдента.

Чинники виникнення професійного вигорання

Основні напрямки роботи щодо психологічних засобів корекції феномену

Чинники, пов'язані зі змістом і специфікою праці (висока психоемоційна напруга, висока інтенсивність праці, насиченість дій, інтелектуальні навантаження, необхідність інтенсивного сприйняття, переробки й інтерпретації великих обсягів інформації, прийняття рішень у невизначених ситуаціях з підвищеною відповідальністю)

Зниження робочого навантаження, доцільний розподіл робочих завдань, розподіл відповідальності, навчання навичок керування стресом, саморегуляції, релаксації

Організаційні чинники вигорання (дефіцит часу, нечітка організація й планування праці, недостатність необхідних засобів, недооблік автономності й надмірний контроль)

Оптимізація організації праці – розробка системи організації праці з урахуванням специфіки й напрямку професійної діяльності установи. Основні напрямки оптимізації – структурування роботи, чітка регламентація праці, організація робочих місць.

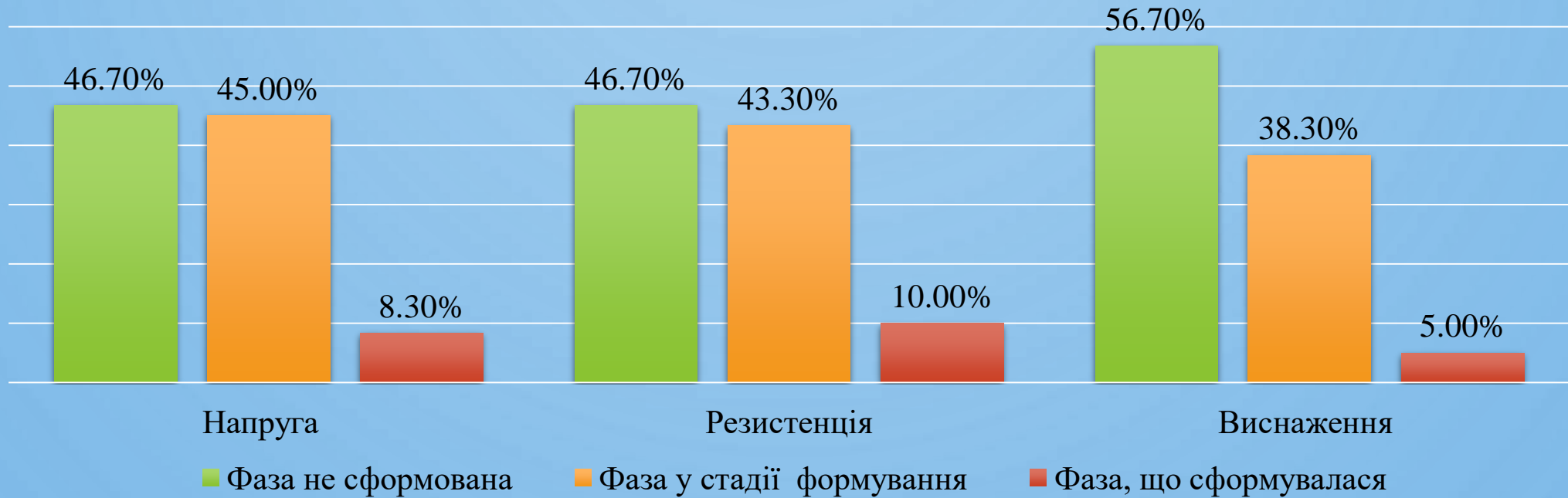
Соціально-психологічні чинники вигорання (негативний соціально-психологічний клімат, наявність напруженості у стосунках)

Оптимізація взаємин у колективі й з керівництвом, поліпшення соціально-психологічного клімату за допомогою проведення комунікативних тренінгів, спрямованих на навчання навичок спілкування, стратегій поведінки в конфлікті; організація корпоративного відпочинку; надання співробітникам соціальної підтримки.

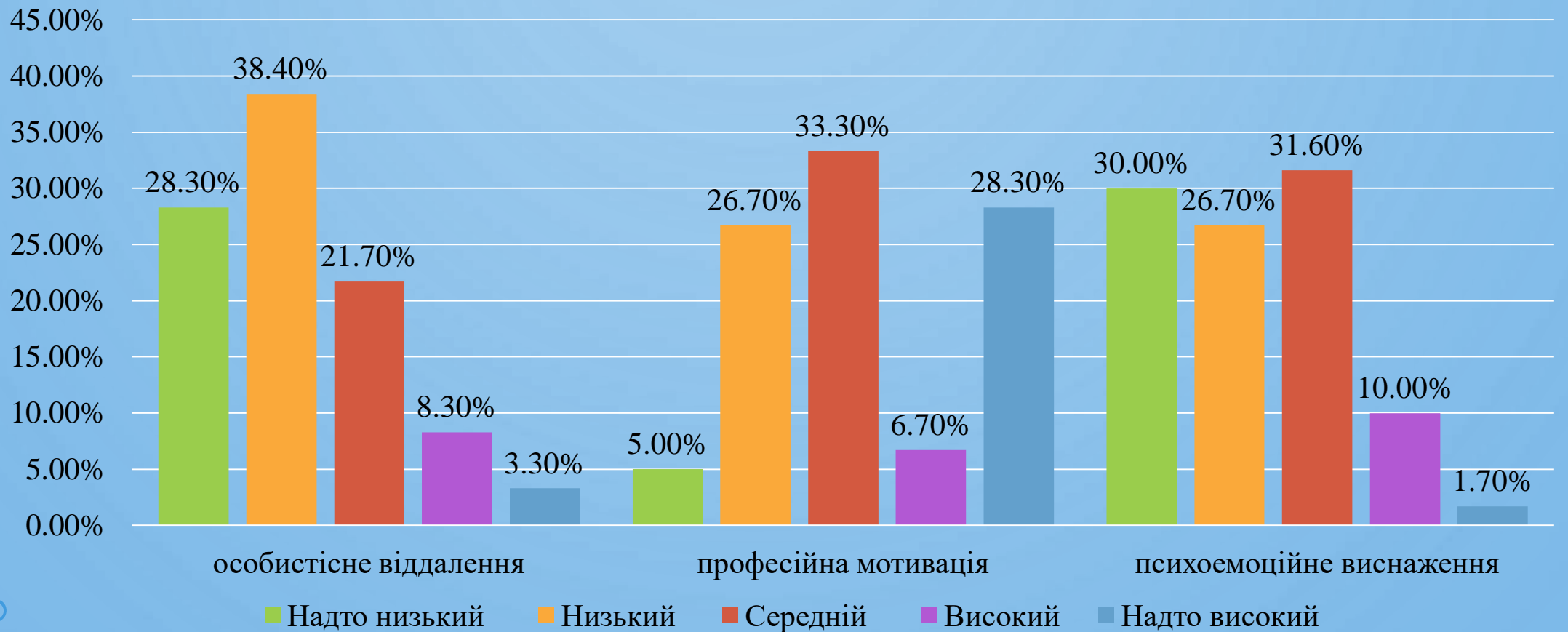
Індивідуальні чинники вигорання (нейротизм, емоційна збудливість, чутливість, непевність у собі, низька самооцінка, дисфункціональна система мотивів та цінностей, низький рівень емпатії, авторитаризм, хибні уявлення про роботу)

Корекція особистісних особливостей, мотиваційної сфери. Застосування психокорекційних технік, спрямованих на підвищення самооцінки, упевненості в собі, рівня емпатії. Корекція мотивів уникнення невдач.

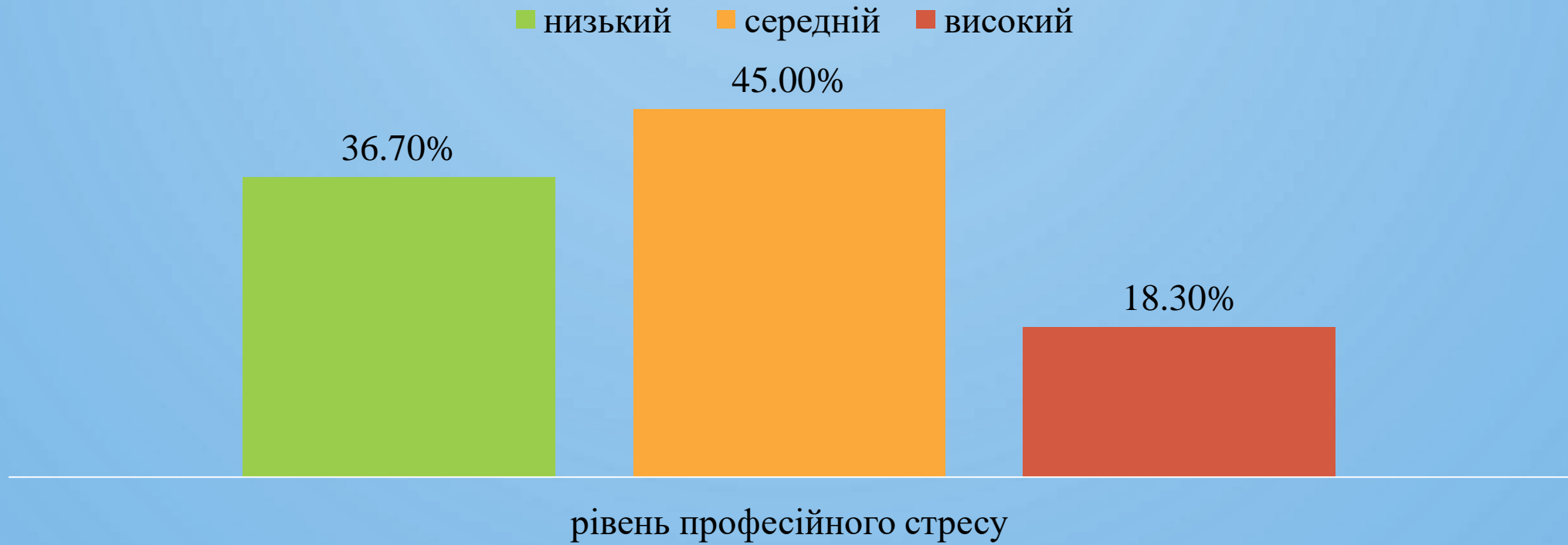
РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЗА МЕТОДИКОЮ В. БОЙКА



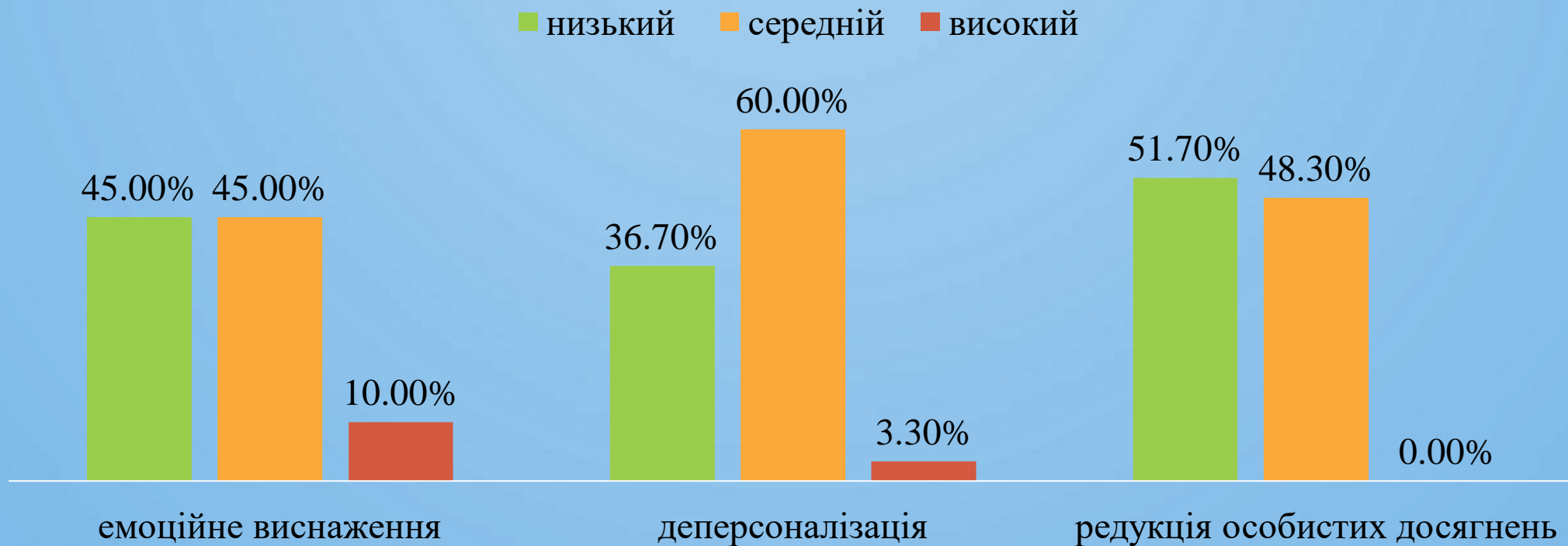
РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ПСИХІЧНОГО ВИГОРАННЯ ЗА МЕТОДИКОЮ О. РУКАВІШНІКОВА



РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ЗА МЕТОДИКОЮ К. ВАЙСМАНА

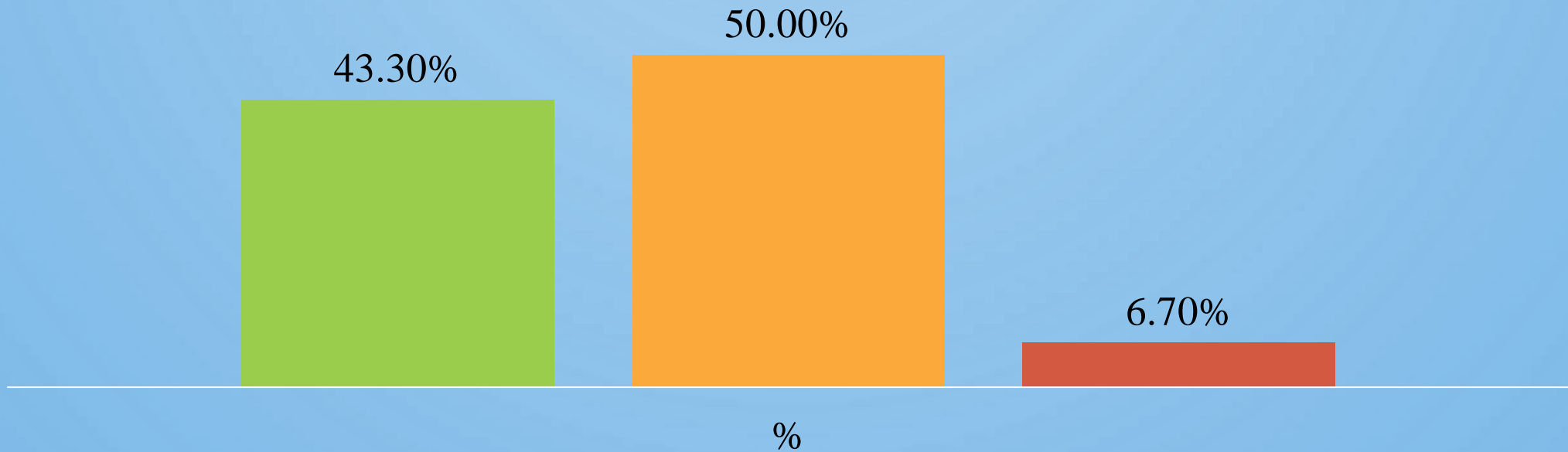


РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ «ВИГОРАННЯ» У ПРОФЕСІЯХ СИСТЕМИ «ЛЮДИНА-ЛЮДИНА» ЗА МЕТОДИКОЮ Г. НІКІФОРОВА



РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ НЕРВОВО-ПСИХІЧНОГО НАПРУЖЕННЯ ЗА МЕТОДИКОЮ Т. НЕМЧИНА

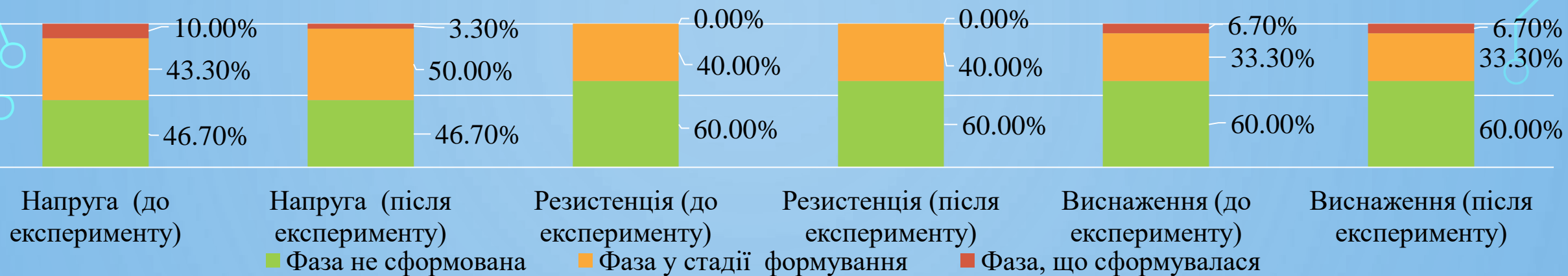
■ низький ■ середній ■ високий



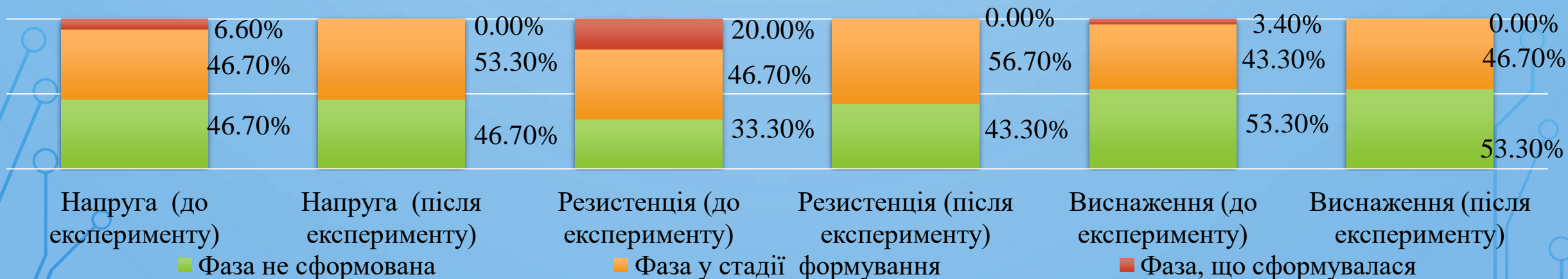
Програма психологічної корекції та профілактики професійного вигорання державних службовців

Мета програми – розробка та апробація заходів корекції та профілактики професійного вигорання державних службовців.

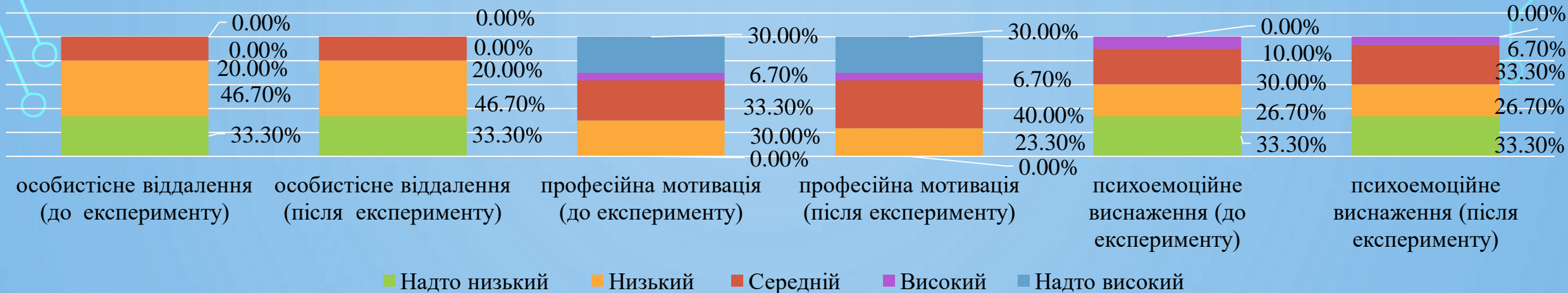
РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЗА МЕТОДИКОЮ В. БОЙКА В КОНТРОЛЬНІЙ ГРУПІ



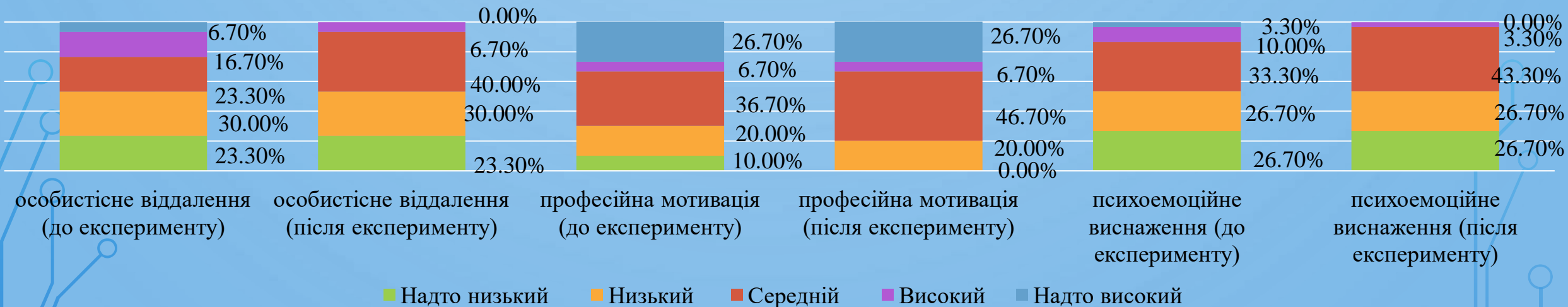
РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЗА МЕТОДИКОЮ В. БОЙКА В ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНІЙ ГРУПІ



РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ПСИХІЧНОГО ВИГОРАННЯ ЗА МЕТОДИКОЮ О. РУКАВІШНІКОВА У КОНТРОЛЬНІЙ ГРУПІ

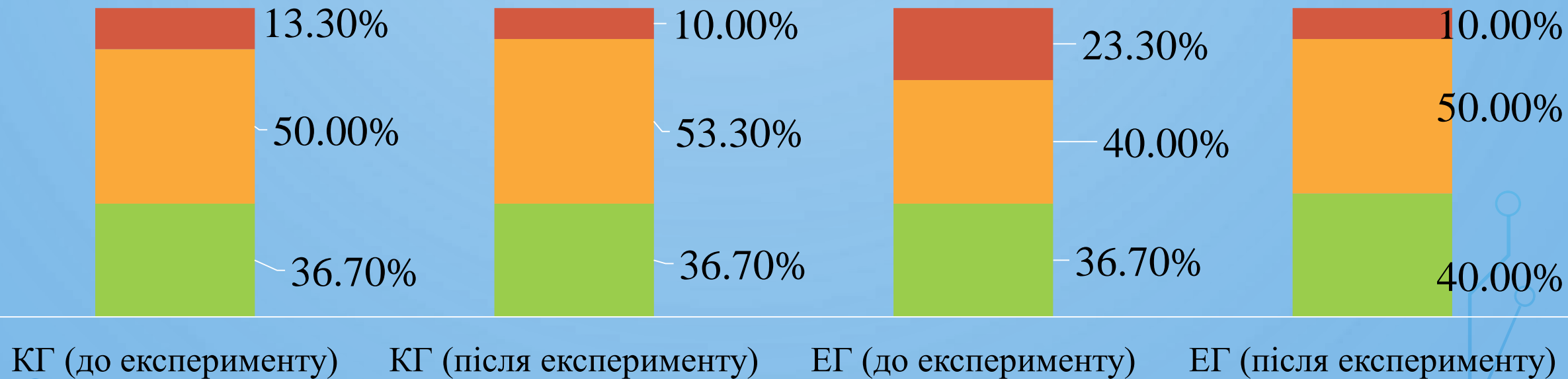


РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ПСИХІЧНОГО ВИГОРАННЯ ЗА МЕТОДИКОЮ О. РУКАВІШНІКОВА У ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНІЙ ГРУПІ



РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ЗА МЕТОДИКОЮ К. ВАЙСМАНА

■ низький ■ середній ■ високий



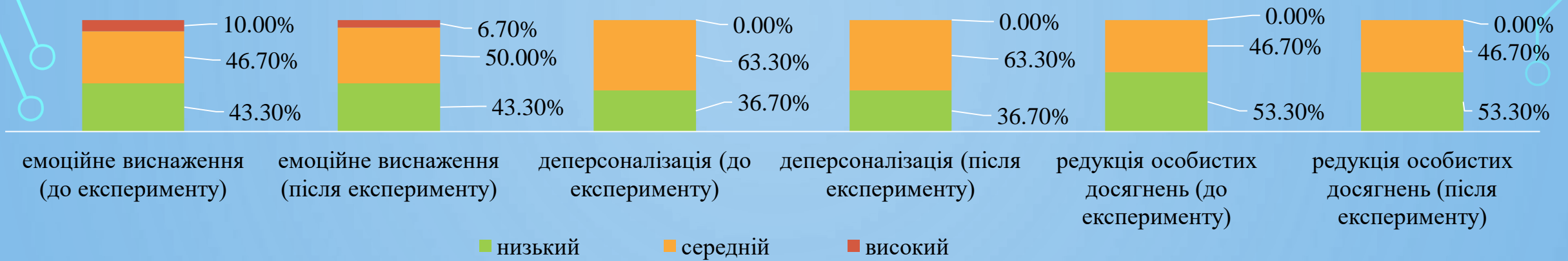
КГ (до експерименту)

КГ (після експерименту)

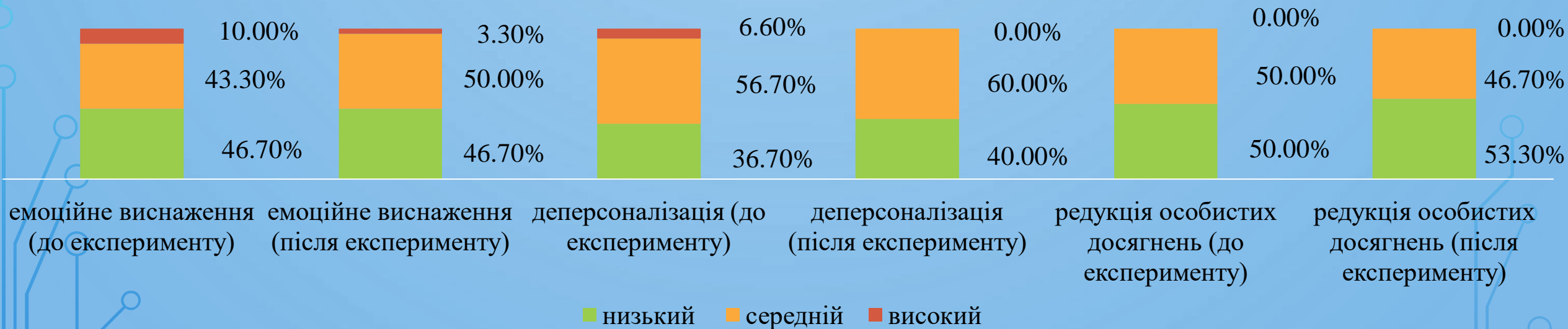
ЕГ (до експерименту)

ЕГ (після експерименту)

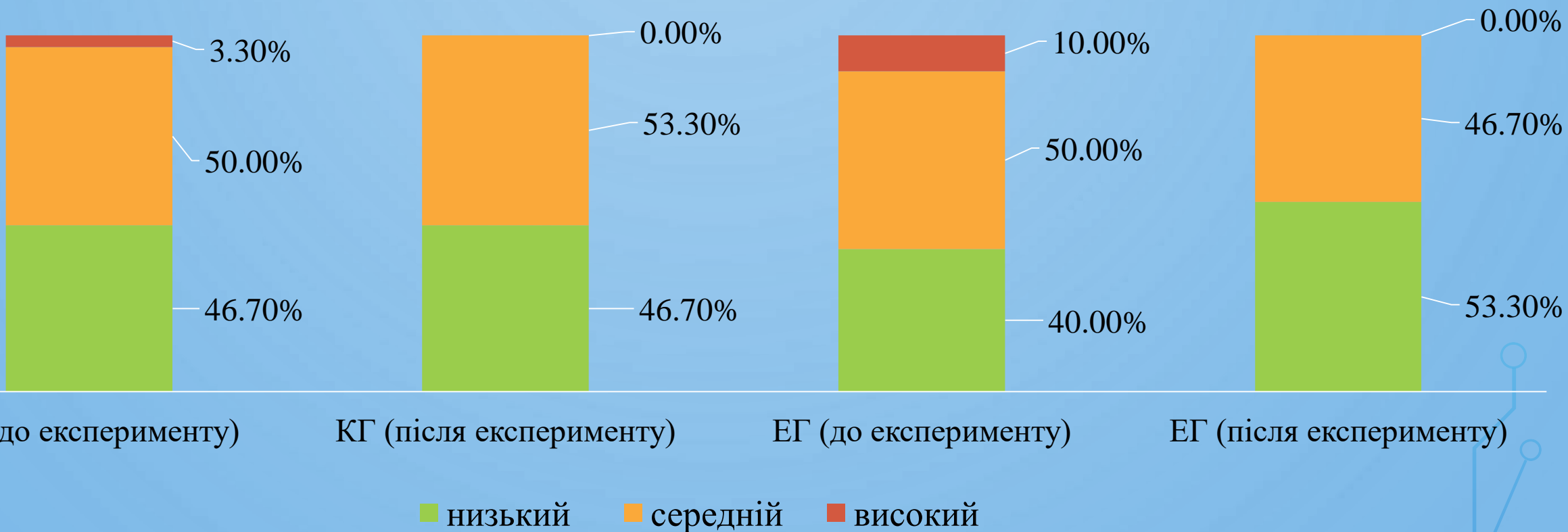
РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ «ВИГОРАННЯ» ЗА МЕТОДИКОЮ Г. НІКІФОРОВА В КОНТРОЛЬНІЙ ГРУПІ



РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ «ВИГОРАННЯ» ЗА МЕТОДИКОЮ Г. НІКІФОРОВА В ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНІЙ ГРУПІ



РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ НЕРВОВО-ПСИХІЧНОГО НАПРУЖЕННЯ ЗА МЕТОДИКОЮ Т. НЕМЧИНА



Практичне значущість дослідження полягає у визначенні напрямів психологічної допомоги та розробці системи психологічних засобів профілактики та корекції професійного вигорання для державних службовців. Матеріали дослідження можуть бути використані організаційними психологами у роботі з державними службовцями.