

**Міністерство освіти і науки України  
Херсонський державний університет  
Факультет психології, історії та соціології  
Кафедра психології**

**ОСОБЛИВОСТІ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ  
ЗДОБУВАЧІВ СОЦІОНОМІЧНОГО  
ПРОФІЛЮ**

Кваліфікаційна робота (проєкт)  
на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

Виконала: здобувачка 4 курсу 431 групи

Спеціальності 053 Психологія

Освітньо-п рофесійної програми

«Психологія»

Катерина СОКУРЕНКО

Керівник: кандидат психологічних наук

Іван КРУПНИК

Рецензент: кандидат психологічних наук,

доцент НУК імені адмірала Макарова

Людмила МУХІНА

**ЗМІСТ**

<b>ВСТУП</b>	3
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ РОЗГЛЯД ЯВИЩА «СИНДРОМ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ»</b>	6
1.1. Поняття «синдром емоційного вигорання» у сучасній психологічній науці	6
1.2. Фактори впливу на формування і розвиток синдрому емоційного вигорання	8
1.3. Профілактичні і корекційні заходи попередження синдрому емоційного вигорання серед молоді	10
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВІВ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СЕРЕД ЗДОБУВАЧІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ</b>	13
2.1. Обґрунтування методів і методик проведення емпіричного дослідження	13
2.2. Аналіз показників, отриманих у ході психодіагностики	14
<b>ВИСНОВКИ</b>	23
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b>	25
<b>ДОДАТКИ</b>	27

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Синдром емоційного вигорання знаходиться у центрі уваги науковців вже досить тривалий час, що зумовлено зростанням ступені прояву даного явища під впливом динамічних змін сучасного суспільства. Дане положення диктує необхідність розширення спектру знань і формування профілактичних, діагностичних, корекційних заходів, що стосуються цього феномену.

Узагальнено можна сказати, що синдром емоційного вигорання за своєю природою є проявом значного рівня емоційно-психологічного і фізичного виснаження особистості, що наслідком довготривалого стресу пов'язаного з професійною діяльністю.

Оцінюючи наявні науково-психологічні джерела, можна сказати, переважна більшість досліджень спрямована на виявлення особистісних факторів формування і розвитку емоційного вигорання, тобто ключовими моментами у вивченні виступають ті параметри особистості, що можуть бути каталізаторами, які запускають процес становлення даного синдрому. В даному контексті слід зазначити, що досить ваговим є вивчення і дослідження стратегій пом'якшення впливу стресового стану на психіку людини.

Аналіз наукових джерел показує, що зі змінами суспільства, які характеризуються своєю динамічністю, зростає чисельність людей, що переживають синдром емоційного вигорання. Як наслідок збільшується необхідність виявлення індивідуальних факторів впливу і параметрів дії стресу на особистість.

Зазначимо, що формування і розвиток синдрому емоційного вигорання в більшій мірі прослідковується у тих людей, чия професія належить до категорії «людина-людина» (психологи, соціологи, педагоги, лікарі). Тобто вони пов'язані з роботою, що залежить під тривалого контакту з іншими людьми, що виснажує емоційну сферу.

Теоретичну базу дослідження склали дослідження таких авторів як: М. Павлюк, Д. Журавська, Н.Клімишина, В. Шевчук та інші.

Зазначені вище положення пояснюють нашу зацікавленість до обраної тематики роботи, що звучить як: **«Особливості синдрому емоційного вигорання здобувачів соціономічного профілю».**

**Мета дослідження:** теоретичне та емпіричне дослідження ключових особливостей прояву емоційного вигорання серед студентів галузі знань «Соціальні і поведінкові науки».

Відповідно до мети дослідження були визначені наступні **завдання:**

1. Визначити основні концепції щодо розуміння поняття синдрому емоційного вигорання у науково-психологічних джерелах.
2. Виокремити фактори, що впливають на формування і розвиток синдрому емоційного вигорання.
3. Емпірично визначити особливості емоційного вигорання серед студентів соціономічного профілю.
4. Зазначити особливості профілактичних і корекційних заходів щодо попередження синдрому емоційного вигорання.

**Предмет дослідження:** синдром емоційного вигорання особистості.

**Об'єкт дослідження:** особливості емоційного вигорання серед студентів соціономічного профілю.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає у подальшій розробці корекційних занять (тренінг), спрямованих на попередження і корекцію синдрому емоційного вигорання серед сучасної молоді.

**Теоретичні методи дослідження:** теоретичне аналізування проблеми на базі вивчення наукових джерел: аналіз, порівняння, узагальнення та систематизація теоретичних даних.

**Емпіричні методи дослідження:** методика діагностики рівня емоційного вигорання (В. Бойко), методика «Діагностика наявності вираженості ірраціональних установок» (А. Еліс), методика «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (Т. Холмс, Р. Раге).

**Кваліфікаційна робота включає в себе:** зміст, вступ (актуальність дослідження), два розділи, загальні висновки, список використаних джерел і додатки. Основний текст дослідження представлено на 32 сторінках.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНИЙ РОЗГЛЯД ЯВИЩА «СИНДРОМ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ»

### 1.1. Поняття «синдром емоційного вигорання» у сучасній психологічній науці

Вивчення синдрому емоційного вигорання є дуже актуальним, оскільки цей стан стає все поширенішим у сучасному світі, де люди зазнають значно більшого тиску та стресу, пов'язаного з роботою, особистим життям, фінансовими проблемами, невизначеністю та невпевненістю в майбутньому.

В. Шевчук визначає синдром емоційного вигорання як процес зниження емоційних, когнітивних, фізичних компонентів особистості, що визначається виснаженням ресурсності систем організму, соціальною ізоляцією, відсутністю мотивації і задоволення до обраної діяльності [18].

І. Подвальна зазначає: «Синдром емоційного вигорання – це стан фізичного і емоційного виснаження, яке є результатом надмірної роботи, високих вимог до самого себе і постійного стресу». Дане явище визначається у вигляді тривалої втоми, зниженні емоційних і психологічних ресурсів особистості, пригніченому настрої. Унаслідок переживання професійного стресу також порушуються розумові навички людини, страждають комунікативні аспекти [14].

На думку Т. Большакової: «Емоційне вигорання являє собою симптомокомплекс, дія якого охоплює всі основні структурні рівні особистості: соціально-психологічний рівень (відображає зміну міжособистісних стосунків); особистісний рівень (зміна особистісних рис); мотиваційний рівень (якісна та змістовна зміна мотивації); регулятивно-ситуаційний рівень (відображає зміну станів та емоційних стосунків) [4].

Дослідниці В. Шкраб'юк і Д. Білик зазначають, що основними ознаками емоційного вигорання включають порушення емоційної, поведінкової і соціальної систем особистості. Дані прояви демонструються у

вигляді агресивної поведінки, підвищеного рівня роздратування, ізоляції, тривожності, зниження мотивації і зацікавленості до діяльності [19].

Спираючись на концепцію М. Міщенко, визначається три основні фази процесу емоційного вигорання: фаза напруження (на цій фазі людина починає відчувати стрес та психічний напруження. Вона може відчувати біль, дратівливість, втому та невпевненість у собі. Людина може витратити більше часу на роботу та бути менш продуктивною). Фаза резистенції (ця фаза настає, коли людина продовжує роботу, не дивлячись на стрес та напруження. Вона може використовувати різні методи, щоб підтримувати себе в робочому ритмі, наприклад, вживати стимулятори, як каву або енергетичні напої. На цій фазі може виникнути відчуття відсутності емоційного зв'язку з роботою та змінюватися відношення до колег та проектів. Фаза виснаження (на цій фазі людина починає відчувати повну втому та депресію. Вона може бути менш продуктивною, та мати низький рівень мотивації на роботу. У цей час, можуть виникати фізичні та психічні проблеми, такі як біль у м'язах, безсоння, роздратованість, апатія та погіршення пам'яті) [11].

Зазначається, що існує декілька основних підходів до розуміння поняття «емоційне вигорання» [12;20]:

1. Однофакторна модель: включає у себе розуміння зазначеного поняття, як стану зниження показників фізичного, емоційного і психічного здоров'я. Основним чинником формування емоційного вигорання виступає довготривале перебування у ситуації, що здатна виснажувати ресурси особистості.

2. Двофакторна модель: об'єднує у собі афективні і когнітивні елементи. Дана концепція вбачає проблему формування емоційного вигорання у невідповідності між очікуваннями і правилами, які диктує обрана ситуація.

3. Трьохфакторна модель: у структуру емоційного вигорання включається деперсоналізація, емоційне знесилення і редукція прагнень.

4. Чотирьохфакторна модель: емоційне вигорання розглядається, як стан, що викликає фізичну та психологічну дисгармонію, що супроводжується деперсоналізацією діяльності і її суб'єктів, редукцією досягнень, зниження емоційних показників.

Отже, емоційне вигорання – це стан фізичної та емоційної втоми, який зазвичай розвивається внаслідок тривалого стресу або надмірної роботи, що пов'язана зі збільшенням вимог до людини.

## **1.2. Фактори впливу на формування і розвиток синдрому емоційного вигорання**

Вивчення чинників емоційного вигорання має велику актуальність, оскільки цей стан може мати серйозний вплив на психічне та фізичне здоров'я людини, а також на робочу та особисту життєдіяльність.

Д. Асонов виокремлює декілька груп чинників, що можуть зумовлювати формування і розвиток емоційного вигорання [1]:

- організаційні (робочі): значне робоче навантаження, вимоги до продуктивності, довгі години роботи, низька оплата, конфлікти з колегами та керівництвом, відсутність підтримки, низька самостійність та контроль над своєю роботою можуть призвести до емоційного вигорання;

- статево-рольові: жінки частіше стикаються з викликами балансування роботи та особистого життя, несправедливими вимогами, стереотипами та дискримінацією на роботі. У чоловіків, може відбуватися тиск на виконання ролі «сильної особистості», яка не може показувати слабкість;

- індивідуальні: це можуть бути такі риси особистості як перфекціонізм, висока самокритичність, низька самооцінка, відчуття безпорадності та невпевненості у власних здібностях, а також погана здатність до відпочинку та релаксації.

Деякі дослідники зазначають, що ключовими факторами виникнення емоційного вигорання є динаміка соціально-економічної ситуації у суспільстві, унаслідок чого молоде покоління починає перебувати у стані



постійної фізичної і психологічної втоми, емоційного виснаження, сумніватися щодо обраної діяльності і втрата інтересу до неї [8].

На думку А. Боднар об'єднує всі фактори, що зумовлюють емоційне вигорання у три основні групи [3]:

1. Особистісні чинники: перфекціонізм і надмірна вимогливість до себе; низька самооцінка та несхвалення своїх досягнень; неспроможність ефективно управляти своїми емоціями та стресом; недостатній рівень емоційної стабільності та резистентності до стресу; недостатня підтримка від оточуючих людей; недостатній рівень самопізнання та розуміння своїх потреб і мотивацій.

2. Ситуативні чинники: надмірне навантаження на роботі; несприятливі умови праці, такі як шум, вібрації, висока температура тощо; неадекватне спілкування з колегами та керівництвом; конфлікти з колегами або керівництвом; нестабільність в роботі, зміна робочих завдань та обов'язків.

3. Професійні фактори: високі вимоги до професійних здібностей та результативності; відсутність можливості професійного розвитку; недостатня підтримка керівництва та команди; низький рівень оплати та інших матеріальних вигод; недостатнє визнання результатів роботи.

На думку Л. Прокопенко і А. Ромаскевича, раціональним є поділ чинників виникнення емоційного вигорання на зовнішні і внутрішні. Перші включають у себе високий і довготривалий стан напруженості під час діяльності, що визначається великою кількістю комунікації і соціальних зв'язків; проблеми у плануванні діяльності; значний рівень контролю за виконуваною роботою, що зумовлює стрес від наданої відповідальності; дестабілізацію внутрішньогрупового спілкування, відчуття дискомфорту у колективі. Внутрішні чинники проявляються у вигляді: схильності до емоційної ригідності (емоційна ригідність – це стан, коли людина має тенденцію зберігати свої почуття та емоції в собі, і не виявляти їх зовні. Це може бути наслідком негативних досвідів з вираження емоцій, низької самооцінки, переживання страху або зневаги з боку інших); інтенсивність

переживання умов діяльності; низький рівень мотивації і зацікавленості; моральні дефекти і дезорієнтація особистості [15].

Отже, існує значна кількість чинників, що визначають формування і розвиток емоційного вигорання, серед них: внутрішні, зовнішні, професійні, ситуативні тощо.

### **1.3. Профілактичні і корекційні заходи попередження синдрому емоційного вигорання серед молоді**

Синдром емоційного вигорання – це стан, коли людина відчуває емоційну втому та небажання працювати через тривалу емоційну напругу та перевантаження. Цей стан може виникнути в будь-якій професії, де потрібно працювати з людьми або бути в емоційному контакті зі своїм оточенням.

Деякі автори зазначають, що основним моментом попередження синдрому емоційного вигорання є вміння особистості переживати втрати і визнавати поразки. Тобто, у разі виникнення проблем, необхідно їх визнати і знайти у собі сили почати з початку і відновити ресурси [7;13].

Зазначається, що важливим фактором попередження емоційного вигорання також є вміння особистості відмовлятися від не значимих речей. Дана навичка визначається сформованими цілями та уявленнями людини про її подальші дії [9].

Ваговим у профілактиці емоційного вигорання є навички саморегуляції особистості. Саморегуляція психічного стану – це здатність людини свідомо контролювати та регулювати свої емоції, поведінку та мислення. Це процес, який дозволяє людині зосередитись на своїх думках та почуттях, розпізнати їх і прийняти ефективні рішення щодо їхнього контролю та регулювання [6].

Саморегуляція психічного стану може бути корисною у багатьох сферах життя, включаючи особисті відносини, роботу, навчання та фізичне здоров'я. Навчитися саморегулюватися можна за допомогою різних технік, таких як медитація, дихальні вправи, психотерапія та інші [5].

Ю. Семеніста зазначає про важливість вивчення декількох видів профілактики [17]:

1. Первинна профілактика – це процес запобігання виникненню хвороби чи порушень здоров'я. Вона спрямована на попередження виникнення патологій та збереження здоров'я. Первинна профілактика включає в себе різноманітні дії, такі як проведення заходів щодо попередження шкідливих звичок (наприклад, куріння, вживання алкоголю, наркотиків), здоровий спосіб життя (регулярну фізичну активність, правильне харчування, відмова від шкідливих продуктів харчування).

2. Вторинна профілактика – це систематичні заходи, спрямовані на попередження повторних випадків хвороби або ускладнень після перенесеного захворювання. Це означає, що після того, як хвороба була діагностована і вилікована, людина має приймати додаткові заходи для запобігання повторенню захворювання або погіршенню стану здоров'я.

3. Соціальна профілактика – це система заходів, спрямованих на попередження виникнення проблем в соціальній сфері та забезпечення соціальної стабільності, яка полягає в запобіганні проблем, що виникають в нашому суспільстві, зокрема здоров'ю, наркоманії, злочинності, безробіттю, дискримінації тощо.

4. Індивідуальна профілактика – це сукупність заходів, спрямованих на збереження та зміцнення здоров'я конкретної людини. Основна мета індивідуальної профілактики полягає у запобіганні розвитку захворювань та зниженні ризиків їх виникнення.

Синдром емоційного вигорання може виникати у людей, які працюють у високостресових професіях або постійно знаходяться в ситуаціях, де необхідно довго перебувати в емоційно навантаженому стані. Корекційна робота при цьому синдромі повинна бути спрямована на відновлення фізичного, емоційного та психічного благополуччя людини [2;10].

Р. Свірк зазначає, що основними методами психокорекційної роботи при синдромі емоційного вигорання є: «проста пропозиція, парадоксальна

інструкція, фантазування, інтерпретація психологом ситуації клієнта і запрошення його до нового бачення ситуації, порада (побажання) клієнту, саморозкриття психолога перед клієнтом, механізм зворотнього зв'язку, відкриті і закриті запитання, повтор-переказ, логічні ланцюжки, емоційне резюме, діюче резюме» [16].

Актуальність профілактики та корекції синдрому емоційного вигорання полягає в тому, що цей стан може впливати на якість життя та роботу людини, і може призвести до серйозних наслідків, таких як депресія, тривожність, відчуття безсилив, зниження професійної ефективності тощо.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВІВ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СЕРЕД ЗДОБУВАЧІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ

#### 2.1. Обґрунтування методів і методик проведення емпіричного дослідження

Для емпіричного дослідження особливостей синдрому емоційного вигорання серед студентів галузі знань «Соціальні і поведінкові науки» нами були обрані декілька методик:

##### 1. Методика виявлення рівня емоційного вигорання (В. Бойко) (Додаток Б)

Методика діагностики рівня емоційного вигорання була розроблена В. Бойко та складається з 84 запитань, що діагностують прояви трьох фаз емоційного вигорання: напруження, резистенція, виснаження, і окремо дослідження ознак, що визначають зазначені фази. Зазначається, що: «Дана методика є найбільш комплексною та показує особливості прояву емоційного вигорання у конкретної особистості, а також виявляє наявність психосоматичних і психовегетативних порушень. Вона дає можливість побачити сформовані симптоми, або які перебувають на стадії формування» [11].

##### 2. Методика для діагностики вираженості ірраціональних установок (А. Еліс) (Додаток В)

Методика «Діагностика наявності вираженості ірраціональних установок» – це інструмент, розроблений американським психологом Альбертом Елісом для виявлення та оцінки рівня таких ірраціональних переконань у людини: катастрофізація, повинність щодо інших, повинність щодо себе, оціночна установка, фрустраційна толерантність.

Методика складається з 50 запитань, які дозволяють оцінити наявність ірраціональних установок у пацієнта. Кожне запитання формулюється у

вигляді твердження, на яке пацієнту необхідно відповісти: А – повністю згоден, Б – невпевнений, В – повністю незгоден.

### 3. Методика «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації»

(Т. Холмс, Р. Раге) (Додаток Г)

Методика «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (Holmes and Rahe Social Readjustment Rating Scale) була розроблена в 1967 році американськими психологами Томасом Холмсом та Річардом Раге. Ця методика допомагає визначити рівень стресостійкості та соціальної адаптації людини за певний період часу, шляхом оцінки кількості життєвих подій, які відбулися з цією людиною.

Методика включає оцінювання 43 життєвих ситуацій, за кожен з яких нараховується певна кількість балів, після підрахунку сумарного показника визначається три рівні вміння боротися зі стресом: високі показники опору, порогові і низькі.

*Характеристика вибірка:* у дослідженні взяли участь 40 осіб-студентів факультету Психології, історії і соціології Херсонського державного університету. Середній вік опитуваних 20 років. Збір даних проводився онлайн за допомогою соціальних мереж і месенджерів.

## 2.2. Аналіз показників, отриманих у ході психодіагностики

Першочергово нами було проведено методику діагностики рівня емоційного вигорання» (В. Бойко) і проаналізовано дані за проявами кожної фази емоційного вигорання. Отримані показники за ознаками фази «Напруження» представлено у таблиці 2.1.

*Таблиця 2.1.*

### Показники фази «Напруження»

Симптом	Не сформований симптом	На стадії формування	Сформований симптом
Переживання психотравмуючих	32,5%	50%	17,5%

обставин			
Незадоволеність собою	25%	45%	30%
«Загнаність у кут»	17,5%	67,5%	15%
Тривога і депресія	27,5%	50%	22,5%

Визначено, що у 50% досліджуваних симптом переживання психотравмуючих обставин перебуває на стадії формування, у 17,5% – симптом є сформованим. У 45% опитуваних наявні ознаки незадоволеності собою на етапі формування, у 30% – симптом є утвореним. У 67,5% респондентів прояв «загнаності у кут» перебуває на стадії формування, у 15% симптом є сформованим. У 50% опитуваних наявне формування проявів тривоги і депресії, у 22,5% симптом є сформованим. Дані показники дають нам змогу визначити, що у переважної більшості наявні ознаки переживання фази напруження під час емоційного вигорання, що проявляється у вигляді ознак, що сформовані або перебувають на стадії формування. Такі особи переживають стан психологічної напруженості, підвищеної тривожності і схильності до депресивних станів, можуть спостерігатися низькі показники задоволеності собою і власною діяльністю, визначається переживання відстороненості та ізольованості, внаслідок переживання ситуацій, що викликають стрес і травмують психіку людини.

Отримані показники за ознаками фази «Резистенція» представлені у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

#### Показники фази «Резистенція»

Симптом	Не сформований симптом	На стадії формування	Сформований симптом
Неадекватне вибіркоче емоційне реагування	30%	52,5%	17,5%
Емоційно-моральна дезорієнтація	50%	30%	20%
Розширення сфери економії емоцій	37,5%	57,5%	5%
Редукція професійних обов'язків	25%	50%	25%

Аналізуючи показники, можна визначити, що у 52,5% опитуваних симптом неадекватного вибіркового емоційного реагування перебуває на стадії формування, у 17,5% досліджуваних ознака є сформованою. У 30% респондентів спостерігається прояви емоційно-моральної дезорієнтації, що перебувають на етапі формування, у 20% опитуваних ознака є сформованою. У 57,5% досліджуваних виявлено формування симптому розширення сфери економії емоцій, у 5% прояв є сформованим. У 50% досліджуваних симптом редукції професійних обов'язків перебуває у процесі формування, у 25% дана ознака є сформованою. Отримані дані дають змогу виявити, що у більшості респондентів є ознаки фази резистенції (на етапі формування і сформовані), що супроводжується зниженням емоційної сфери особистості і неадекватними реакціями на ситуації, прагненням зменшити власну замученість до діяльності.

Отримані показники за ознаками фази «Виснаження» представлені у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

#### Показники фази «Виснаження»

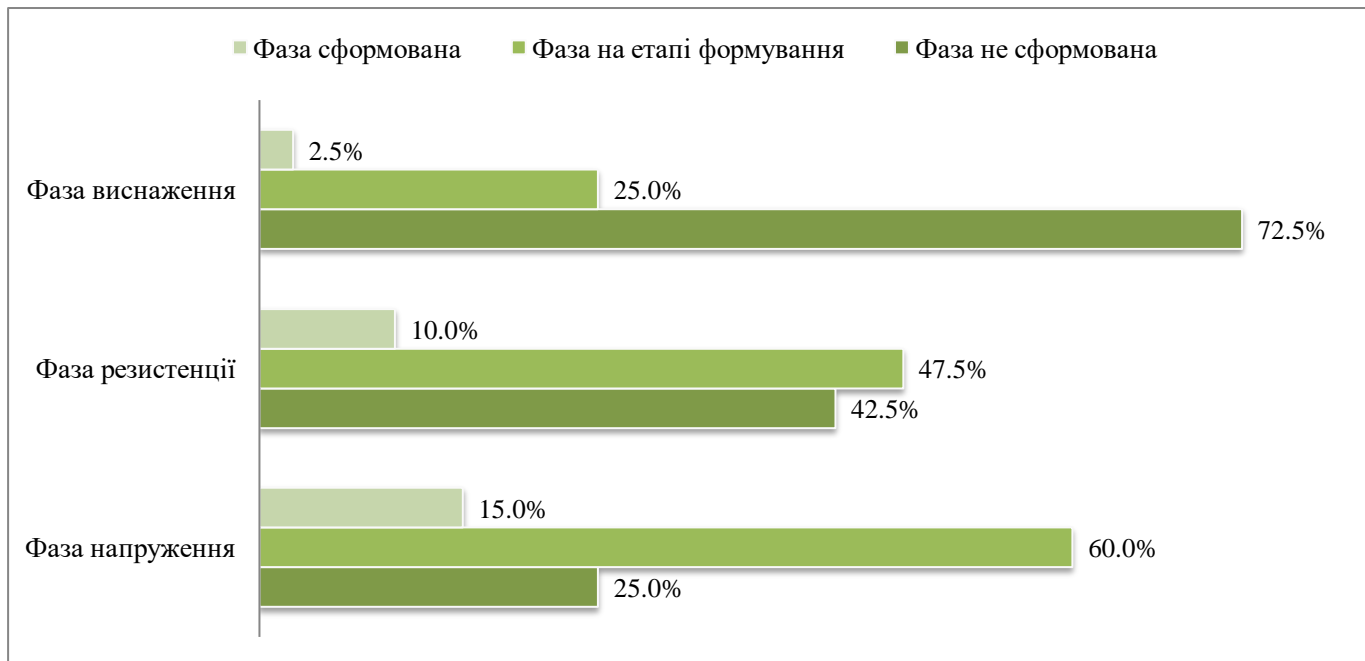
Симптом	Не сформований симптом	На стадії формування	Сформований симптом
Емоційний дефіцит	77,5%	17,5%	5%
Емоційне відчуження	67,5%	20%	12,5%
Особистісне відчуження	62,5%	22,5%	15%
Психосоматичні і психовегетативні порушення	87,5%	12,5%	0%

Аналізуючи отримані результати, ми можемо спостерігати, що симптом емоційного дефіциту у 17,5% опитуваних перебуває на стадії формування, у 5% – є сформованим. У 20% респондентів симптом емоційного відчуження перебуває на етапі розвитку, у 12,5% опитуваних він є утвореним. У 22,5% досліджуваних на стадії формування перебуває симптом особистісного відчуження, у 15% – є сформованим. Психосоматичні і психовегетативні порушення перебувають на стадії формування у 12,5%



респондентів. Визначено, що незначної кількості осіб переважаючи ознаки переживання фази «Виснаження» перебувають на етапі формування, що може демонструватися у вигляді ізолюваності від оточуючих і порушення фізичного і психологічного самопочуття.

Після підрахунку загальні результати переживання досліджуваними зазначених фаз представлені на рисунку 2.4.



**Рис. 2.4. Вираженість фаз емоційного вигорання**

Виявлено, що у 15% респондентів спостерігається переживання фази напруження, що виступає пусковим механізмом у формуванні емоційного вигорання, визначається переживанням постійної напруги, що виснажує.

У 10% спостерігаються прояви фази резистенції, що демонструється прагненням особистості знизити вплив зовнішніх подразників на психіку задля власного комфорту.

У 2,5% опитуваних виявлено ознаки фази виснаження, що визначається зниженням енергетичного тону і послабленням нервової системи.

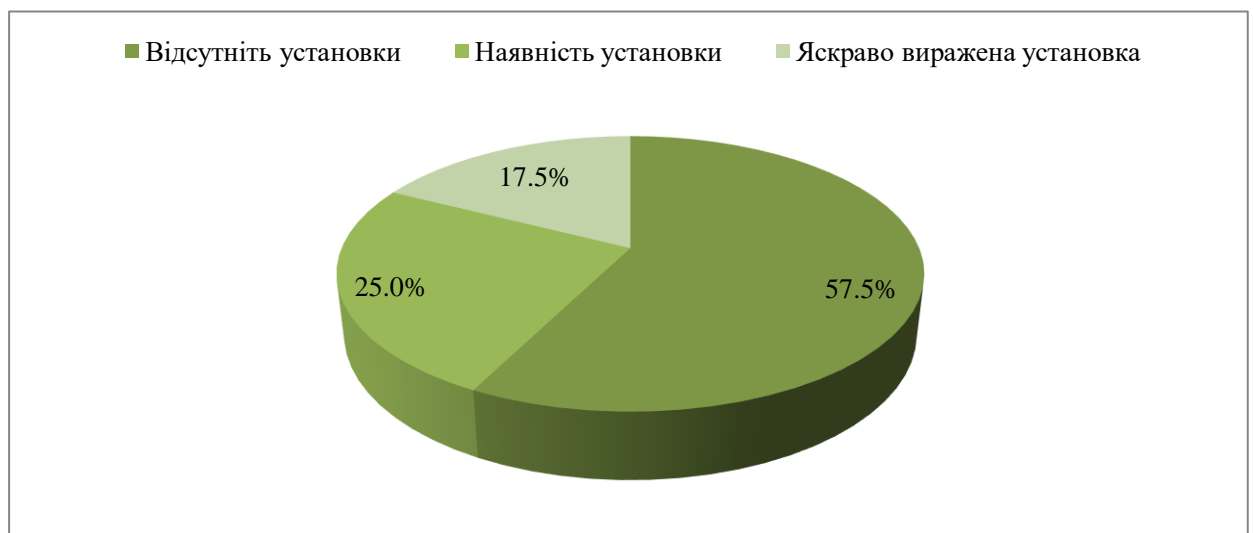
Наступним кроком було проведення методики «Діагностика наявності вираженості ірраціональних установок» (А. Еліс). Отримані показники прояву ірраціональних установок опитуваних представлені на низці рисунків. На рисунку 2.5. нами представлено рівні прояву «Катастрофізації».



**Рис. 2.5. Прояви «Катастрофізації»**

Визначено, що у 75% опитуваних спостерігається відсутність даної установки. У 12,5% наявні певні ознаки даної стратегії, що свідчить про можливе перебільшення деяких життєвих ситуацій. 12,5% респондентів є властивим значне перебільшення обставин, негативне сприйняття всього, що відбувається, кожна ситуація, що відбувається визначається як небезпечна, а її наслідки прирівнюються до катастрофи.

На рисунку 2.6. представлено показники прояву установки «Повинність щодо інших».

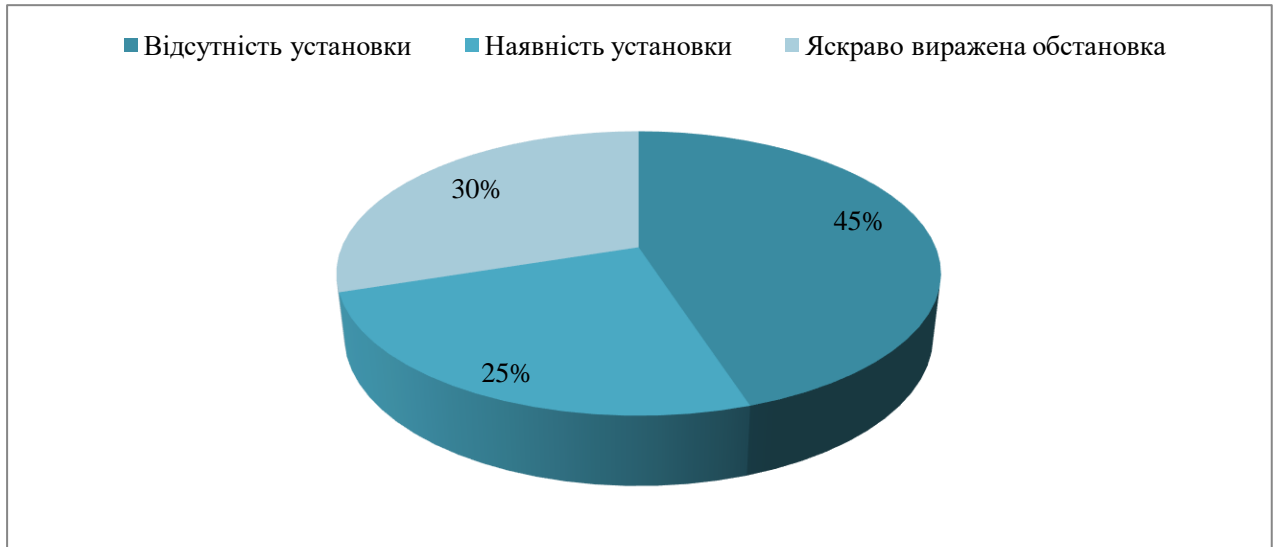


**Рис.2.6. Прояви «Повинність щодо інших»**

Визначено, що 57,5% респондентів відсутня досліджувана установка, у 25% опитуваних виявлено наявність, і у 17,5% спостерігається яскраве

вираження. Чим більшими є отримані результати, тим значнішими є вимоги до оточуючих.

На рисунку 2.7. продемонстровано показники щодо прояву ірраціональної установки «Повинність до себе».



**Рис. 2.7. Прояви «Повинність до себе»**

Визначено, що 45% респондентів відсутня досліджувана установка, у 25% опитуваних виявлено наявність, і у 30% спостерігається яскраве вираження. Чим більшими є отримані результати, тим значнішими є вимоги до себе, непримиримість до власних помилок і недоліків, надмірна самокритика.

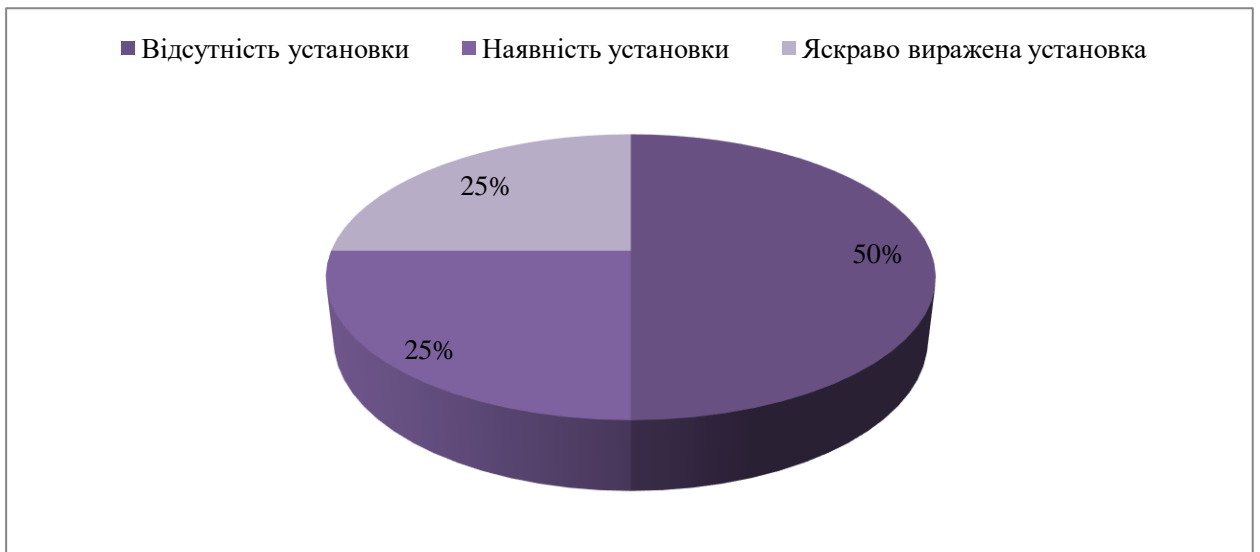
На рисунку 2.8. нами представлено показники прояву ірраціональної поведінки «Оціночна установка».



### Рис. 2.7. Прояви «Оціночна установка»

Визначено, у 50% респондентів відсутні прояви даної установки, у 37,5% – наявна, у 12,5% – яскраво виражена. Високі показники свідчать про наявність установки, що включає у себе надання оцінки собі та оточуючим загальних суджень, а не визначення окремих характеристик.

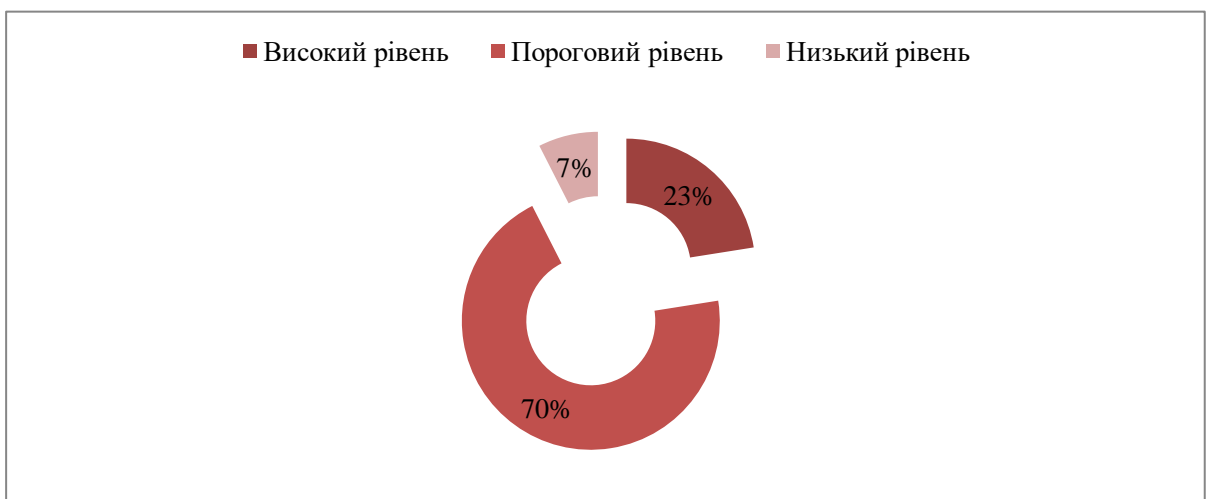
На рисунку 2.8. представлені показники вираженості установки «Фрустраційна толерантність».



### Рис. 2.8. Прояви «Фрустраційна установка»

Визначено, що у 50% респондентів відсутні прояви установки (високий рівень стресостійкості), у 25% опитуваних спостерігається неадекватна реакція на зовнішні подразники, у 25% – яскраво виражені показники.

Далі нами було проведено методичку «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (Т. Холмс, Р. Раге). Отримані показники представлені на рисунку 2.9.



### **Рис. 2.9. Рівень стресостійкості**

У 70% респондентів виявлено порогов рівень стресостійкості, у 23% – високий рівень, у 7% – низькі показники. Пороговий рівень стресостійкості характеризується тим, що люди можуть витримувати стрес, але доводиться багато зусиль вкладати у те, щоб повернути рівновагу. Люди з пороговим рівнем стресостійкості можуть переживати почуття тривоги та неспокою, але можуть швидко відновлюватися та повертатися до своєї нормальної функції.

Високий рівень стресостійкості характеризується здатністю людини до швидкої адаптації до нових умов та здатністю дошвидко відновлюватися після стресових ситуацій. Люди з високим рівнем стресостійкості відчують меншу тривогу, відкладають почуття страху на потім та реагують на стресові події більш позитивно та конструктивно.

Низький рівень стресостійкості характеризується тим, що людина має високу схильність до стресу та може швидко втрачати контроль над своїми емоціями. Люди з низьким рівнем стресостійкості можуть відчувати постійний напруження, дратівливість та втому, а також можуть бути більш схильні до депресії та інших психологічних проблем, пов'язаних зі стресом.

За допомогою коефіцієнту кореляції Пірсона було встановлено низку зв'язків. Проявам переживання фази напруження емоційного вигорання відповідають наявність установки «Повинність до себе» (0,27) і порогові показники стресостійкості (0,34).

Переживання опитуваними фази резистенції відповідають наявності ірраціональних установок як «Повинність до себе» (0,25) і «Повинність до інших» (0,25), також спостерігаються порогові показники стресостійкості (0,29).

У разі переживання фази виснаження емоційного вигорання спостерігаються наявність установки «Катастрофізація» (0,23) і яскрава вираженість установки «Повинність до себе» (0,32), і визначається низький рівень стресостійкості (0,27).

На основі виявлених кореляційних зв'язків ми можемо визначити, що із переживанням кожної фази емоційного вигорання зростає рівень критичного ставлення до себе та оточуючих, несприятливі ситуації катастрофізуються, рівень стресостійкості знижується.

## ВИСНОВКИ

У ході проведеного нами теоретичного та емпіричного дослідження нами було встановлено:

1. Синдром емоційного вигорання – це стан емоційного та фізичного виснаження, який може спостерігатися у людей, які довгий час працюють в професійній сфері, що пов'язана зі стресом, емоційно напруженою комунікацією та високим рівнем відповідальності. Синдром емоційного вигорання часто відносять до професійного вигорання.

Основні ознаки синдрому емоційного вигорання – це висока ступінь втоми та безсилля, погіршення психічного стану, зниження рівня енергії та здатності до праці, а також зменшення мотивації та задоволення від професійної діяльності.

2. Визначено, що синдром емоційного вигорання може бути спричинений різноманітними факторами. Ось декілька з них: високий рівень стресу; монотонна рутинна робота; брак підтримки та позитивних відносин на робочому місці (брак підтримки, відсутність можливості обговорити проблеми та відчуття із колегами та начальством може призвести до втрати мотивації та емоційного виснаження); несприятливе робоче середовище (несприятливі умови праці, такі як погана освітленість, шум та інші ризики можуть бути причиною емоційного вигорання); брак балансу між роботою та приватним життям (неспроможність збалансувати роботу та особисте життя може призвести до виснаження та емоційного вигорання); високі очікування (надмірні очікування з боку начальства, колег та самого себе можуть призвести до почуття невдачі та емоційного вигорання).

3. Зазначається, що профілактика та корекція емоційного вигорання є дуже важливими завданнями в сучасному світі, де вимоги до людей зростають, а стресові ситуації стають все більш поширеними.

Емоційне вигорання відбувається, коли людина витрачає багато своєї енергії на роботу або інші дії, які вимагають від неї великої емоційної зосередженості. Це може призвести до виснаження фізичних та

психологічних ресурсів, зниження ефективності роботи, погіршення здоров'я та збільшення ризику виникнення різних захворювань.

Профілактика емоційного вигорання включає в себе такі заходи, як збереження балансу між роботою та особистим життям, відпочинок, здоровий спосіб життя, підтримка позитивного настрою та відношень з колегами та близькими людьми.

4. Для емпіричного дослідження особливостей проявів синдрому емоційного вигорання серед здобувачів соціономічного профілю нами було проведено: методику діагностики рівня емоційного вигорання (В. Бойко), методику «Діагностика наявності вираженості ірраціональних установок» (А. Еліс), методику «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (Т. Холмс, Р. Раге).

У ході дослідження було виявлено, що кожна з фаз переживання емоційного вигорання супроводжується низкою специфічних характеристик, таких як: підвищення критичності до себе та оточуючих, перебільшення проблем, ізольованість, емоційна холодність, зниження стресостійкості.

Отже, визначено, що досліджувані студенти схильні до розвитку емоційного вигорання. Актуальність подальших досліджень ми вбачаємо у вивченні статевих відмінностей проявів емоційного вигорання, а також отримані результати нададуть змогу розробити план-характеристику профілактичних і корекційних заходів щодо попередження синдрому емоційного вигорання серед сучасної молоді.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Асонов Д. Емоційне вигорання медичних працівників: моделі, фактори ризику та протективні фактори. *Psychosomatic Medicine and General Practice* 6.2. 2021. 14 с.
2. Беззубець Ю. С. Психологічні чинники емоційного вигорання лікарів-ортопедів. Національний авіаційний університет. 2021. 106 с.
3. Боднар А. Я. Емоційне вигорання як внутрішньо-особистісний конфлікт. XVIII міжнародна науково-практична конференція «Конфліктологічна експертиза : теорія та методика». Київ . 2019. С. 8-12.
4. Большакова Т. Особистісні детермінанти та організаційні фактори психічного вигорання в медичних працівників : автореф. дис. Ярославль, 2004. 27 с.
5. Водянка Л. Д., Суховецька Д. А., Занюк А. А. Поняття емоційного вигорання та його профілактика. *Інвестиції: практика та досвід*. 2022. С. 49-53.
6. Зливков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. *Педагогічна думка*, 2016. 219 с.
7. Киселиця О. М., Богданюк А. М., Гуліна Л.В., Свекла Р. М. Прогнозування та запобігання синдрому професійного вигорання і хронічної втоми учителів фізичної культури. *Молодий вчений*. 2018. № 3. С. 89– 92.
8. Коць М., Цвігун О. Психологічний аналіз емоційного вигорання у студентської молоді. *Психологія: реальність і перспектив*. № 14. 2020. С. 125-129.
9. Кулина А. Емоційне вигорання в умовах сучасної професійної діяльності. *Проблеми охорони праці, промислової та цивільної безпеки*. 2020. С. 217-220.
10. Льошенко О. А., Кондратьєва В. І. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2021. Випуск 10. С. 105-112.

11. Міщенко М. С. Особливості дослідження синдрому емоційного вигорання за допомогою методики «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко. Молодий вчений. №4(19). Херсон, 2015. С. 103-106.
12. Млиниська М., Гасюк М. Синдром «емоційного вигорання» у медичного персоналу. *Молодий вчений*. 2019. С. 406-410.
13. Павлюк, М. М., Журавська Д. С., Клімишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. *Актуальні проблеми психології. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості*. 2018. С. 226-244.
14. Подвальна І. Синдром емоційного вигорання. Психологічний інструментарій розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика: зб. наук. пр. наук.-практ. конф., 30 листопада 2022 р. Харків, 2022. С. 88-91.
15. Прокопенко Л. С., Ромаскевич А. Ю. Чинники емоційного вигорання вчителя. *Вісник студентського наукового товариства*. 2017. С. 220.
16. Свірк Р. Р. Особливості формування прийомів і навичок стресостійкості у майбутніх соціальних працівників. Тернопільський національний економічний університет. 2018. 97 с.
17. Семеніста Ю. Психологічні особливості емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти. Національний університет «Києво-Могилянська академія» 2021. 60 с.
18. Шевчук В. В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційне вигорання». *Науковий журнал «Габітус»*. Випуск 17. 2020. С. 141-145.
19. Шкраб'юк В., Білик Д. Емоційне вигорання особистості: психологічний аналіз проблеми. *Молодий вчений*. № 10 (86). 2020. С. 293-296.
20. Hromtseva O. Notion of professional burnout of medical workers and research of its phenomenology. *European Journal of Management Issues*. 2019. №27(3). С. 63-72.

## ДОДАТКИ

Додаток А

### КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНЬСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Я, Сокурєнко Катєрина Сергїївна, учасник(ця) освітнього процесу Херсонського державного університету, **УСВІДОМЛЮЮ**, що академічна доброчесність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

**ЗАЯВЛЯЮ**, що у своїй освітній і науковій діяльності **ЗОБОВ'ЯЗУЮСЯ**:

- дотримуватися:
  - вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів університету, зокрема Статуту Університету;
  - принципів та правил академічної доброчесності;
  - нульової толерантності до академічного плагіату;
  - моральних норм та правил етичної поведінки;
  - толерантного ставлення до інших;
  - дотримуватися високого рівня культури спілкування;
- надавати згоду на:
  - безпосередню перевірку курсових, кваліфікаційних робіт тощо на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програмних продуктів;
  - оброблення, збереження й розміщення кваліфікаційних робіт у відкритому доступі в інституційному репозитарії;
  - використання робіт для перевірки на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах виключно з метою виявлення можливих ознак академічного плагіату;
- самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного й підсумкового контролю результатів навчання;
  - надавати достовірну інформацію щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використаних методик досліджень та джерел інформації;
  - не використовувати результати досліджень інших авторів без використання покликань на їхню роботу;
  - своєю діяльністю сприяти збереженню та примноженню традицій університету, формуванню його позитивного іміджу;
  - не чинити правопорушень і не сприяти їхньому скоєнню іншими особами;
  - підтримувати атмосферу довіри, взаємної відповідальності та співпраці в освітньому середовищі;
  - поважати честь, гідність та особисту недоторканність особи, незважаючи на її стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову належність, релігійні й політичні переконання;
  - не дискримінувати людей на підставі академічного статусу, а також за національною, расовою, статевою чи іншою належністю;
  - відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати необхідні навчальні та науково-дослідницькі завдання;
  - запобігати виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів, зокрема не використовувати службових і родинних зв'язків з метою отримання нечесної переваги в навчальній, науковій і трудовій діяльності;
  - не брати участі в будь-якій діяльності, пов'язаній із обманом, нечесністю, списуванням, фабрикацією;
  - не підроблювати документи;
  - не поширювати неправдиву та компрометуючу інформацію про інших здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників;
  - не отримувати і не пропонувати винагород за несправедливе отримання будь-яких переваг або здійснення впливу на зміну отриманої академічної оцінки;
  - не залякувати й не проявляти агресії та насильства проти інших, сексуальні домагання;
  - не завдавати шкоди матеріальним цінностям, матеріально-технічній базі університету та особистій власності інших студентів та/або працівників;
  - не використовувати без дозволу ректорату (деканату) символіки університету в заходах, не пов'язаних з діяльністю університету;
  - не здійснювати і не заохочувати будь-яких спроб, спрямованих на те, щоб за допомогою нечесних і

негідних методів досягати власних корисних цілей;

– не завдавати загрози власному здоров'ю або безпеці іншим студентам та/або працівникам.

**УСВІДОМЛЮЮ**, що відповідно до чинного законодавства у разі недотримання Кодексу академічної доброчесності буду нести академічну та/або інші види відповідальності й до мене можуть бути застосовані заходи дисциплінарного характеру за порушення принципів академічної доброчесності.

27.09.2019

(дата)

\_\_\_\_\_

(підпис)

Сокурєнко Катєрина Сергїївна

(ім'я, прїзвище)

## Методика діагностики рівня емоційного вигорання (В. Бойко)

## Текст опитувальника

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплоота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу па роботі.
12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою наділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.
21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюся обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.
30. У спілкуванні па роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра — не отримасш зла».
31. Я з радістю розповідаю домашнім про свого роботу.
32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).

33. Іноді я відчуваю, що потрібно посівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.
34. Я дуже хвилююся за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.
36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.
37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом мене переслідують невдачі па роботі.
40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.
41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.
42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.
44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.
46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.
48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.
49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.
50. Успіхи в роботі надихають мене.
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Впродовж останнього року траплялися скарги па мене з боку партнерів.
54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.
64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.
65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.
66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливність та увагу.
67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.
68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.
69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.

70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається на спілкуванні з домашніми і друзями.
80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається тіа роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.
83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила знервованим, злим, притупила емоції.
84. Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров'я.

Методика «Діагностика наявності вираженості ірраціональних установок» (А. Еліс)

Вопросы теста:

1. Иметь дело с некоторыми людьми может быть неприятно, но это никогда не бывает ужасно.
2. Когда я в чем-то ошибаюсь, то часто говорю себе: "Мне не следовало этого делать".
3. Люди, несомненно, должны жить по законам.
4. Не существует ничего такого, чего я «не выношу».
5. Если меня игнорируют или я чувствую себя неуклюжим на вечеринке, то у меня понижается чувство собственной ценности.
6. Некоторые ситуации в жизни действительно совершенно ужасны.
7. В некоторых вопросах я определенно должен быть более компетентным.
8. Моим родителям следовало бы быть более сдержанными в требованиях, предъявляемых ко мне.
9. Существуют вещи, которые я не могу вынести.
10. Мое чувство «собственной ценности» не повышается, даже если у меня есть действительно большие успехи в учебе или работе.
11. Некоторые дети ведут себя действительно ужасно.
12. Я не должен был совершать несколько очевидных ошибок в моей жизни.
13. Если мои друзья пообещали сделать для меня что-то очень важное, они не обязаны выполнять своих обещаний.
14. Я не могу иметь дело с моими друзьями или моими детьми, если они ведут себя глупо, дико или неправильно в той или иной ситуации.
15. Если оценивать людей по тому, что они делают, то их можно разделить на «хороших» и «плохих».
16. Бывают такие периоды в жизни, когда случаются действительно совершенно ужасные вещи.
17. В жизни нет ничего такого, что я действительно обязан делать.
18. Дети должны, в конце концов, научиться выполнять свои обязанности.
19. Иногда я просто не в состоянии вынести мои низкие достижения в учебе и на работе.
20. Даже когда я делаю серьезные ошибки и причиняю боль окружающим, мое самоуважение не меняется.
21. Это было бы ужасно, если бы я не смог добиться расположения людей, которых я люблю.
22. Мне бы хотелось лучше учиться или работать, однако нет никаких оснований считать, что я должен добиваться этого, во что бы то ни стало.
23. Я убежден, что люди определенно не должны плохо себя вести в общественных местах.
24. Я просто не выношу сильного давления на меня или стресса.
25. Одобрение или неодобрение моих друзей или членов моей семьи не влияет на то, как я оцениваю самого себя.
26. Было бы жалко, но не ужасно, если бы кто-то из членов моей семьи имел бы серьезные проблемы со здоровьем.
27. Если я принял решение сделать что-то, я обязательно должен сделать это очень хорошо.



28. В общем, я нормально отношусь к тому, что подростки ведут себя иначе, чем взрослые, например, поздно просыпаются по утрам или разбрасывают книжки или одежду на полу в своей комнате.
29. Я не выношу некоторых вещей, которые делают мои друзья или члены моей семьи.
30. Тот, кто постоянно грешит или приносит зло окружающим, - плохой человек.
31. Было бы ужасно, если бы кто-то из тех, кого я люблю, заболел психическим заболеванием и оказался бы в психиатрической больнице.
32. Я должен быть абсолютно уверен, что все идет хорошо в наиболее важных сферах моей жизни.
33. Если для меня это важно, мои друзья должны стремиться сделать все, о чем я их попрошу.
34. Я легко переношу неприятные ситуации, в которые попадаю, так же как неприятное общение со знакомыми.
35. От того, как меня оценивают окружающие (друзья, начальники, учителя, преподаватели), зависит, как я оцениваю самого себя.
36. Это ужасно, когда мои друзья ведут себя плохо и неправильно в общественных местах.
37. Я точно не должен делать некоторые ошибки, которые я продолжаю делать.
38. Я не считаю, что члены моей семьи должны действовать именно так, как мне хочется.
39. Это совершенно невыносимо, когда все идет не так, как мне хочется.
40. Я часто оцениваю себя по своим успехам на работе и в учебе или же по своим социальным достижениям.
41. Это будет ужасно, если я потерплю полный крах в работе или учебе.
42. Я как человек не должен быть лучше, чем я есть на самом деле.
43. Определенно существуют некоторые вещи, которые окружающие люди не должны делать.
44. Иногда (на работе или в учебе) люди совершают поступки, которых я совершенно не выношу.
45. Если у меня возникают серьезные эмоциональные проблемы или я нарушаю законы, мое чувство собственной ценности понижается.
46. Даже очень плохие, отвратительные ситуации, в которых человек терпит неудачу, лишается денег или работы, не являются ужасными.
47. Есть несколько существенных причин, почему я не должен делать ошибок в школе или на работе.
48. Несомненно, что члены моей семьи должны лучше обо мне заботиться, чем они это иногда делают.
49. Даже если мои друзья ведут себя иначе, чем я от них ожидаю, я продолжаю относиться к ним с пониманием и принятием.
50. Важно учить детей тому, чтобы они были «хорошими мальчиками» и «хорошими девочками»: прилежно учились в школе и зарабатывали одобрение своих родителей.

## Методика «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (Т. Холмс, Р. Праге)

№	Жизненные события	Баллы
1.	Смерть супруга (супруги).	100
2.	Развод.	73
3.	Разъезд супругов (без оформления развода), разрыв с партнером.	65
4.	Тюремное заключение.	63
5.	Смерть близкого члена семьи»	63
6.	Травма или болезнь.	53
7.	Женитьба, свадьба.	50
8.	Увольнение с работы.	47
9.	Примирение супругов.	45
10.	Уход на пенсию.	45
11.	Изменение в состоянии здоровья членов семьи.	44
12.	Беременность партнерши.	40
13.	Сексуальные проблемы.	39
14.	Появление нового члена семьи, рождение ребенка.	39
15.	Реорганизация на работе.	39
16.	Изменение финансового положения.	38
17.	Смерть близкого друга.	37
18.	Изменение профессиональной ориентации, смена места работы.	36
19.	Усиление конфликтности отношений с супругом.	35
20.	Ссуда или заем на крупную покупку (например, дома).	31
21.	Окончание срока выплаты ссуды или займа, растущие долги.	30
22.	Изменение должности, повышение служебной ответственности.	29
23.	Сын или дочь покидают дом.	29
24.	Проблемы с родственниками мужа (жены).	29
25.	Выдающееся личное достижение, успех.	28
26.	Супруг бросает работу (или приступает к работе).	26
27.	Начало или окончание обучения в учебном заведении.	26
28.	Изменение условий жизни.	25
29.	Отказ от каких-то индивидуальных привычек, изменение стереотипов поведения.	24

