

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ

XƏZƏR UNİVERSİTETİ

TƏBİƏT ELMLƏRİ, SƏNƏT VƏ TEXNOLOGİYA YÜKSƏK

TƏHSİL FAKULTƏSİ

İxtisasın şifri və adı: 060209 - Psixologiya

İxtisaslaşmanın adı: Ümumi psixologiya

Psixologiya departamentinin magistrantı

Məmmədova Aytən Sadiq qızı

Magistr dərəcəsi almaq üçün

“PANDEMİYA ŞƏRAİTİNDƏ MÜƏLLİMLƏRDƏ EMOSİONAL YANMANIN
TƏDQIQI”

mövzusunda

DİSSERTASIYA İŞİ

Elmi rəhbər:

Psixologiya üzrə fəlsəfə doktoru, dosent

Elnarə Piriyeva

BAKİ – 2022

“PANDEMİYA ŞƏRAİTİNDƏ MÜƏLLİMLƏRDƏ EMOSİONAL YANMANIN TƏDQIQI”

XÜLASƏ

Tədqiqatın aktuallığı: Pandemiya şəraitində müəllimlərdə emosional yanmanın səviyyəsini öyrənməyə imkan verir ki, bu da yalnız pandemiya zamanı deyil, digər hallarda da bu vəziyyətin aradan qaldırılması üçün psixoloji və pedaqoji vəziyyətin yaxşılaşdırılması istiqamətində bələdçi ola bilər.

Tədqiqatın məqsədi: Tədqiqatın məqsədi pandemiya şəraitində müəllimlərdə emosional yanmanın səviyyəsini öyrənmək, onlarda fərdi-psixoloji xüsusiyyətlərinə, yaş göstəricilərinə və tədris etdikləri fənnin profili üzrə emosional yanmanı tədqiq etmək və bu xüsusiyyətlərlə emosional yanmanın səviyyəsi arasında əlaqənin olub – olmadığını müəyyənləşdirməkdir.

İstifadə olunmuş tədqiqat metodları: Tədqiqatın aparılması zamanı sistemli və müqayisəli təhlil, analitik tədqiqat metodlarından və s. metodlardan istifadə olunmuşdur.

Tədqiqatın informasiya bazası: Tədqiqatın informasiya bazası kimi yerli və xarici ədəbiyyatlardan və statistik məlumatlardan istifadə edilmişdir.

Tədqiqatın məhdudiyyətləri: Tədqiqat işi ilə bağlı əsas məhdudiyyət daha geniş praktiki məlumat tələb etməsidir.

Tədqiqatın elmi yeniliyi və praktiki nəticələri: Tədqiqat işində əldə olunan nəticələr bu istiqamətdə aparılacaq araşdırmalar üçün yeni fikirlərin formalaşmasına zəmin yaradır. Həmçinin bu məlumatlar ümumi, sosial psixologiya fənnlərində, bu sahədə çalışanların iş fəaliyyətlərində tətbiq edilə bilər.

Nəticələrin istifadə oluna biləcəyi sahələr: Tədqiqatın nəticələrindən təhsil sahəsində çalışanlar, tələbələr və bu sahəyə marağı olan şəxslər istifadə edə bilər.

“ INVESTIGATION OF EMOTIONAL BURN IN TEACHERS UNDER PANDEMIC”

SUMMARY

The relevance of the study: it allows you to find out the level of emotional burnout in teachers in conditions of a pandemic, which can serve as a guide to improving the psychological and pedagogical situation, not only during a pandemic, but also in other cases to overcome this condition.

Purpose of the study: the purpose of the study is to study the level of emotional burn in teachers under pandemic conditions, to study the emotional burn in them on their individual-psychological characteristics, age indicators and profile of the subject they are taught, and to determine whether there is a relationship between these characteristics and the level of emotional burn.

Research methods used: during the study, the methods of “ Eysenck personality questionnaire” (EPQ) and “ diagnosis of emotional burn” were used.

Information base of the study: domestic and foreign literature and statistical data were used as the information base of the study.

Research limitations: the major limitation regarding the research work is that it requires a wider range of practical information.

Scientific novelty and practical results of the study: the results obtained in the research work pave the way for the formation of new ideas for research to be carried out in this direction. Also, this information can be applied in general, social psychology, in the work activities of employees in this field.

Areas where the results can be used: the results of the study can be used by employees in the field of education, students and persons with interest in this field.

MÜNDƏRİCAT

GİRİŞ.....	5
I FƏSİL. MÜASİR PSIXOLOJİ ƏDƏBİYYATDA PROBLEMİN ELMİ-NƏZƏRİ ƏSASLARI	
1.1.Emosional yanma sindromunun psixoloji xüsusiyyətləri.....	9
1.2.Problemin tədiqi istiqamətləri.....	18
II FƏSİL. MÜƏLLİMLƏRİN EMOSİONAL YANMA SİNDROMUNUN XÜSUSİYYƏTLƏRİ VƏ ÖYRƏNİLMƏSİ	
2.1.Müəllimlərdə emosional yanmanın səbəbləri.....	25
2.2. Emosional yanma şəxsiyyətin peşə deformasiyası forması kimi.....	32
III FƏSİL. MÜƏLLİMLƏRDƏ EMOSİONAL YANMA SİNDROMUNUN ÖYRƏNİLMƏSİNİN EKSPERİMENTAL TƏDQIQI	
3.1. Tədqiqatın keçirilməsi.....	41
3.2. Nəticələrin işlənməsi.....	43
NƏTİCƏ.....	64
İSTİFADƏ EDİLMİŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI.....	66
ƏLAVƏLƏR.....	71

GİRİŞ

Mövzunun aktuallığı. Emosional yanma əlverişsiz sosial mühitdə formalaşan və subyektin psixoloji resurslarını xilas etmək üçün özünü göstərən psixoloji müdafiə formasıdır. Sindromun özündə daşdığı qoruyucu funksiyaya baxmayaraq onun nəticələri vəzifə öhdəliklərinin yerinə yetirilməsi və digər insanlarla münasibətdə dəyişikliklər üzrə məsuliyyətin azalmasına gətirib çıxarır. Emosional yanma həddindən artıq və uzun müddət davam edən stress nəticəsində yaranan emosional, fiziki və zehni tükənmə vəziyyətidir. Bu, həddindən artıq yükləndiyimiz, emosional olaraq tükəndiyimiz və daimi tələblərə cavab verə bilmədiyimiz zaman baş verir. Stress davam etdikcə, ilk növbədə bizi müəyyən bir rol almağa vadar edən maraq və motivasiyanı itirməyə başlayırıq. Emosional tükənmə mürəkkəb və çoxşaxəli psixi hadisədir. Bunun nəticəsində bu gün psixologiyada bu fenomenin mahiyyətini müəyyənləşdirmək üçün iki yanaşma mövcuddur: effektiv və prosesual. Effektiv yanaşma tükənmişliyi bir vəziyyət, prosesual yanaşma isə bir proses hesab edir. Effektiv yanaşmanın tərəfdarları- K.Maslaç, E.Aronson, P.Brill və başqaları “tükənmişliyi” psixi cəhətdən sağlam insanlarda müşahidə olunan, peşə fəaliyyəti ilə əlaqəli olan emosional, zehni və fiziki tükənmə vəziyyəti kimi izah edirlər. Prosesual yanaşmada isə emosional yanma stressli iş vəziyyətinə cavab olaraq peşəkarın davranışında mənfi xüsusiyyətlərin meydana çıxdığı bir proses kimi müəyyən edilmişdir. İnsanın qabiliyyətləri ilə ona qoyulan tələblər arasında uyğunsuzluq yarandıqda bu emosional gərginliyə səbəb olur və fərdin davranışlarında dəyişikliklər baş verir.

Müəllim peşəsi stressli kateqoriyaya aiddir, özünə nəzarət və özünü tənzimləmə üçün böyük ehtiyatlar tələb edir, bunlardan biri də mənfi dəyişiklikləri, o cümlədən emosional yanma sindromunu aradan qaldırmaq üçün zəruri olan müəllimin emosional sabitliyidir. Daxili psixologiyada bu problem müəllimin dəyər-motivasiya sahəsinin öyrənilməsi və həyat mənasını formalaşdıran dəyərlərin və əhəmiyyətli şəxsiyyət xüsusiyyətlərinin formalaşması kontekstində tədqiq edilmişdir. Davranış növləri və üstünlük verilən fəaliyyət istiqamətləri, şəxsiyyətin kommunikativ keyfiyyətlərinin xüsusiyyətləri, xarakter xüsusiyyətlərinin vurğularının təzahürü və onların tükənmişliklə əlaqəsi müəyyən edilmişdir.

Emosional yanma sindromu xarici mühitlə qarşılıqlı əlaqəni əks etdirən və bir çox xarici (obyektiv) və daxili (subyektiv) amillərin təsiri altında intensiv peşəkar ünsiyyət vəziyyətlərində yaranan müəllimin psixikasının xüsusiyyətlərinin simptomatik kompleksidir. Emosional yanma sindromuna məruz qalan müəllimlər adətən psixopatoloji, psixosomatik, somatik simptomlar və sosial disfunksiya əlamətlərinin birləşməsinə malikdirlər. Xroniki yorğunluq, koqnitiv disfunksiya (yaddaş və diqqətin pozulması), yuxuya

getməkdə çətinlik çəkən yuxu pozğunluqları və erkən oyanmalar, şəxsiyyət dəyişiklikləri müşahidə olunur.

Emosional yanma, ilk növbədə, tükənmişliyin inkişafına təkcə demoqrafik xüsusiyyətlərlə deyil, həm də iş mühitinin amilləri ilə müqayisədə daha çox təsir göstərən fərdi, şəxsi, psixoloji xüsusiyyətlərlə müəyyən edilir. Bu sindromun yaranmasına təsir edən müəllim şəxsiyyətinin fərdi psixoloji xüsusiyyətləri bunlardır: aşağı emosional sabitlik, artan narahatlıq, özünü tənzimləmə bacarıqlarının qeyri-kafi inkişafı, emosional stress, təmkin, itaətkar davranış, düşüncə tərzi, sərtlik tükənmişlik sindromunun simptomlarının və mərhələlərinin inkişafına kömək edir.

Pedaqoji fəaliyyətin sosial əhəmiyyətini qiymətləndirmək çətinlikdir: o, fəaliyyət təcrübəsi kimi mədəniyyətin qorunması və ötürülməsi ilə əlaqələndirilir. Aydındır ki, müəllimin psixoloji sağlamlığı təhsilin məqsədinə çatmaq üçün ən mühüm şərtlərdən biridir. Pedaqoji fəaliyyət həmişə emosional gərginliklə müşayiət olunur ki, bu da zehni funksiyaların sabitliyinin zəifləməsinə, əmək qabiliyyətinin qismən itirilməsinə, hətta somatik və neyropsixiatrik xəstəliklərə, psixoloji uyğunlaşma qabiliyyətinin azalması, müəllim şəxsiyyətinin bütövlüyünün pozulmasına səbəb ola bilər.

Peşəkar pedaqoji fəaliyyət bir sıra spesifik xüsusiyyətlərə malikdir və bir çox mənfi amillərlə mürəkkəbləşir, bunlardan biri "emosional yanma" və ya başqa bir ifadə ilə "tükənmişlik sindromu" fenomenidir. Emosional yanma sindromu bir çox xarici və daxili səbəblərin təsiri altında sıx peşəkar ünsiyyət vəziyyətlərində baş verir və emosiyaların "səssizləşməsi", hisslərin və təcrübələrin kəskinliyinin itməsi, ünsiyyət tərəfdaşları ilə münaqişələrin sayının artması kimi özünü göstərir: başqa bir insanın təcrübələrinə biganəlik, həyatın dəyəri hissənin itirilməsi, öz güclü tərəflərinə inamın itirilməsi.

Nəzərdən keçirilən tədqiqatların məhsuldarlığını qeyd edərək, müəllimlərdə emosional yanma sindromunu öyrənərkən ortaya çıxan bir sıra problemlərin olduğunu etiraf etmək lazımdır. Fikrimizcə, emosional yanma sindromu anlayışının məzmununun elmi dərk edilməsinin dəqiqləşdirilməsi, tükənmişlik sindromunu müəyyən edən amillərin müəyyən edilməsi, tükənmişlik sindromunun işlənilməsi və sınaqdan keçirilməsi ilə bağlı belə problemlərin araşdırılması zəruridir.

Psixoloji-pedaqoji təcrübədə bu problemlərin mənbəyi müəllimin emosional tükənmə sindromunu aradan qaldırmaq bacarığının inkişaf etdirilməsi zərurəti ilə neqativ halların konstruktiv şəkildə aradan qaldırılmasını təmin edən elmi əsaslandırılmış psixoloji və pedaqoji texnologiyaların pedaqoji psixologiyada kifayət qədər təmsil olunmaması arasındakı ziddiyyətdir.

Bu ziddiyyətin həlli yollarını tapmaq istəyi tədqiqatımızın problemini müəyyənləşdirdi. Nəzəri baxımdan bu, müəllimin emosional tükənmə sindromunu aradan qaldırmasını təmin edən psixoloji-pedaqoji şəraitin əsaslandırılması problemidir. Praktik baxımdan, bu, müəllimlərə emosional yanma sindromunu aradan qaldırmağa kömək edən psixoloji və pedaqoji texnologiyaların hazırlanması və sınaqdan keçirilməsi problemidir.

Tədqiqat mövzusunun işlənmə səviyyəsi. Pandemiya şəraitində müəllimlərdə emosional yanmanın tədqiqi müasir dövrdə aktual məsələlərdən biridir. Bu problem elm adamlarının marağını çəkmiş və bir sıra mövzular elmi tədqiqata cəlb edilmişdir. Emosional yanma sindromu psixoloji hadisə kimi müasir psixologiyada kifayət qədər öyrənilmişdir. Xarici araşdırmacılar ayrı-ayrı nəzəri və praktik məsələləri özündə əks etdirən müxtəlif elmi əsərlər yazmışdır. Xarici psixologiyada aşağıdakı alimlərin əsərlərini ayırd etmək olar: H.D. Freidenberg, M. Leiter, K. Maslach, E. Hartman, V. Shaufeli və başqaları. Rus psixologiyasında V.V.Boyko, N.E. Vodopyanova, E.A. Romanova, A.A. Rukavişnikova, E.S. Starchenkova və s.

Azərbaycanda bəzi araşdırmacılar (Ə.Əliyeva, Ə. Əlizadə, N.Tahirova və başqaları) ayrı-ayrı nəzəri və praktiki məsələləri özündə əks etdirən müxtəlif elmi əsərlər yazmışdır. Lakin Azərbaycanda müəllimlərdə emosional yanma ilə bağlı məsələlər kompleks şəkildə tədqiq edilməmişdir.

Tədqiqatın obyektı emosional yanma sindromudur.

Tədqiqatın predmeti pandemiya şəraitində müəllimlərdə emosional yanma sindromunun xüsusiyyətlərinin tədqiqidir.

Tədqiqatın məqsədi pandemiya şəraitində müəllimlərdə emosional yanma sindromunu araşdırmaqdan ibarətdir.

Tədqiqatın vəzifələri qarşıya qoyulmuş məqsədin həyata keçirilməsi üçün aşağıdakı vəzifələrin həlli vacib hesab edilmişdir:

- müasir psixoloji ədəbiyyatda emosional yanma sindromunu tədqiq etmək;
- emosional yanma sindromunun psixoloji xüsusiyyətlərinə nəzər yetirmək;
- müəllimlərdə emosional yanma səbəblərini araşdırmaq;
- müəllimlərdə emosional yanma sindromunun öyrənilməsini eksperimental tədqiq etmək;

Tədqiqatın fərziyyəsi. Tədqiqat zamanı irəli sürdüyümüz əsas fərziyyə belədir ki, emosional yanma sindromu müəllimlərin fərdi-psixoloji xüsusiyyətlərinə görə əhəmiyyətli səviyyədə fərqlənir. Tədqiqat zamanı əsas fərziyyə ilə yanaşı iki köməkçi fərziyyə də irəli sürülmüşdür:

1. Emosional yanma dəqiq və humanitar profil üzrə dərş deyən müəllimlərdə əhəmiyyətli səviyyədə fərqlənir;
2. Müəllimlərdə emosional yanma yaş göstəricisinə görə əhəmiyyətli səviyyədə fərqlənir.

Tədqiqatın metodoloji əsasları və metodları: Tədqiqatın metodoloji əsasını emosional yanma sindromu ilə bağlı ümumi müddəalar və nəzəriyyələr təşkil edir. Tədqiqat zamanı H.Ayzenk tərəfindən tərtib olunmuş “Ayzenkin şəxsiyyət sorğusu”, V.Boykonun “Emosional yanmanın diaqnostikası” metodikasından istifadə olunmuşdur.

Tədqiqatın elmi əhəmiyyəti: Tədqiqat işində irəli sürülən elmi-nəzəri fikirlər psixologiya elminin müxtəlif sahələrini yeni biliklərlə zənginləşdirir, gələcəkdə bu istiqamətdə aparılacaq araşdırmalar üçün yeni fikirlərin formalaşmasına zəmin yaradır. Aparılan araşdırma digər tədqiqatlardan fərqli olaraq pandemiya şəraitində müəllimlərdə emosional yanma sindromuna diqqət çəkir. Həmçinin emosional yanma şəxsiyyətin peşə deformasiyası forması kimi müəyyənləşdirilməsi bu kimi halların profilaktikası və aradan qaldırılması istiqamətində aparılan işlərdə nəzəri mənbə rolunu oynayır.

Tədqiqatın elmi yeniliyi: pandemiya şəraitində müəllimlərdə emosional yanma sindromunun onların fərdi xüsusiyyətlərindən asılılığı araşdırılmış, emosional yanma sindromunun yaratdığı neqativ təsirlər, müəllimlərin emosional yanma sindromuna qarşı reaksiyaları öyrənilmişdir.

Tədqiqatın praktik əhəmiyyəti: Tədqiqatdan əldə edilən məlumatlar ümumi, sosial, idarəetmə psixologiyası üzrə fənlərin tədrisində, psixoloji mərkəzlərdə çalışan praktik psixoloqların həmçinin, insan resursları sahəsində çalışan mütəxəssislərin iş fəaliyyətində tətbiq oluna bilər.

Tədqiqat işinin strukturu: Tədqiqat işi giriş, üç fəsil, hər fəsilə daxil olan yarımfəsillərdən, nəticə, istifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısı və əlavələrdən ibarətdir.

I FƏSİL. MÜASİR PSIXOLOJİ ƏDƏBİYYATDA PROBLEMİN ELMİ-NƏZƏRİ ƏSASLARI

1.1.Emosional yanma sindromunun psixoloji xüsusiyyətləri

Emosional yanma sindromu həddindən artıq və uzun müddət davam edən stress nəticəsində yaranan emosional, fiziki və zehni tükənmə vəziyyətidir. Bu, həddindən artıq yüklənmiş, emosional olaraq tükənilən və daimi tələblərə cavab verə bilməyən zaman baş verir. Stress davam etdikcə, ilk növbədə insan maraq və motivasiyanı itirməyə başlayır. Emosional yanma məhsuldarlığı azaldır və enerjinizi tükəndirir, insanı getdikcə daha çarəsiz, ümitsiz hiss etdirir. Emosional yanma sindromunun mənfi təsirləri həyatın hər sahəsinə, o cümlədən ev, iş və sosial həyata yansır.

Stressli həyatın təsiri ilə müasir cəmiyyətdə artan emosional yanma sindromu nəzərə alınmalı və müalicə edilməli olan psixoloji problemdir. Ümumiyyətlə, çalışan və stresli iş həyatı yaşayan insanlarda görülən emosional yanma sindromunda uğursuzluq hissi, enerjinin aşağı düşməsi, yorğunluq və bitkinlik kimi problemlər yaranır. Bu problemlərin şiddəti xəstəliyin şiddəti ilə paralel olaraq artmaqda davam edir. Xəstəlik birdən-birə inkişaf etmir, yavaş və məkrli şəkildə irəliləyir və simptomlar göstərməyə başlayır. Bu səbəbdən xəstələr və onların yaxınları ümumiyyətlə vəziyyətə əhəmiyyət vermir və xəstəlik müəyyən şiddətə çatana qədər müalicəyə ehtiyac duymurlar. Sindrom inkişaf edərsə, xəstəlik insanlar üçün dözülməz hala gələ bilər ki, bu da istəmədən işini itirmə və sosial dairələrindən uzaqlaşma kimi nəticələrə səbəb ola bilər (Kaçmaz. N, 2005).

Emosional yanma sindromu adlanan psixoloji xəstəlik ilk dəfə 1974-cü ildə Herbert Freudenberger tərəfindən uğursuzluq, yorğunluq, güc və enerji səviyyəsinin azalması, doyumsuz istəklər nəticəsində fərdin daxili resurslarında meydana gələn tükənmişlik vəziyyəti olaraq təyin edilmişdir. Xəstəliyin diaqnozu qoyulandan bəri sindromla bağlı çoxlu araşdırmalar aparılıb və xəstəliyin diaqnozu üçün müxtəlif diaqnostik testlər hazırlanıb. Bu diaqnostik testlərdən biri olan “Maslach şkalası”nı da inkişaf etdirən Kristina Maslach (Christina Maslach) xəstəliyin işləri səbəbiylə sıx emosional tələblərə məruz qalan fərdlərdə görülən fiziki tükənmə, uzun sürən yorğunluq, çarəsizlik və ümitsizlik hisslərindən yarandığını qeyd edirdi (Maslach.C, 1997). “Maslach şkalası” Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatı tərəfindən Xəstəliklərin Beynəlxalq Təsnifatı siyahısına da daxil edilmişdir. Xüsusilə fərdin öhdəsindən gələ biləcəyi iş yükündən daha yüksək tempdə çalışan insanlarda və sıx stress altında olan fərdlərdə müəyyən bir mərhələdən sonra fərdin özünü bu şərtlər altında işləməyə məcbur etməsi nəticəsində görülən emosional yanma sindromunda çökmə başlayır və xəstəlik özünü göstərməyə başlayır.

İndiki cəmiyyətə nəzər saldıqda, məşhur insanların meydana çıxması ilə bu xəstəliyin tanınması artıb. Nəticədə sindromla mübarizə aparan bir çox insanın xəstəlikləri ilə bağlı şübhə olduğu görülür.

Emosional yanma sindromunun əlamətlərinə nəzər yetirək. Yavaş və məkrli irəliləməsi səbəbindən tükənmiş xəstələrin əksəriyyətinin müayinə üçün səhiyyə müəssisələrinə müraciət etməsinə ehtiyac yoxdur. Dünyada bir çox insan çətin həyat şərtləri ilə mübarizə aparmalı olduğundan, bu hisslər həyatın normal bir hissəsi və qaçılmaz bir vəziyyət kimi qəbul edilə bilər. Bu, xəstəliyin diaqnozunu çətinləşdirən amillərdəndir. Xəstəlik müalicə olunmazsa, mövcud həyat şəraiti və stress davam etdikcə xəstəliyin şiddəti artır və fərqli simptomlar görünməyə başlayır. Emosional yanma sindromunun ən çox görülən əlamətlərini aşağıdakı kimi sıralamaq olar:

- bədən yorğunluğu hissi
- emosional tükənmə
- insanı ovsunlayan mənfi fikirlər
- pessimizm
- sadə tapşırıqları yerinə yetirməkdə çətinlik
- işdən soyumaq
- ümitsizlik
- dəyərsiz hiss etmək
- özünə inamın azalması
- unutqanlıq və diqqətsizlik
- daimi yorğunluq hissi
- diqqət dağınıqlığı
- yuxu problemləri
- qəbizlik və ishal kimi mədə-bağırsaq pozğunluqları
- ürək döyüntüsü və tənəffüs çətinliyi
- bədənin müəyyən hissələrində, o cümlədən baş, arxa və ayaqlarda ağrı(Dolgun, 2010).

Bu səbəblərdən başqa, emosional yanma sindromunun bir çox fərdi simptomları ilə qarşılaşmaq mümkündür.

Emosional yanma sindromundan əziyyət çəkən insanlara nəzər saldıqda onların əksəriyyətinin xidmət sektorunda fəaliyyət göstərdiyi, gərgin iş tempində iştirak etdiyi görünür. Bu səbəblə sıx iş həyatı və stress emosional yanma sindromunun səbəbləri arasında sayıla bilər. Davamlı olaraq yüksək məsuliyyət tələb edən həyatı qərarlar vermək məcburiyyətində qalan, iş həyatında zamanla rəqabət aparan, iş təlimlərində təzyiqlərə məruz

qalan, kiçik detallara böyük həssaslıq tələb edən işlərdə çalışan insanlarda emosional yanma sindromunun inkişaf riski digər insanlara nisbətən daha yüksəkdir. Ancaq onu da qeyd etmək lazımdır ki, bu sindroma bu şərtlərin heç biri ilə əlaqələndirilə bilməyən iş və həyat tempində olan insanlarda da rast gəlinə bilər. Bunlardan başqa, bəzi şəxsi amillər də xəstəliyin inkişafında rol oynaya bilər.

Xəstəliyə diaqnoz qoymaq üçün psixiatr və psixoloqlar tərəfindən aparılan müayinələr və müsahibələr zamanı sindromun varlığından şübhələndikdə emosional yanma sindromu testi olaraq da bilinən "Maslach şkalası" (MBI) tətbiq edilir. Duygusal tükənmə, uğursuzluq və ətraf mühitə qarşı duyarsızlaşma kimi məsələləri ölçən müxtəlif suallardan ibarət olan bu inventar, cavablara qol vuraraq testin sonunda müəyyən bir xal qazandırır. Alınan bal həmin şəxsdə emosional yanma sindromunun olub-olmadığını, əgər varsa, hansı səviyyədə olduğunu göstərir. Bəzi hallarda emosional yanma sindromu depressiya və ya digər psixoloji xəstəliklərlə birlikdə görülə bilər. Bu səbəbdən ətraflı psixoloji müayinə hissəsinə lazımı diqqət yetirilməlidir.

Emosional yanma sindromu şəxsin sosial və psixoloji həyatını alt-üst etsə də, müalicəsi asan və kifayət qədər effektivdir. Sindromun irəli səviyyəsindən asılı olaraq xəstəliyin müalicə prosesi də dəyişir. Şiddətli olmayan hallarda isə fərdin öz başına alacağı tədbirlər, işində və ictimai həyatında edəcəyi tənzimləmələrlə sindrom böyük ölçüdə aradan qaldırıla bilər. Buna nail olmaq üçün psixi sağlamlıq müayinələri aparılmalıdır. Bu müsahibələr zamanı sindromun yaranmasında rol oynayan faktorlar müəyyən edilir və müalicə prosesində bu amillərə qarşı tədbir görülməsi məqsəduyğundur. Sindromun son dərəcə şiddətli irəlilədiyi və insanın iş həyatına və ya gündəlik həyatına davam edə bilməməsinə səbəb olduğu hallarda, həkimin tövsiyəsi ilə dərman müalicəsi lazım ola bilər. Psixoloji müalicə prosesində fərdlər xəstəliyə səbəb olan faktorlar üçün tənzimləmələr etdikdən sonra özlərinə kifayət qədər vaxt ayırmağa, hobbilər qazanmağa və bunları həyatlarının bir hissəsinə çevirməyə diqqət etməlidirlər. Əgər iş həyatı ilə bağlı problemləri varsa, iş saatları xaricində bu məsələləri ağılından çıxarmağa çalışmalı, başqa sözlə iş yerindən ayrılmalıdır. Müalicə prosesində adekvat istirahət, yuxu rejiminə həssaslıq və balanslaşdırılmış qidalanma da çox önəmlidir. Bundan əlavə, idmanla müntəzəm məşğul olmaq qanda xoşbəxtlik hissi verən hormonların səviyyəsini artıraraq emosional yanma sindromu ilə mübarizəyə kömək edir. Bu səbəblə nizamlı bir məşq planı təyin etmək və ona sadıq qalmaq faydalı nəticələr əldə etməyə kömək edəcəkdir.

Emosional yanma sindromu başlanğıcda kiçik ehtiyat tədbirləri ilə öz-özünə yaxşılaşan bir vəziyyət olsa da, müalicə edilmədikdə daha ciddi sağlamlıq problemlərinə səbəb ola bilər. Odur ki, bir fərddə emosional yanma sindromu varsa, bu problemin erkən diaqnozunun

və müalicə planının ən qısa zamanda təyin edilməsinin müalicənin müvəffəqiyyəti üçün böyük əhəmiyyət daşıdığı unudulmamalıdır.

Emosional yanma sindromundan əziyyət çəkən insan bunu ya emosional pozğunluq, depersonallaşma və ya nail olmaq üçün motivasiyanın azalması kimi yaşayır. Bunların hər biri insanın gündəlik həyatına, funksionallığına və reaksiyalarına ciddi təsir göstərir. İş, ailə məsuliyyətləri, fərdi məsuliyyətlər, istək, güc, səy, müsbət duyğu və davranışları azaldır, insanın qeyri-məhsuldar olmasına səbəb olur. Bu, motivasiya, maraq və istək itkisi ilə yanaşı, insanda ümumi enerji narahatlığı, özü haqqında mənfi hisslər və düşüncələr, qeyri-adekvatlıq və uğursuzluq hissi yaranır. Bunlara əlavə olaraq başqalarına qarşı maraq itkisi, mənfi emosiyalar və davranışlar meydana gəlir. Bütün bunlar insanları ətraf mühətdən uzaqlaşmağa, şəxsiyyətlərarası münasibətlərdə münaqişələrə və ya özlərinə qapanmağa məcbur edir (Naktiyok. A & Karabey. C.N, 2005).

Emosional yanma sindromunun gətirdiyi bu ümumi enerji itkisi insanda fiziki olaraq xroniki yorğunluq və bəzi fiziki şikayətlərlə özünü göstərir. İstər emosional, istərsə də fiziki itkilər insanda çarəsizlik, ümitsizlik, özünə inamsızlıq yaradaraq emosional və ruhi tükənməyə səbəb olur. Buna görə də insan məsuliyyət daşdığı vəzifələri yerinə yetirə bilmir və insan münasibətləri tamamilə korrana bilər.

Emosional yanma bir-biri ilə əlaqəli 4 mərhələdən ibarət bir prosesdir.

Birinci mərhələ idealizm mərhələsi kimi müəyyən edilir. Bu mərhələdə insan yükləndiyini və məcbur olduğunu anladıqca öz gücünü daha çox zorlayaraq bu vəziyyətdən çıxmağa çalışır. Bu zaman o, yüksək ümid və enerji ilə doludur və buna görə də öz reallığına, tutumuna və şərtlərinə uyğun gəlməyən ölçülərdə gözləntilərə girir. Özünə ayırmalı olduğu vaxt və enerjini oğurlayaraq, gücünü tamamilə bu məqsədə sərf edir. Bunu edərkən, uyğunlaşmaq üçün həddindən artıq səy göstərdiyini və öz enerjisini həddindən artıq istehlak etdiyini bilmir. Lakin bu proses getdikcə yorucu olur.

İkinci mərhələdə insan zaman keçdikcə iradəsinin və ümidinin azaldığını hiss etməyə başlayır. Səylərinin gözləntiləri doğrultmadığını, qarşılaşdığı çətinliklərdən və əvvəllər görməzlikdən gəldiyi və ya görməməzlikdən gəldiyi bəzi məqamlardan getdikcə daha çox narahat olduğunu, emosional çöküşə girdiyini anlayır. Bu reallaşmalar insanda həddindən artıq məyusluq hissi yaradır.

Frustrasiya adlanan üçüncü mərhələdə insan qarşılaşdığı bütün mənfilikləri dəyişdirmək çətinliyi qarşısında özünü bloklanmış və çarəsiz hiss edir. Bu zaman insan adaptasiyaya diqqət yetirərək bütün müdafiə mexanizmlərini işə salsada, qeyri-kafi qalır. Zərərli müdafiələr meydana çıxır, insanın problemin öhdəsindən gəlmək qabiliyyətini daha da zəiflədir,

tükənmişliyi daha da qabarıq göstərir. Bu dövr insanda yavaş-yavaş qaçınma davranışının yaranmasına və özünə qapanmasına, şəxsiyyət xüsusiyyətlərinə görə fərqli davranış reaksiyaları göstərməsinə səbəb olur: qəfil qəzəb, qarşıdurma, laqeydlik və ya həddindən artıq reaksiya, şübhə, yuxu-iştaha pozğunluğu və digər fiziki xəstəlik əlamətləri kimi güvən problemləri və s.

Dördüncü mərhələdə ətraf mühit hadisələrinə emosional reaksiyanın azalması, matlaşma və depersonallaşma baş verir. Müəyyən bir ümitsizlik və əvvəllər inanılan dəyərlərə dərin inamsızlıq var. İnsanın peşəkar və sosial ünsiyyət performansını tamamilə azala bilər. Bu dövrdə hesabat tələbləri, istefalar, baxıçılara laqeydlik, vəzifələrini yerinə yetirməmək adi haldır (Березовская, Кишка, 2013).

Emosional yanma sindromu üçün daha çox kimlər risk altındadır? Xroniki xəstəliyi və ya fiziki qüsuru olanlar, xroniki xəstəyə, əqli və ya fiziki qüsurlu şəxsə və ya qayğıya ehtiyacı olan qocaya qulluq edənlər, sağlamlıq və təhsil kimi insanlarla birbaşa məşğul olan peşələrdə çalışanlar, sektorlar, insanlarla birbaşa məşğul olan peşələrdə çalışanlar, təzyiq, aclıq, şiddətə məruz qalma və bu kimi çətinliklər görən insanlar. Xüsusilə qadınlar bu şərtlər altında uzun müddət yaşamaq məcburiyyətində qalanlar və daha çox məruz qalanlar səbəbindən daha yüksək risk altındadırlar. Ancaq oxşar vəziyyətlərlə qarşılaşan hər kəs bu sindroma sahib ola bilər. Şəxsi xüsusiyyətləri, yaşı, cinsi, aldığı təhsil, problemlərin həlli imkanları və üsulları, ailə vəziyyəti, sosial dəstək, işdən maddi və mənəvi məmnunluq, risklər, çətinliklər, işin təhlükələri, digər təhdidedici təsirlər, ədalətsizlik, məhdud imkanlar kimi xüsusiyyətlər emosional yanma sindromunun ortaya çıxmasını asanlaşdıran amillərdir. Evlilik, işdə təcrübə və problem həll etmə bacarıqlarının artması, işə olan maraq və sevgi, işdən başqa özü üçün etdiyi fəaliyyətlər və ya sosial dəstəyin mövcudluğu emosional yanmanı dayandıra və ya riski azalda bilən xüsusiyyətlər kimi sıralana bilər.

Emosional yanma sindromu vaxtında aşkar edilmədikdə və qarşısı alınmadıqda, daha çox iş itkisi, maddi itkilər, ailə problemləri və digər münasibətlərdəki çətinliklər, tək qalma kimi mənəvi itkilər, alkoqol-siqaret və digər maddələrdən istifadə pozğunluqları və psixoloji simptomlar, depressiyadan tutmuş müxtəlif psixiatrik xəstəliklərlə nəticələnə bilər. Burada adamdan və işlədiyi qurumdan asılı olaraq iki şəkildə alınacaq ehtiyat tədbirlərindən danışmaq lazımdır. İnsan xüsusilə 2-ci mərhələdən etibarən yükünü dərk etməyə başladığı üçün özünə vaxt ayırması, işini evə daşımaması, köməkçi götürməsi, işdən kənarında başqa əyləncəli işlərə və sevdiklərinə şans verməsi və ya məsul olduğu məşğuliyyət (yaxınları ilə bədii fəaliyyət)fəaliyyətləri, idman fəaliyyəti, ekskursiyalar, lazım gəldikdə kömək istəməyi bilmək, çətinlik çəkdiyi barədə birbaşa aidiyyəti orqanlara məlumat vermək, fasilələr vermək (məsələn,

illik məzuniyyət) və mübarizə üsullarını inkişaf etdirmək üçün məsləhət almağı bilməlidir (Garden A.M, 1987).

İnsanların yükünü azaltmaq üçün iş yerlərində imkanların və resursların artırılması, həvəsləndirici proseslərin müəyyən edilməsi və həyata keçirilməsi, mövcud problemlərin aradan qaldırılması, gələcək problemlərin proqnozlaşdırılması, ehtiyat tədbirlərinin görülməsi, işə götürən kimi işçilərin problem və ehtiyaclarının müntəzəm olaraq araşdırılması, tapılıb həyata keçirilməsi. dərhal həll yolları, işçilərlə ünsiyyət qurmaq, müvafiq qərarlarda iştirak etmək hüququ tanınmalı, ədalətli və bərabər şərtləri həyata keçirən bir idarə qəbul edilməlidir.

Müəllimlər arasında emosional tükənmişliyin qarşısının alınması, diaqnostikası və psixokorreksiya metodlarının effektivliyi göstərilir. Müəllimlər belə qənaətə gəlirlər ki, psixoloji korreksiya və emosional yanmanın azaldılması müasir diaqnostik və psixokorreksiya üsulları və texnologiyalarından istifadə etməklə tez həyata keçirilə bilər. Emosional yanma sindromunun müxtəlif aspektlərini qiymətləndirmək üçün müasir diaqnostik üsullardan istifadə edilmişdir. Yeni psixoloji diaqnostika və korreksiya üsullarının effektivliyi sübut edilmişdir. Müəllimlərin psixoloji korreksiya və emosional yanmanın azaldılması psixoloji diaqnostika və korreksiyanın yeni üsul və texnologiyaları ilə effektiv və tez həyata keçirilə bilər. Pedaqoji fəaliyyət, bildiyiniz kimi, emosional stress, emosional yanma ehtimalı ilə xarakterizə olunur. “Emosional yanma” termini amerikalı psixoloq Fredenberq tərəfindən peşəkar yardım göstərəkən emosional zəngin atmosferdə müştərilər və xəstələrlə intensiv və sıx ünsiyyətdə olan sağlam insanların psixoloji vəziyyətini xarakterizə etmək üçün təklif edilmişdir. K.Maslaç bu anlayışı fiziki və emosional yanma sindromu kimi müəyyən etmişdir (o cümlədən mənfi özünə hörmətin inkişafı, işə mənfi münasibət, müştərilərə və ya xəstələrə qarşı anlayış və empatiyanın itirilməsi).

“Emosional yanma” yaradıcılığın itirilməsi, cansızlıq reaksiya deyil, daha çox “şəxslərarası ünsiyyət nəticəsində yaranan stress fonunda baş verən emosional yanma”dır. B. Perlman və E.A. Hartman aşağıdakı tərifini təklif etdi: tükənmişlik üç komponentdən ibarət olan xroniki emosional stressə cavabdır: emosional yanma və ya fiziki yanma, əmək məhsuldarlığının azalması, depersonalizasiya (Осницкий, 2001).

Emosional yanma seçilmiş travmatik təsirlərə cavab olaraq emosiyaların tam və ya qismən xaric edilməsi (enerjisinin azalması) şəklində şəxsiyyət tərəfindən inkişaf etdirilən psixoloji müdafiə mexanizmidir. ÜST-ün (Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatı) fikrincə, peşə fəaliyyətinin cansız subyekti, məsələn, “insan-texnologiya” sahəsində, subyektin şüuruna təsir edərək, peşə deformasiyasının əhəmiyyətli və sosial təhlükəli hadisələrinə səbəb olur. Fəaliyyət obyektini heyvan olan bir sıra peşələrdə mütəxəssisin psixikasına dağıdıcı təsir də aşkar

edilməmişdir. İnsan şəxsiyyəti, dünyagörüşü və təbiətə mənəvi münasibətin formalaşmasına müsbət, nəcib təsirə yönəldilir. Sosial tipli bir çox peşələrdə olduğu kimi müəllimlik peşəsində vəziyyət tamamilə fərqlidir: burada, ilk növbədə, fəaliyyət prosesində fəaliyyət subyektlərinin hər birinin fərdiliyini, orijinallığını, unikallığını nəzərə almaq lazımdır. Müəllimlər çox yüksək tələblər qoyulan müəyyən peşəkar əhəmiyyətli keyfiyyətlərə malik olmalıdırlar. Təhsil işçilərinin emosional yanma sindromuna məruz qalması pedaqoji işin prosesinə və nəticələrinə mənfi təsir göstərir. Buna görə də müəllimlərin emosional yanmasının qarşısının alınması, diaqnostikası və psixokorreksiyası üsulları problemi kəskindir (Chernis. C, 1980).

Psixologiya elmində emosional yanmanın ən çox görülən əlamətləri fərqləndirilir: travmatik vəziyyətlər yaşamaq əlaməti, özündən narazılıq əlaməti, qəfəsdə qalmaq əlaməti, narahatlıq və depressiya simptomu, qeyri-adekvat seçmə emosiya əlaməti, emosiyaların qənaət sferasının genişləndirilməsi simptomu, emosional çatışmazlıq əlaməti və s. Bir insan emosiyalarını peşəkar fəaliyyət sahəsindən demək olar ki, tamamilə istisna etdikdə onu heç bir şey narahat etmir, heç bir şey emosional reaksiyaya səbəb olmur - nə müsbət, nə də mənfi. İnsan tədricən robot kimi işləməyi öyrənir. Hiss və emosiyalar olmadan reaksiya vermək “emosional yanmanın” ən parlaq əlamətidir.

Sübut edilmişdir ki, nitq insanın emosional vəziyyətinin göstəricisidir. Emosional yanmanın səviyyəsini natiqin nitqi ilə də müəyyən etmək olar. A.N. Golubinsky bir insanın emosional vəziyyətini ortaya qoymuşdur. O, Wavelet analizinə əsaslanan nitq signalı və diaqnostikada istifadə oluna bilən kəmiyyətlə ölçülə bilən bir sıra göstəriciləri müəyyən etdi:

- fasiləsiz danışılan nitq seqmentinin orta uzunluğu;
- artikulyasiya sürəti;
- nitq reaksiyasının gizli dövrü;
- nitq lüğətinin müxtəlifliyi əmsalı;
- nitqdəki səhvlərin orta sayı və s (Ильин, 2016).

Psixologiya emosional yanmanın diaqnostikası üçün kifayət qədər geniş üsullar arsenalını toplamışdır. Məsələn, V.V. Boyko, K. Maslach və S. Jackson tərəfindən hazırlanmış “Tükənmişlik Anketi”ni nümunə olaraq göstərə bilərik. Həmçinin insanın emosional vəziyyətlərinin, o cümlədən emosional tanmanın təhlili üçün kompüter proqramları mövcuddur. Məsələn: stress analizinə əsaslanan, səsə əsaslanan emosiya detektoru və s. şəxsiyyətin emosional yanma səviyyəsini çox tez müəyyən edə bilər.

Bir çox elmi-tədqiqat laboratoriyasında aparılan müasir fənlərarası metodlardan istifadə etməklə müəllimlərin emosional yanmasının diaqnostikası və müasir psixoloji metodlardan

istifadə etməklə müəllimlərin emosional yanmasının psixokorreksiyasının öyrənilməsini təsvir edək. Tədqiqat 3 mərhələdən ibarət idi.

Mərhələ 1-ə nəzər yetirək. Nitqin fonetik (vokal) keyfiyyətinin avtomatik qiymətləndirilməsindən istifadə edərək müəllimin emosional yanma səviyyəsinin diaqnozu üçün təyin edilməsi prosesi həyata keçirilir və səs özünün təhlili proqramına əsaslanır. Test mətnini oxuyarkən emosional yanmanın səs təhlili aparılır. Proqram fonetik (vokal) səviyyədə şifahi nitqin keyfiyyəti ilə insanın emosional vəziyyəti arasındakı əlaqəyə əsaslanaraq, fonetik nitq keyfiyyətinin cari qiymətləndirilməsini avtomatik olaraq hesablayır, proqram, o cümlədən cari emosional vəziyyəti qiymətləndirir.

Səsin özünü təhlili proqramından istifadə edərək emosional yanma səviyyəsinin təhlilinin nəticələrini təsdiqləmək üçün “Sual anketindən istifadə edilmişdir. Üç miqyasda dəyərlərə əlavə olaraq: “Emosional yanma”, “Depersonallaşma”, “Peşəkar nailiyyətlərin azaldılması” - bu üsul yanmanın inteqral indeksini təyin etməyə imkan verir (Шабахова, 2007).

Mərhələ 2-ə nəzər yetirək. Psixokorreksiya müəllimlərin emosional yanma səviyyəsini azaltmaq məqsədi ilə həyata keçirilir. Müasir elm psixokorreksiya üsullarının böyük bir arsenalına malikdir. Emosional yanma səviyyəsini azaltmaq üçün ən təsirli üsullar aşağıdakı üsullardır: X.M.Əliyev “Klyuç”, psixoloji travmaların desensibilizasiyası və işlənməsi. F. Shapiro tərəfindən göz hərəkətləri ilə.

X.M.Əliyevin “Klyuç”(Açar) metodu 1981-ci ildə Kosmonavtların Hazırlanması Mərkəzində yaradılmışdır. Yu.A.Qaqarini stressdən və həddindən artıq yüklənmədən qorunmaq üçün, stres və yorğunluğunu azaltmaq və nevrozları müalicə etmək üçün Rusiya Səhiyyə Nazirliyi tərəfindən tövsiyə olunmuşdur. Metod minimal zehni səylə yerinə yetirilən transgen avtomatik monoton hərəkətləri öyrətməyə əsaslanır (baş, bədəni avtomatik silkələmək, ideomotor qaldıran əl hərəkətləri və s.). X.M.Əliyev bir psixiatr kimi tədqiq etmiş və sübut etmişdir ki, avtomatik hərəkətlərin şüurlu şəkildə süni şəkildə modelləşdirilməsi stressi aradan qaldırır, psixikanı sağaldır və uyğunlaşdırır. Metodun mahiyyəti istənilən rahat və tanış məşğuliyyətdə avtomatizmi tapmaq və ya insana uyğun olan belə bir hərəkəti tapmaq və onu xalis avtomatizmdən istifadə edərək minimal səylə, ideal halda isə söz göstərmədən etməkdən ibarətdir.

Emosional yanma səviyyəsinin psixokorreksiyasının nisbətən yeni, effektiv və ekoloji cəhətdən təmiz bir üsulu qanad dalğası üsuludur. K. Besser-Sigmund və G. Sigmund görə, qanad dalğası stresli və travmatik təcrübələrlə əlaqəli ən dərin və köklü emosional təbəqələri işləyir. Beyin yarımkürələrinin funksional fəaliyyətinin ikitərəfli stimullaşdırılması üsullarını (Sürətli Göz Hərəkəti) mərhələsinin simulyasiyası, beyin yarımkürələrinə təsir edən eşitmə və

ya toxunma impulsları və s., neyro-lingvistik proqramlaşdırma metodları və kinesiologiya metodlarını birləşdirir. - halqa testi, beynin sağ və sol yarımkürələrinin işinin sinxronlaşdırılması və s.), metod problemi tez müəyyən etməyə və həll etməyə imkan verir.

Emosional yanma səviyyəsini azaltmaq üçün müxtəlif üsulların sınaqdan keçirilməsi desensitizasiya metodunu ayırmağa imkan verdi. Metodun ən təsirli növü göz hərəkətləri ilə psixoloji travmanın desensitizasiyası və işlənməsidir. F. Şapiro tərəfindən icad edilmişdir. DPDG emosional travmanın müalicəsində istifadə edilən psixoterapevtik texnikadır. O, ilk növbədə sevilən birinin itkisi nəticəsində yaranan vəziyyət, asılılıq və ya depressiyanın müalicəsi üçün nəzərdə tutulmuşdur.

İstənilən travmatik hadisə psixikanın özünütənzimləmə proseslərinə mane olur: ağırlı təcrübə ilə bağlı təsvirlər, səslər və ya bədən hissləri sanki ona “işıb qalır” və beləliklə, insan dəfələrlə dəhşət, ağrı, qorxu və çarəsizlik yaşayır. Göz hərəkəti beyin yarımkürələrinin ritmlərini sinxronlaşdırmağa kömək edir, yarımkürələrin alternativ aktivləşməsinə və məlumatın sinxron işlənməsinə səbəb olur. Təbii özünütənzimləmə prosesləri bərpa olunur və beyin öz-özünə bağlanır(Фонарев, 2002).

Eksperimental qrupun müəllimləri ilə psixokorreksiya işinə X.M.Əliyevin “Klyuç” (Açar) metodu üzrə təlim, sertifikatlı psixoloqlarla fərdi dərslər daxildir. F. Shapiro DPDG metodu və qanad dalğası K. Besser-Sigmund, G. Zygmund və qrup psixoloji təlimləri “Emosional yanmanın qarşısının alınması” bariz nümunələrdir.

Üçüncü mərhələ - nəzarət, müəllimlərin emosional yanma səviyyəsini azaldılmasına psixokorreksiya üsullarının təsirini qiymətləndirmək məqsədi ilə həyata keçirilmişdir. Emosional yanma səviyyəsini diaqnozu, həmçinin səsin özünü təhlili proqramına əsaslanan nitqin fonetik (vokal) keyfiyyətinin avtomatik qiymətləndirilməsindən istifadə etməklə həyata keçirilmişdir. Nəticələr təhlil edərkən nə yaş, nə cins, nə də müəllimlik təcrübəsi nəzərə alınmamışdır. Tədqiqatın məqsədi nitqin fonetik (vokal) keyfiyyətinin avtomatik qiymətləndirilməsindən istifadə edərək diaqnostikanın mümkünlüyünü sübut etmək və müasir psixoloji metodlardan istifadə edərək müəllimlərin emosional yanma səviyyəsini azaltmaq idi. Əldə edilən əlumatlar emosional yanmanın orta və yüksək səviyyəli bu nümunəsinin müəllimlərinin üstünlük təşkil etdiyini və müəllimlərin psixoloji sağlamlığının bu ən vacib komponentini azaltmaq üçün xüsusi psixokorreksiya işlərinə ehtiyac olduğunu göstərir.

Tükənmişlik əhəmiyyətli bir problemə çevrilir, çünki müxtəlif peşə nümayəndələrinin, o cümlədən müəllimlərin fəaliyyətində müşayiət olunan amildir. Uşaqlar, valideynlərlə daimi qarşılıqlı əlaqə, həmkarları və rəhbərliklə münasibətlər, onların hərəkətlərinə daimi nəzarət,

onların fəaliyyətindən əsassız gözləntilər, cəmiyyətdən artan tələblər, eləcə də digər sosial amillər emosional yanmaya səbəb olan səbəblərdən yalnız bir neçəsidir. Emosional yanma səviyyəsinin qarşısını almaq və azaltmaq üçün müəllimin emosional vəziyyətini tez qiymətləndirməyə imkan verən müasir texnologiyalardan istifadə edərək diaqnostik prosedurları həyata keçirmək və zəruri hallarda psixokorreksiyanın təsirli üsullarını tətbiq etmək lazımdır.

Müəllimlərin emosional yanmasının əsas profilaktik tədbiri fəaliyyətlərində daimi yaradıcılıq anları, peşə vəzifələri üçün seçimlərin genişləndirilməsi, müxtəlif sosial dairələr olmalıdır. Buna görə də psixoloji təlimlər (effektiv ünsiyyət, özünə inamın inkişafı, stressə davamlılıq və məyusluğa dözümlülük, yaradıcılıq və yaradıcılığın inkişafı), ustad dərsləri (beyin gimnastikası, sağ beyinlə rəsm), art-terapiya elementləri, rəqs terapiyası və s. daha effektiv hesab olunur.

1.2.Problemin tədiqi istiqamətləri

İlk dəfə olaraq “emosional yanma” termini 1974-cü ildə amerikalı psixiatr Herbert Freudenberger tərəfindən peşəkar sahə ilə bağlı təqdim edilmişdir. Sonradan bu sindrom bir sıra xarici və yerli alimlər tərəfindən araşdırılmış və bu anlayışın həyatın digər sahələrində də təsir etdiyini göstərilmişdir. Xəstəliklərin beynəlxalq təsnifatına görə, bu sindrom rəsmi diaqnoza uyğun gəlir - həddindən artıq iş, canlılığın yanması vəziyyəti hesab edilir. Hazırda psixologiya, psixiatriya və nevrologiya sahəsində tədqiqatçılar hesab edirlər ki, emosional yanmanın əsas səbəbi stressdir, onun nəzəriyyəsinin banisi fizioloq Hans Selye hesab olunur. Stress anlayışı L. A. Kitaevin monoqrafiyasında ətraflı təsvir edilmişdir. Stress orqanizmin qeyri-spesifik reaksiyasına səbəb olur və təkamül prosesində xarici mühitin təsirlərinə uyğunlaşmadır. Emosional stress hal-hazırda təbiətdə dəyişən və qıcıqlandırıcı şəraitə uyğunlaşan psixi təzahürlərin geniş spektri kimi başa düşülür. İnsanlar üçün əhəmiyyətli olan xarici amillər bədəndə iki növ stress yaradır: eustress (qavranılan ahəngdar və güc, enerji artımı şəklində özünü göstərir, səmərəliliyin artmasına kömək edir) və narahatlıq (stress kimi qəbul edilir, yorğunluq, qıcıqlanma və nəticədə əmək səmərəliliyinin azalması ilə müşayiət olunur). Uzun müddət emosional sıxıntıya məruz qalmaq emosional yanmaya səbəb ola bilər (Китаев-Смык Л.А. 2009).

Müəllim peşəsi cəmiyyətin və dövlətin təhlükəsizliyini təmin edən orqanların işçiləri, tibbi, sosial və psixoloji xidmət işçiləri ilə yanaşı ən gərgin peşələrdən biridir. Emosional

yanma 1981-ci ildə K. Maslaç tərəfindən öyrənilmiş və müəyyən edilmiş üç əsas komponentdən ibarət olduğu ümumi qəbul edilir.

1. Emosional yanma psixoemosional səviyyədə özünü göstərir ki, bu da ilk növbədə emosional pozulmalarda özünü göstərir ki, bu da çarəsizliyə, yorğunluq hissinə, enerji tonusunun və performansın ümumi azalmasına gətirib çıxarır. Bunun fonunda müxtəlif fiziki xəstəliklər və psixosomatik pozğunluqlar yarana bilər. Əsas göstəricilərdən biri başqalarının ehtiyaclarına biganəlik və emosional soyuqluqdur.

2. Depersonallaşma kommunikativ səviyyədə baş verir və problemlərin yaranması ilə ifadə olunur. Bu, həmkarlar, idarə heyəti və tələbələrlə münasibətlərə əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərir. Depersonalizasiyanın əsas təzahürü müəllimin şagirdlərdən uzaqlaşması, onlara qarşı müxtəlif mənfi reaksiyalar göstərməsidir. Oxşar vəziyyəti həmkarları ilə də müşahidə etmək olar. Şəxsiyyət xüsusiyyətlərindən asılı olaraq, bəzi hallarda müəllim həmkarlarının fikrindən asılılığı, rəhbərlərin bəyənməsinə yönəlikliyi artırır, digərlərində isə neqativlik, əsəbilik, özünü təsdiq etmək və maraqlarını müdafiə etmək ehtiyacı artır.

3. Şəxsi nailiyyətlərin azalması. Bu komponent ilk növbədə özünə hörmətə yönəlmişdir. Çox vaxt bu, onların fəaliyyətinin dəyərsizləşməsi, peşəkar uğur və nailiyyətlərinin lazımı səviyyədə qiymətləndirilməməsi, habelə özlərinə və işlərinə ümumi mənfi qiymət verilməsində özünü göstərir, öz bacarıqsızlıq hissi ilə müşayiət olunur (Maslach, Leiter, 1997).

Yuxarıda göstərilən üç komponent həm bir-birindən ayrı, həm də eyni vaxtda görünə bilər. 2020-ci ildə COVID-19-un yayılması ilə əlaqədar özünü təcəssüm rejiminin sərtləşdirilməsi ilə əlaqədar dünyada təhsil iki əsas formada özünə təcəssüm şəkli tapdı: “e-learning” və “distant təhsil texnologiyaları”. Hər iki terminin tərifləri informasiya və telekommunikasiya şəbəkələrinin istifadəsinə əsaslanır, lakin elektron təhsil və distant təhsil texnologiyaları arasındakı əsas fərq ondan ibarətdir ki, sonuncu halda təlim məsafədən, uzaq məsafədən baş verir. Məhz danışıq nitqində tədrisin bu forması “distant təhsil” adlanır.

2020-ci ilin aprel ayında Rusiyanın Kalininqrad Regional Təhsilin İnkişafı İnstitutunun Pedaqogika və Psixologiya kafedrasının mütəxəssisləri Kalininqrad vilayətinin müəllimləri arasında distant təhsildən istifadə etməklə müəllimlərin tədrisə keçərkən qarşılaşdıqları problemlərin müəyyənləşdirilməsinə həsr olunmuş anonim sorğu keçirilmişdir. Sorğuda Kalininqrad vilayətinin ümumi təhsil təşkilatlarından 76 müəllim iştirak etmişdi. Sualların əsas hissəsi dərslərdə istifadə olunan texnologiya və metodlara həsr olunmuşdu. Araşdırmada müəllimlərin psixoemosional durumu ilə bağlı sual da yer almışdı: “Distant təhsil rejiminə keçid zamanı yaranan hansı çətinliklər sizdə emosional stress və ya stress yaradır?” Oxşar cavablar kateqoriyalar üzrə qruplaşdırılıb:

- a) rəbitə ilə bağlı texniki problemlər;
- b) işi ev işləri ilə birləşdirmək;
- c) artan iş yükü və yeni proqramlar;
- d) təhsilə nəzarətin mürəkkəbliyi prosesi;
- e) adi rejimin pozulması.

Nəticələr psixoloji-emosional stressə səbəb olan distant təhsildən istifadə edərək təhsil proqramlarının həyata keçirilməsində müəllimlərin işində çətinliklər, stress yaradan risk faktorları aşkar edildi. Birinci variant- “a” hərfi ilə göstərilən amil müəllimlər üçün ən aktual idi və bura dərslərin keyfiyyətinə təsir edən bütün texniki məsələlər daxil idi. İkinci variant-“b” hərfi ilə göstərilən amil də ifadə edilirdi. Tədris proseslərinə yeni tələblər, artan iş yükü və yeni texnologiyaların mənimsənilməsi ehtiyacı ilə bağlı problemlərdə birləşdirə digər üç amil qrupunun hər biri 20%-dən az idi (Кондратьева С.В. 1980).

Şəxsiyyət amilləri müəllimin tükənmişliyinin inkişafına kömək edən müəyyən şəxsiyyət xüsusiyyətləridir. Bunlara daxili münaqişələrin mövcudluğu, stresli vəziyyətlərə cavab vermək, uyğunlaşmaq və aradan qaldırmaq strategiyası, həmkarları ilə ahəngdar ünsiyyət qurmaq bacarığı daxildir. Distant təhsildən istifadə edərək təlimin təşkili çərçivəsində müəllimlər qeyd edirlər ki, stresli risklər çeviklik, dəyişən şərtlərə tez uyğunlaşma, stressə fərdi reaksiya və adekvat cavab strategiyalarından istifadə ehtiyacı ilə bağlıdır. Bu kateqoriyaya fərdi sağlamlıq səviyyəsi daxildir. Distant təhsildən istifadə kompüter və ya smartfon ekranı qarşısında sərf olunan vaxtı artırdı ki, bu da gözlərin yorğunluğunun artmasına səbəb oldu və bu da öz növbəsində sürətli yorğunluğa səbəb oldu.

E. A. Fadeykina distant təhsil texnologiyalarından istifadə ilə təlimin təşkilində müəllimlərdə emosional yanmanın qarşısının alınmasında bəzi aspektlərin öz əksini tapdığını qeyd etmişdir. Aşağı nəticələr görən müəllim zəhmətinin boşa getdiyini hiss edir və onda peşə fəaliyyətinin mənasızlığı, praktiki əhəmiyyətinin olmaması təəssüratı yarana bilər ki, bu da onun əməyinin dəyərdən düşməsinə səbəb olur. Beləliklə, biz peşəkar tükənmişliyin hər üç komponentini müşahidə edirik: emosional yanma, depersonallaşma və şəxsi nailiyyətlərin azalması. Buna görə müəllimlərin peşəkar yanma ehtimalını vaxtında diaqnoz etmək və onlarla müntəzəm olaraq profilaktik iş aparmaq, xüsusən də distant təhsilin təşkili kontekstində vacibdir. Şəxsi amillərin qarşısını almaq üçün müəllimlər mütəmadi olaraq öz səriştələrini təkmilləşdirməli, təkcə peşəkar, müasir texnologiyaların mənimsənilməsi və tətbiqi ilə bağlı deyil, həm də mürəkkəb problemlərin həlli, tənqidi təfəkkür, koqnitiv çeviklik, yaradıcılıq, ünsiyyət, peşəkarlıq kimi həddindən artıq peşəkar bacarıqların inkişaf etdirilməlidirlər. Bundan əlavə, məktəb psixoloqu ilə birlikdə stresli vəziyyətlərdə üstünlük təşkil edən reaksiya

ssenarilərini təhlil etmək və onların korreksiyası üzərində işləmək vacibdir. Bu vəziyyətdə emosional intellektin inkişafı və emosional vəziyyətin idarə edilməsi üzrə fəaliyyət müstəsna əhəmiyyət kəsb edir. Göz yorğunluğunun qarşısını almaq üçün fəaliyyət növünü daha tez-tez dəyişmək lazımdır. Bunun üçün sıra məşqlər mövcuddur:

Uşaqlarla birlikdə sağlamlığı qoruyan bir texnologiya olaraq istifadə edilə bilən göz əzələlərindən yorğunluq. Onlardan bəzilərinə misal verə bilərik.

Məşq 1-Qaranlıq əllər. İşığa mümkün qədər mane olmaq üçün gözlərinizi iki ovucunuzla bağlayın. Onları 10-15 saniyə saxlayın. Bu, göz almasının əzələlərini rahatlaşdırmaq üçün kifayətdir. Bu zaman siz dənizi, dağları, meşəni və ya dərslərin mövzusunda nəyisə təsəvvür edə bilərsiniz.

Məşq 2-Burun ilə rəsm. Gözlərinizi yumun və burnunuzun ucunun havada istənilən forma, rəqəm və ya hərfi çəkmə biləcəyiniz bir qələm olduğunu təsəvvür edin. Uşaqlarla birlikdə, beləliklə, dərslərin mövzusu ilə əlaqəli bir xəyali şəkil çəkmə bilərsiniz. Bu məşq 30 saniyədən 1 dəqiqəyə qədər davam edir və təkcə göz almasının əzələlərini rahatlamağa deyil, həm də boyunu uzatmağa kömək edir ki, bu da beyinə qan axınını artıracaq. Eyni şəkildə, əzələ-oynaq sistemi xəstəliklərinin qarşısının alınmasına yönəlmiş sadə məşqləri tətbiq edə bilərsiniz. Emosional vəziyyəti düzəltmək üçün müxtəlif art terapiya və neyroqrafik üsullardan istifadə edilə bilər.

Distant təhsildən istifadə edərək təlimin təşkili zamanı stress yaradan risk faktorlarının təsiri altında artım, eyni zamanda, əsasən fərdi şəxsiyyət xüsusiyyətləri, qabiliyyətlər, xarici şərtlərə reaksiya və problemlər şəxsiyyət davranışının dominant modelləri ilə müəyyən edilir. Qeyd edək ki, stressin yüksək səviyyəsi daha çox distant təhsilə keçidlə deyil, yüksək ayıq-sayıqlıq rejimi ilə əlaqədar aktivliyin kəskin dəyişməsi və onun adi ritminin pozulması, özünütəcrid tədbirlərinin sərtləşdirilməsi və COVID pandemiyası ilə bağlı narahatlıqlarla əlaqəli ümumi artan nevropsik stress və s ilə əlaqədardır. Bununla belə, mütəmadi olaraq özünütəhsil, peşəkar inkişaf, şəxsi inkişaf, profilaktik üsullardan müntəzəm istifadə, stresli risklərin bərabərləşdirilməsinə yönəldilmiş, müəllimə nəinki emosional və peşəkar stressin öhdəsindən gəlməyə kömək edəcək, həm də çox güman ki, tələbələrin təhsil fəaliyyətlərinə marağını artırmağa və nəticədə onların bilik və bacarıqlara yiyələnməsinin nəticələrinə müsbət təsir göstərəcəkdir.

Müasir dünyada müəllimin psixi sağlamlığının qorunması vacibdir. Müəllimlərə olan tələblər hər il dəyişir və artır. Təhsilin keyfiyyəti ilə təhsil sahəsində çalışan müəllimlərin keyfiyyəti arasında paralel iş aparan tədqiqatçıların fikri ilə razılaşmalıyıq: burada birinci amilin ikincidən birbaşa asılılığı var ki, bu da o deməkdir ki, müəllim “müasir məktəbin əsas fiquruna”

çevrilir. İndi müəllim təkcə şagirdlərini başa düşən yaxşı mütəxəssis deyil, həm də valideynlərlə məharətlə əlaqə saxlayan, komputer sərəfətəsinə malik insandır. Müəllimlər sənədlərlə, elektron hesabatlarla işləməli və hər gün məktəbin reytingi haqqında düşünməlidirlər. Bütün bunlar müasir müəllimin və bütövlükdə bütün təhsil sisteminin ən aktual problemlərindən birinə - müəllimlərdə emosional yanma sindromunun yaranmasına gətirib çıxarır.

T.V.Formanyuk, G.A.Makarova, V.V.Boyko, Q.S.Belyaev, V.S.Lobzin, İ.A, G. Roberts, K. Maslach, S. E. Jackson və başqaları emosional yanma sindromunu tədqiq etmişlər. Emosional yanma sahəsində tədqiqatların XX əsrin 70-ci illərində başlamasına baxmayaraq, bu mövzu hələ də aktuallığını qoruyur və emosional yanma “sivilizasiyanın xəstəliklərindən” biridir(Ильин,2016).

Sosial əhəmiyyətli peşələrdə emosional yanması sindromunu tədqiq edərək: “iş yerində xroniki stress nəticəsində yaranan emosional yanma, zehni yanmayə, fiziki yorğunluq vəziyyətinə səbəb olur”. Müəllimin emosional yanması xüsusi, spesifik xarakter daşıyır, çünki emosional yanmanın təzahür əlamətləri təkcə müəllimin şəxsiyyətində deyil, həm də onun peşə fəaliyyətində, eləcə də tələbələrdə əks olunur. Tədqiqatçılar müasir dövrdə müəllimin rolunun dəyişməsinə qeyd edirlər. Yeni təhsil vəziyyəti, cəmiyyət, qloballaşma prosesləri müəllimin şəxsi və peşəkar keyfiyyətlərinin, onun cəmiyyətdəki sosial və peşəkar mövqeyinin dəyişməsinə tələb edir. Müəllimin peşə fəaliyyətinin yenilənməsi dəyər-semantik, peşəkar münasibətlərin dəyişməsi prosesindən ibarətdir. Tələbə kontingenti daha mürəkkəbləşir: ailədə ciddi sosial problemləri olan və ya deviant davranışı olan tələbələrlə işləmək, inklüziv təhsil proqramlarını mənimsəmək və dərhal tətbiq etmək (və bu, çoxlarına tanış olmayan müəllimlər üçün yeni bir istiqamətdir), müvafiq maliyyə və maddi-texniki təchizat olmadan milli layihə və proqramların icrası çərçivəsində istedadlı uşaqlarla işləmək və s. Müəllim daim özünü inkişaf etdirmə və peşəkar inkişafı məşğul olmalıdır. Bundan əlavə, demək olar ki, hər bir müəllim sinif təlimatından keçir (Багдасарова С.К. 2006).

Müəllimlərdə emosional yanmanın təzahürü fərqlidir, tükənmişliyin yüksək səviyyəsi emosional yanmaya, neqativliyin artmasına, özünə hörmətin azalmasına və digər nəticələrə səbəb olur. Müəllimlərin emosional yanmanın qarşısının alınması və aradan qaldırılması, azaldılmasına və özünü-tənzipləmə bacarıqlarının inkişafına yönəlmiş profilaktik və reabilitasiya proqramlarında müəllimlərin iştirakının vacibliyi təsdiqlənir. Müəyyən edilmişdir ki, iki psixokorreksiya proqramı: “Anti-yanma” və “Emosional özünü-tənzipləmə təlimi”ni özündə birləşdirən formativ eksperimentin təşkili emosional yanmanın azaldılmasına və peşəkar kadrlarda psixi özünü-tənzipləmə bacarıqlarının inkişafına kömək edir.

Bildiyimiz kimi emosional yanma sindromu bütün sosial peşələr üçün xarakterikdir. Çoxsaylı tədqiqatların məlumatlarından da görüldüyü kimi, ən həssas peşə qruplarından biri təhsil işçiləridir: uşaq bağçası müəllimləri, məktəb müəllimləri, universitet professorları, təhsil müəssisələrinin rəhbərləri. Aydınır ki, müəllimlərin emosional yanma sindromuna məruz qalması pedaqoji işin prosesinə və nəticələrinə mənfi təsir göstərir. Bu baxımdan, N. E. Vodopyanova və E. S. Starchenkovanın qeyd etdiyi kimi, emosional yanma sindromu ilə praktiki iş problemi məsələnin başında durur. Xüsusilə, emosional yanmanın qarşısının alınması və işdə tükənmişlik əlamətləri və digər neqativ nəticələrlə qarşılaşan şəxslərə kömək göstərilməlidir. Əsas məqsəd fərddə olduğu kimi qrup işində də emosional yanma sindromu resurslarının dərk edilməsində və aktivləşdirilməsində, həyati təlimatlarının həyata keçirilməsində, şəxsi işlərinə töhfə verməkdə kömək olmalıdır.

Peşəkar yanmanın azaldılmasına və özünütənzimləmə bacarıqlarının inkişafına yönəlmiş korreksiyaedici və profilaktik proqramlarda müəllimlərin iştirakı vacibdir. İki psixokorreksiya proqramından ibarət formativ eksperiment keçirilmişdir. Müəllimlərin peşə fəaliyyətində emosional yanmanın azaldılmasına yönəlmiş “Anti-yanma” və “Emosional özünütənzimləmə təlimi”. Formativ eksperimentin proqramı 4 mərhələdən ibarət idi. Birinci mərhələdə iki qrupda emosional yanmanın şiddətinin, özünü tənzimləmə üsullarının və subyektlərin emosional vəziyyətlərinin giriş psixodiyagnostikası aparılmış, ikinci mərhələnin məqsədi eksperimental qrupda “Emosional özünütənzimləmə təlimi” profilaktik kursu və “Anti-yanma” psixokorreksiyaedici proqramının keçirilmişdir. Üçüncü mərhələdə eksperimental və nəzarət qruplarında bu göstəricilərin təkrar tədqiqi aparılmışdır. Dördüncü mərhələdə göstəricilərin şiddətinin dinamikası və tərəfimizdən hazırlanmış psixokorreksiya proqramının effektivliyi qiymətləndirilmişdir. Statistik təhlilin nəticələri psixoemosional yanmanın, depersonalizasiyanın və eksperimental qrupda peşəkar nailiyyətlərin azalmasını əks etdirən emosional yanmanın bütün komponentləri üçün göstəricilərin statistik əhəmiyyətli azalmasını göstərirdi.

Beləliklə, “Anti-yanma” psixokorreksiya proqramından sonra onun hər komponentində peşəkar tükənmişliyin şiddətində statistik əhəmiyyətli azalma müşahidə edilirdi. Nəzarət qrupunun subyektlərində emosional yanma göstəricilərindəki dəyişikliklərin dinamikası statistik cəhətdən əhəmiyyətli dəyişikliklərə məruz qalmadı. Müəllimlər arasında effektiv peşəkar ünsiyyətin inkişafına və peşəkar tükənmişliyin qarşısının alınması məqsədi ilə hazırlanmış psixokorreksiya proqramının aprobeşiyası öz effektivliyini göstərdi. Müəllimlər üçün nəzərdə tutulmuş qruplarda işləmək nəinki şagird, onun valideynləri və həmkarları ilə münafiqə vəziyyətlərinin səbəblərini daha yaxşı başa düşməyə və qrupun işi sayəsində “kor

nöqtələri” görməyə imkan verir, həm də peşəkar stressi azaltmağa kömək edirdi(Mайстренко,2010).

Kollektivdə əlverişli mənəvi-psixoloji iqlim təhsil prosesi iştirakçılarının səmərəli qarşılıqlı fəaliyyətinin əsasını təşkil edir. Əsas və ən mühüm vəzifələrdən biri uşaqlar üçün ideal psixoloji mühit yaratmaqdır. Bu məqsədə çatmaq üçün “Təhsil” sahəsində çalışan müəllimlər, işçilər ilk növbədə özlərindən başlamalıdırlar. Bu məqsədlə təhsil sahəsində pedaqoji kollektivlə işləmək kimi funksiyaları özündə ehtiva edən peşə vəzifələrində müəllim-psixoloq fəaliyyət göstərir. Emosional yanmanın, tükənmənin, stressin qarşısını almaq üçün müəllimlər müşahidə, diaqnostika, korreksiya, maarifləndirici və profilaktik tədbirlərdən istifadə edirlər. Dərs ilinin əvvəlində müəllim-psixoloq uyğun metodu seçir, komandada, eləcə də konkret müəllimdə ən problemlə və çətin məqamları hərtərəfli əhatə edəcək və müəyyən edir. Ən aktual və ən təsirli texnika V. Boykonun "Emosional tükənmənin diaqnostikası"dır. Diaqnoz qoyulandan sonra müəllim-psixoloq hər bir müəllimin emosional fonunu görür, həmkarının hansı mərhələdə və yarımfazada olduğunu anlayır. Bu texnika düzgün psixokorreksiya yolunu seçməyə imkan verir ki, burada müəllim-psixoloq effektiv şəkildə həmkarına fərdi olaraq kömək göstərə bilər, həmçinin komandanın vahid pedaqoji məkanını yaratsın, burada məktəbin bütün müəllimləri özlərini rahat hiss edəcək və işləyə biləcəklər.

“Emosional özünütənzimləmə təlimi” psixokorreksiya proqramında profilaktikanın aparılması mühüm yer tuturdu. Psixokorreksiya proqramı insanın emosional sabitliyinə təsir edən amillər, onun formalaşma mexanizmləri haqqında əsas fikirlərin əldə edilməsinə yönəlmiş nəzəri kursdan və iki praktiki təlim modulundan ibarətdir. Təlimin mühüm ideyası müəllimlərə öz optimal üslubunu müəyyən etmək və metodu daha dərinləndirmək üçün istiqamət seçmək üçün müxtəlif özünütənzimləmə üsullarını təqdim etməkdir. Bu proqramın məqsədi mütəxəssislərin psixo-emosional vəziyyətini və davranışını idarə etmək vasitələrinə yiyələnmək, gizli ehtiyat imkanlarını aktivləşdirmək, səmərəliliyi artırmaq və peşəkar fəaliyyəti optimallaşdırmaq üçün şərait yaratmaqdır. S.V.Filinaya görə (2008) tükənmişliyin qarşısının alınması və korreksiyası üzrə işin təşkili üçün vacibdir:

- 1) stressin aradan qaldırılması və boşalmanın hansı təbii mexanizmlərinə sahib olduğunu müəyyən etmək;
- 2) onları həyata keçirmək;
- 3) vəziyyətini idarə etmək üçün təbii tənzimləmə üsullarının kortəbii tətbiqindən şüurlu istifadəyə keçmək;
- 4) müxtəlif özünü fəaliyyət üsullarını sınaq və onlardan ən təsirli olan “özünütənzimləmə metodları bankını” formalaşdırmaq;

5) yanmanın qarşısını almaq üçün gələn üsullardan müntəzəm və məqsədyönlü istifadə etmək (Филина,2003).

Belə iş özünütənzimləmə yolu ilə emosional yanmanın qarşısının alınmasının mahiyyətinə çevrilir. Şəxsiyyətin uyğunlaşma imkanlarını artırmaq və özünü tənzimləmə bacarıqlarını öyrətmək üçün psixofizioloji vəziyyəti tənzimləmək üçün müxtəlif üsullardan, o cümlədən neyropsik gərginliyə, əhval-ruhiyyəyə nəzarət etmək üçün məşqlərdən (nəfəs alma, istirahət növü və ya avtomatik təlim elementləri daxil olmaqla) istifadə etmək məsləhət görülür.

Aşağıdakı komponentlər psixokorreksiyanın effektivliyini müəyyən edir:

- həvəsləndirici: iştirakçıların özünü tanıma, yeni bilik, bacarıq, bacarıqlara yiyələnmə motivasiyasının yaradılmasını nəzərdə tutur (refeksiya, pedaqoji müşahidə, özünütənzimləmə və s.);

- diaqnostik: hər bir iştirakçı pedaqoji qarşılıqlı əlaqənin subyektivi kimi öz xüsusiyyətlərini obyektivləşdirmək imkanı əldə edir;

- təlim (və ya instrumental): iştirakçılarda müəyyən bacarıqların inkişafını təmin edir. Məsələn, özünü tənzimləmə bacarıqları, başqalarının davranışlarını şərh etmək və s.(Фонарев,2002).

Emosional özünü tənzimləməni inkişaf etdirməyə yönəlmiş xüsusi bir məşq edərkən bütün komponentlər mövcuddur. Özünütənzimləmə nəticəsində üç əsas təsir baş verə bilər: sakitləşdirici effekt (emosional gərginliyin aradan qaldırılması), zehni gücün bərpası (yorğunluq təzahürlərinin zəifləməsi), aktivləşmə effekti (psixofizioloji aktivliyin artması). Ümumilikdə, məlumatları təhlil edərək belə nəticəyə gəlmək olar ki, müəllimlərin “Emosional özünütənzimləmə təlimi”ndə iştirakı özünütənzimləmə göstəricilərinin aydın artmasına səbəb olmuşdur.

II FƏSİL. MÜƏLLİMLƏRİN EMOSİONAL YANMA SİNDROMUNUN XÜSUSİYYƏTLƏRİ VƏ ÖYRƏNİLMƏSİ

2.1. Müəllimlərdə emosional yamanın səbəbləri

Bu gün müəllimlərin şəxsi və peşəkar inkişafını, peşəkarlıq səviyyəsini özündə əks etdirən peşəkar səriştə ilə yanaşı, həm də fəal yaradıcılığa, həmkarlarının təcrübəsinin daim öyrənilməsinə, onun öz peşəkarlıq səviyyəsini itirmədən pedaqoji təcrübədə tətbiqinə ehtiyac var. Yaradıcı, innovativ fəaliyyətə hazır olan yenilikçi müəllimlər lazımdır. Müəllimlərə qoyulan bütün yeni tələblər öz üzərində daimi işləməyi, peşəkar özünü təkmilləşdirməyi, daxili resursların tam səfərbər olmasını tələb edir. Peşəkar fəaliyyətin intensivliyi, pedaqoji işin həmişə stressli vəziyyətlərlə keçməsinə baxmayaraq, psixofizik funksiyaların sabitliyinin azalması, emosional qeyri-sabitlik, gərginlik vəziyyətində özünü göstərir. Performansın azalması, emosional tükənmə, performansın pisləşməsi, xarakterik olmayan səhvlərin görünüşü, yaddaşın, diqqətin azalması, özünə nəzarət və özünü idarə etmə qabiliyyətinin itirilməsi pedaqoji işin stresli amillərinə uzun müddət məruz qalmanın nəticəsidir. Həmçinin şagirdlərlə, tələbələrlə, valideynlərlə, həmkarlarla münasibətlərdə münaqişələrə səbəb olur, şəxsi mənfi xüsusiyyətlərin yaranmasına və möhkəmlənməsinə töhfə verən, psixi sağlamlığa zərər verir. Nəticədə müəllimlərdə öz işlərindən davamlı narazılıq, emosional və fiziki yorğunluq yaranır. Bütün bunlar emosional yanma sindromunu xarakterizə edir.

Emosional yanma sindromu peşəkar ünsiyyətin intensivliyi vəziyyətlərində yaranır, obyektiv və subyektiv amillərin təsiri altında xarici mühitlə qarşılıqlı əlaqəni əks etdirən müəllim psixikasının xüsusiyyətlərinin simptomlar kompleksini təmsil edir (Кузнецова, 2015).

Müəllim işi ən emosional gərgin iş növlərindən biridir: intensivlik baxımından müəllimin iş yükü birbaşa insanlarla işləyənlərin əksəriyyətindən orta hesabla daha çoxdur. Orta məktəblərdə müəllimlərin böyük əksəriyyətində ürək-damar sisteminin patologiyası, beyin damarlarının xəstəlikləri riski artır, mədə-bağırsaq traktının pozğunluqları var. Bütün müəyyən edilmiş somatik patologiyalar nevroza bənzər pozğunluqların klinikası ilə müşayiət olunur. Müəllimlərin sağlamlığının bu tərəfi bir çox sosial, iqtisadi amillər ilə bağlıdır. Təbii ki, burada müəllimin peşəkar gündəlik həyatını müşayiət edən psixi gərginlik də mühüm rol oynayır. Bütün bu amillər müəllimlik peşəsinin nümayəndələrinin emosional yanmaya meyilliliyinə təsir göstərir. Bu baxımdan müəllimin gənc nəsə təsirinin uğuru haqqında sual yaranır.

Müasir məktəb müəllimin fəaliyyətinin bütün aspektlərinə: biliyə, pedaqoji bacarıqlara və fəaliyyət metodlarına və təbii ki, şəxsi xüsusiyyətlərinə ciddi tələblər qoyur. Tələbə mərkəzli təlim prinsiplərinin həyata keçirilməsi kontekstində xüsusi “müəllim-şagird” dialoqunda

münasibətlərin humanistləşməsinə mane olan amillərin öyrənilməsi aktuallaşır. Güman etmək olar ki, müəllimin emosional quruluşu, emosiyaların qənaət dairəsinin genişlənməsi, fərdi təcrid, şagirdlərin və ya tələbələrin fərdi xüsusiyyətlərinə məhəl qoymamaqla xarakterizə olunan emosional yanma sindromu müəllimin təbiətinə, peşəkar ünsiyyətinə kifayət qədər güclü təsir göstərir. Bu peşəkar deformasiya təhsil prosesinin tam idarə olunmasına, lazımı psixoloji yardımın göstərilməsinə, peşəkar komandanın formalaşmasına mane olur. Əsl pedaqoji təcrübə göstərir ki, bu gün tələbəyə bir şəxsiyyət kimi marağın itirilməsi, peşəkar ünsiyyətin emosional tərəfinin sadələşdirilməsi faktı kifayət qədər aydın şəkildə izlənilir. Bir çox müəllim peşə fəaliyyətlərini qeyri-sabitləşdirən psixi şəraitin (narahatlıq, ümitsizlik, depressiya) emosional yanma sindromu orta intensivlikdə peşəkar stressə uzun müddət məruz qalma nəticəsində yaranan bədənin reaksiyasıdır. Tükənmişlik emosional, zehni tükənmə, fiziki yorğunluq, şəxsi geri çəkilmə və iş məmnunluğunun azalması əlamətləri ilə özünü göstərən emosional, koqnitiv və fiziki enerjinin tədricən itirilməsi prosesidir. Emosional yanma sindromu seçilmiş psixo-travmatik təsirlərə cavab olaraq emosiyaların tam və ya qismən xaric edilməsi şəklində bir şəxs tərəfindən hazırlanmış psixoloji müdafiə mexanizmidir (Cashell L. & Minner A. 1984).

A.A.Rukavişnikov təklif etdiyi tərifdə emosional tükənməni "psixo-emosional tükənmə, işdə qeyri-funksional münasibət və davranışın inkişafı, peşə motivasiyasının itirilməsi ilə xarakterizə olunan sabit, mütərəqqi, mənfi rəngli psixoloji fenomen" kimi başa düşürdü(Рукавишников, 2003).

Emosional yanma sindromu psixoloji hadisə kimi müasir psixologiyada kifayət qədər öyrənilmişdir. Bu mövzu çərçivəsində bizi, ilk növbədə, müəllimlik peşəsinin nümayəndələri arasında emosional tükənmə sindromunun qarşısının alınması məsələsi maraqlandırır, çünki müəllim tək-cə gənclərlə ünsiyyət qurmur, o, ilk növbədə pedaqogikanın müasir inkişaf mərhələsində şagirdin şəxsiyyətinə diqqət yetirir, onu formalaşdırmağa, tək-cə öyrətməyə deyil, hər şeydən əvvəl inkişaf etdirməyə və tərbiyə etməyə çalışır. Bu rolun yerinə yetirilməsi müəllimdən müasir peşə mühitinin emosional amillərinin təsirinə qarşı durmağı bacarmağı tələb edir. Fikrimizcə, peşənin bütün tələblərini yerinə yetirmək, eyni zamanda, peşədə özünü optimal şəkildə həyata keçirmək və işindən məmnunluq almaq arasında müəyyən ziddiyyətlər var. Bu, müəllimlərdə tez-tez emosional yanma sindromu riskinin artmasına gətirib çıxarır.

Emosional yanma sindromuna K.Maslaç tərəfindən müəyyən edilmiş üç əsas komponent daxildir:

- 1)emosional tükənmə
- 2)depersonallaşma (kinizm)

3) peşəkar nailiyyətlərin azalması(Maslach, Leiter, 1997).

Emosional tükənmə insanın öz işindən yaranan emosional boşluq və yorğunluq hissini ifadə edir.

Depersonalizasiya işə və iş obyektlərinə qarşı kinli münasibəti ehtiva edir. Sosial sferada depersonallaşma təhsil almağa gələn insanlara qarşı həssas, qeyri-insani münasibəti nəzərdə tutur. Onlarla təmaslar formal, şəxsiyyətsiz olur, ortaya çıxan mənfi münasibətlər əvvəlcə gizlənə və daxili təmkinli qıcıqlanma ilə özünü göstərə bilər ki, bu da sonda ortaya çıxır və münaqişələrə səbəb olur.

Peşəkar nailiyyətlərin azalması işçilər arasında öz peşə sahəsində səriştəsizlik hissini yaranması, bunda uğursuzluğun dərk edilməsidir. Ənənəvi olaraq iki böyük bloka ayrılır:

- peşə fəaliyyətinin xüsusiyyətləri;
- mütəxəssislərin özlərinin fərdi xüsusiyyətləri.

Daha tez-tez bu amillər xarici və daxili və ya şəxsi və təşkilati adlanır. Tükənməyə səbəb olan xarici amillər bunlardır:

- peşəkar pedaqoji fəaliyyətin xüsusiyyətləri (empatiya, rəğbət, ona həvalə edilmiş uşaqların həyatı və sağlamlığı üçün mənəvi məsuliyyət ehtiyacı, iş təcrübəsi);

- təşkilati amil: iş həftəsinin sıxlığı;

- aşağı əmək haqqı;

-işin intensivliyi;

-rəsmi problemlər;

-işdən narazılıq: öyrənmə prosesi ilə əldə edilən nəticə arasında aydın əlaqənin olmaması, nəticələrlə sərf olunan səylər arasında uyğunsuzluq;

-təhsil prosesinin subyektləri arasında münasibətlərin dəyişməsinə səbəb olan təhsil sahəsində demokratik transformasiyalar;

-pedaqoji kollektivdəki xoşagəlməz atmosfer: kollektivin tərkibi, konfliktlərin olması, əsəbi vəziyyət bəzilərinə emosiyalarını boş yerə sərf etməyə sövq edir, digərləri isə öz aqli resurslarını xilas etməyin yollarını axtarır.

Daxili amillərə aşağıdakılar daxildir:

- kommunikativ amil: ünsiyyət bacarıqlarının olmaması və uşaqlar, valideynlər, administrasiya ilə ünsiyyətin çətin vəziyyətlərindən çıxmaq bacarığı;

-öz emosional vəziyyətlərini tənzimləyə bilməmək;

- rol və şəxsi amil (fərdi): yaxınlarının ölümü və ağır xəstəliyi, maddi çətinliklər, şəxsi pozğunluqlar, ər-arvad arasında pis münasibətlər, normal həyat şəraitinin olmaması, müxtəlif həyat və peşə vəziyyətlərində özünü həyata keçirməkdən narazılıq.

Müəllimin əmək fəaliyyəti çox vaxt insanın daxili ehtiyatlarının artan istehlakını tələb edən şəraitdə baş verir. Gücünün tam bərpası üçün kifayət qədər şərait olmayan uzunmüddətli əhəmiyyətli yüklər, sosial, kommunikativ məhrumiyyətlər və digər amillər subyektə çox mənfi təsir göstərir, bəzən onun iş fəaliyyətini tamamilə pozur. Bu cür amillər kompleksinin uzunmüddətli və birləşmiş təsiri ilə, yüksək ehtimalla, bir sıra açıq-aşkar funksional və zehni dəyişikliklərin, performansın pisləşməsinin, iş keyfiyyətinin azalmasının və həddindən artıq yüklənməni müşahidə etmək olar. Mənfi şəraitdə inkişaf edən ən xarakterik psixi vəziyyət stressdir.

Müəllimin işi məyusluq, narahatlıq, yorğunluq kimi stress təzahürləri ilə xarakterizə olunur. Belə vəziyyətlərə səbəb olan situasiyalar və ya fəaliyyətə xas stress amilləri kimi şagirdlərin, tələbələrin pozucu davranışını idarə etməkdə çətinlik və ya bacarıqsızlıq, müəllim və şagirdlər, tələbələr arasında zəif münasibət, rəhbərliyin laqeydliyi və nizam-intizam problemlərinin həllində kifayət qədər dəstəyin göstərilməməsi, bürokratik səriştəsizlik və çatışmazlıqları qeyd edirlər. Hal-hazırda müəllimin əməyi hələ də nüfuzlu deyil və həmişə adekvat ödənilmir. Əmək haqqının səviyyəsi ilə işin nəticələri arasında uyğunsuzluq, maliyyə təminatı olmayan xərclərin baş verməsi də stress səbəbi ola bilər. Bundan əlavə, müəllimin peşə fəaliyyəti strukturlaşdırılmış vəziyyətdə baş verir, ümumi qəbul edilmiş təlimat və qaydalara əməl olunmaqla. Artan konflikt və tez qərar qəbul etmə ehtiyacı ilə xarakterizə olunur.

Pedaqoji fəaliyyət sosial qiymətləndirmə, gündəlik iş kimi stresslərlə doyurulur. Bir çox müəllim introspeksiya və özünütənzimləmə üsullarını kifayət qədər bilməməsi səbəbindən tədris prosesində yaranan pedaqoji problemlə vəziyyətləri uğurla həll edə bilmir. Beləliklə, müəllimin peşə fəaliyyəti onun sağlamlığına, idrak və şəxsi resurslarına artan tələblər qoyur.

Müəllimlərdə emosional tükənmə səviyyəsinin diaqnozu üzrə aparılan tədqiqatlardan əldə edilən məlumatlar göstərdi ki, “ibtidai sinif müəllimlərinin ümumi sayından emosional tükənmənin aşağı səviyyəsi müəllimlərin 6%-ində, emosional tükənmənin orta səviyyəsi müəllimlərin 91%-ində, emosional tükənmənin yüksək səviyyəsi isə müəllimlərin 3%-ində qeydə alınıb. Orta məktəb müəllimlərində emosional tükənmənin aşağı səviyyəsi respondentlərin 15%-ində, orta səviyyə 79%-ində, yüksək səviyyə isə 6%-ində müəyyən edilmişdir”(Lambert, Hogan, Dial, Jiang, Khondaker, 2012).

Məktəb müəllimlərinin böyük əksəriyyəti emosional yanma sindromuna meyillidirlər və bununla təkbaşına mübarizə aparmağa məcbur olurlar. Bundan əlavə, emosional yanma sindromunun mərhələləri üzrə fərdi simptomların göstəricilərinin tədqiqi göstərdi ki, “orta məktəb müəllimləri çətin vəziyyətləri daha kəskin yaşayır, daha çox ümitsizliyə qapılırlar və qəzəblənirlər.

Emosional yanma sindromunun qarşısının alınması və aradan qaldırılması üçün göstərilən bütün yanaşmalar peşəkar dəstək tələb edir - fərdi dəstəyə əsaslanan xüsusi təlim və uğursuzluq qorxusunun tədricən aradan qaldırılması. Təvsiyələr sırf fərdi olaraq verilməlidir, insanın müəyyən dəyişikliklərə hazır olması vacibdir. Problemin qarşısının alınması problemin mahiyyətinin insanın özü tərəfindən tanınması və dərk edilməsi ilə başlayır. Tükənmişlik prosesinə nəzarət etməyin ilk addımı öz stress təcrübəsi üçün məsuliyyət götürmək və sonra özünü dəyişməyə qərar verməkdir.

E.V.Ermakova emosional yanma sindromunun qarşısının alınmasını "psixoloji və pedaqoji dəstək, sağlamlığın qorunması və təşviqi" kimi qeyd edir. Bu istiqamətdə əsas vəzifələr, onun fikrincə, "sağlam həyat tərzinə münasibətin formalaşdırılması və özünütənzimləmə və stress idarə etmə bacarıqlarının inkişafıdır"(Ermakova,2010).

Emosional yanma sindromu üçün profilaktik və müalicəvi tədbirlər əsasən oxşardır: bu sindromun inkişafından qoruyan şey onun müalicəsində də istifadə edilə bilər. Profilaktik, terapevtik və reabilitasiya tədbirləri stresin təsirini aradan qaldırmağa yönəldilməlidir:

- iş stresini aradan qaldırmaq;
- peşəkar motivasiyanı artırmaq;
- sərf olunan səy və alınan mükafat arasında tarazlığı sabitləmək.

Müəllimdə emosional yanma sindromu əlamətlərinin görünüşü və inkişafı ilə onun iş şəraitinin yaxşılaşdırılmasına, kollektivdə yaranan münasibətlərin təbiətinə, şəxsi reaksiyalara və xəstəliyə diqqət yetirmək lazımdır. Emosional yanma sindromu ilə mübarizədə əhəmiyyətli rol, ilk növbədə, xəstənin özünə verilir.

Aşağıda sadalanan təvsiyələrə əməl etməklə o, nəinki bu psixoloji sindromun baş verməsinin qarşısını ala, həm də onun şiddətinin azalmasına nail olacaq:

-qısamüddətli və uzunmüddətli məqsədlərin müəyyən edilməsi (bu, insanın düzgün yolda olduğunu bildirən rəy verməklə yanaşı, həm də uzunmüddətli motivasiyanı artırır; qısamüddətli məqsədlərə nail olmaq özünü idarə etmə dərəcəsini artıran uğurdur);

-əqli və fiziki rifahı (işdən istirahət) təmin etmək üçün zəruri olan "taym-aut" lardan istifadə;

-özünü tənzimləmə bacarıqlarına yiyələnmək (istirahət, ideomotor hərəkətlər, məqsəd qoymaq və müsbət daxili nitq tükənməyə səbəb olan stress səviyyəsini azaltmağa kömək edir);

- peşəkar inkişaf və özünü təkmilləşdirmə (tükənmişlik sindromundan qorunmağın yollarından biri ayrı bir komanda daxilində mövcud olandan daha geniş dünya hissi verən digər qurumların, təhsil subyektlərinin nümayəndələri ilə peşəkar məlumat mübadiləsidir. bunun müxtəlif yolları var - ixtisasartırma kursları, konfranslar və s.);

-lazımsız rəqabətdən qaçınmaq (bələ vəziyyətlər var ki, ondan qaçmaq mümkün deyil, lakin həddindən artıq qələbə istəyi narahatlıq yaradır, insanı aqressivləşdirir, bu da tükənmişlik sindromunun yaranmasına səbəb olur);

-emosional ünsiyyət (insan öz hisslərini təhlil etdikdə və onları başqaları ilə bölüşdükdə, tükənmə ehtimalı əhəmiyyətli dərəcədə azalır və ya bu proses o qədər də açıq deyil);

- sağlam orqanizmə sahib olmaq (unutmayın ki, orqanizmin vəziyyəti ilə ruh arasında sıx əlaqə var: qidalana, alkoqoldan sui-istifadə, tütün, arıqlamaq və ya piylənmə emosional yanma sindromunun təzahürlərini ağırlaşdırır).

Profilaktik işin birinci mərhələsi müəllimlərə belə bir problemin mövcud olması və obyektiv səbəblərdən - "şəxsdən şəxsə" sferasında işin səbəb olduğu barədə məlumat vermək olmalıdır. Bu, insanın özü ilə bağlı narahatlığını bir qədər azaldacaqdır, çünki o, insanlar tərəfindən başa düşüləcəkdir.

İkinci mərhələ müəllimlər tərəfindən öz mükəmməlliklərini, yəni məcburi uğur əldə etmək deyil, səhv etmək qorxusunu dərk etmələrinə və qəbul etmələrinə həsr edilməlidir. Lakin bundan əvvəl onları buna həvəsləndirən hazırlıq keçilməlidir. Hazırlıq olaraq, emosional rifah və psixosomatikanın əlaqəsi haqqında danışmağa dəyər. Xüsusilə, müxtəlif formalarda ola bilən səhv qorxusu, öz qüsursuzluğu qorxusu kimi bir fenomenin tezliyi haqqında məlumat vermək olar. Tamamilə düzgün hərəkət etdiyini başa düşsə də, valideynlərin iddialarına kəskin reaksiya ola bilər. Bu, bir sinifdəki şagirdlərin və ya qrupdakı tələbələrin imtahanda yaxşı nəticə vermədiyi bir vəziyyətin dərin təcrübəsi ola bilər. Planlar sistemativ olaraq həddindən artıq gərginlik şəraitində olur, çünki onların şüarı belədir: "Mən həmişə yaxşı işləməliyəm ki, hamı məndən razı olsun".

Üçüncü mərhələ dəyişikliklər üçün resursların toplanmasına həsr edilməlidir. Bu, uzunmüddətli və nəzarətli olmalıdır. Bu, müəllimin təhsil və ya əmək fəaliyyətinin psixoloji və pedaqoji dəstəyinin əsas məzmununu təşkil edəcəkdir.

Bu günə qədər yuxarıda göstərilən çətinlikləri həll etmək üçün müxtəlif yanaşmalardan istifadə olunur. Bu yanaşmalardan pedaqoji fəaliyyətdə də istifadə oluna bilər. Onlardan bəzilərini nəzərdən keçirək. Ən ümumi vasitə müəllimin davamlı psixoloji-pedaqoji təhsili, onun ixtisasının artırılmasıdır. Bu da ondan irəli gəlir ki, müəllimin universitetdə təhsil aldığı müddətdə əldə etdiyi biliklər tez köhnəlir. Xarici ədəbiyyatda hətta mütəxəssis biliyinin köhnəlməsini ölçmək üçün nüvə fizikasından götürülmüş "səriştənin yarı ömrü" adlanan vahid mövcuddur. Bu halda, əldə edilmiş biliklərin köhnəlməsi, yeni biliklərin və yeni məlumatların meydana çıxması nəticəsində mütəxəssisin səriştəsinin 50% azaldığı, məzuniyyətdən sonrakı müddət deməkdir.

Müəllimin peşə fəaliyyətində vacib bir cəhət özünü tənzimləmədir. Özünü tənzimləmə ehtiyacı, müəllim onun üçün birmənalı həlli olmayan və ya bir neçə alternativ variantı ehtiva edən yeni, qeyri-adi, həll edilə bilməyən problemlə qarşılaşdıqda yaranır. Müəllimin artan emosional və fiziki stress vəziyyətində olduğu bir vəziyyətdə, onu impulsiv hərəkətlərə sövq edir.

Özünü tənzimləmənin psixoloji əsaslarına həm idrak prosesləri, həm də şəxsi xüsusiyyətlərin - davranışın, duyğuların idarə edilməsi daxildir. Otogen təlim insanda emosional gərginliyin artmasına səbəb olan fəaliyyətlərdə istifadə olunur. Pedaqoji iş həm uşaqlar, həm də onların valideynləri ilə intensiv ünsiyyətlə əlaqələndirilir ki, bu da müəllimdən emosional və iradi tənzimləmə tələb edir. Avtotəlim özü psixi və fiziki vəziyyətlərin özünü tənzimləməsi üçün məşqlər sistemidir. Bu, insanın öz orqanizminə və sinir sistemində müxtəlif psixoloji təsir vasitələrindən şüurlu şəkildə istifadəsinə, onları rahatlaşdırmaq və aktivləşdirməsinə əsaslanır. Avtomatik təlim üsullarının istifadəsi bir insana öz əhval-ruhiyyəsini, rifahını məqsədyönlü şəkildə dəyişdirməyə imkan verir ki, bu da onun fəaliyyətinə və sağlamlığına müsbət təsir göstərir.

Psixokorreksiya sağlam bir insanın davranışına psixoloji təsir göstərmək üçün psixoloq tərəfindən istifadə olunan psixoloji üsullar toplusu kimi geniş istifadə olunur. Psixokorreksiya işi insanın həyat vəziyyətlərinə uyğunlaşmasını yaxşılaşdırmaq məqsədilə həyata keçirilir:

- gündəlik xarici və daxili stressləri aradan qaldırmaq;
- bir insanın üzləşdiyi münaqişələrin qarşısını almaq və həll etmək(Митина,2005).

Psixokorreksiya həm fərdi, həm də qrup şəklində həyata keçirilə bilər. Digər vacib şərt iş və ev, peşə və şəxsi həyat arasında ayrılığın olmasıdır. Aralarındakı sərhədlər bulanmağa başlayanda emosional yanma güclənir və iş həyatın çox hissəsini tutur. Pedaqoqların psixoloji rifahı üçün öz işlərini ağıl həddləri ilə məhdudlaşdırmaq və onu ev həyatına qədər uzatmağa imkan verməmək tamamilə vacibdir. Tükənmişlik nəticəsində yaranan ailə problemləri, insanlar məqsədyönlü şəkildə istirahət etməyə imkan verən xüsusi qeyri-işlə bağlı fəaliyyətlərdə iştirak etdikdə, evə qayıtmazdan əvvəl iş haqqında düşünməyi dayandırdıqda, "rutindən uzaqlaşma" ilə yüngülləşdirilə bilər.

Pedaqoji universitetlərin tələbələrinə psixoloji-pedaqoji dəstək çərçivəsində tükənmişlik sindromu əlamətlərinin inkişafının qarşısının alınması üçün profilaktik proqram, tükənmişlik balı yüksək olan müəllimlər üçün fərdi bərpa proqramları, risk qrupunda olan müəllimlərlə psixoloji konsultasiya sistemi, habelə gələcək müəllimlərdə emosional tükənmənin qarşısının alınması üçün tövsiyələr kimi.

2.2. Emosional yanma şəxsiyyətin peşə deformasiyası forması kimi

Psixoloji sağlamlıq meyarları, peşəkar deformasiya, emosional və peşəkar tükənmişlik sindromunun qarşısının alınmasına yönəlmiş profilaktik tədbirlərlə tanış olmağı nəzərdə tutur. Şəxsiyyətin peşəkar deformasiyası peşə fəaliyyətinin təsiri altında psixi strukturun, şəxsiyyət xüsusiyyətlərinin dəyişməsidir.

Peşəkar deformasiyaların növləri:

-Ümumi peşə deformasiyaları təcrübəyə malik işçilərin əksəriyyətində müşahidə oluna bilən şəxsiyyət və davranış xüsusiyyətləridir. Məsələn, həkimlər xəstələrin əzablarına emosional laqeydlikdə ifadə olunan "mərhəmətli yorğunluq" sindromu ilə xarakterizə olunur. Hüquq-mühafizə orqanlarının əməkdaşları "asosial qavrayış" sindromunu inkişaf etdirirlər ki, bu sindromda hər bir vətəndaş potensial pozucu kimi qəbul edilir. Həmçinin, müəssisə rəhbərlərində, müdirlərdə tabeçiliyində olanların peşə həyatını manipulyasiya etmək cəhdi ilə peşə və etik standartların pozulması ilə ifadə olunan "icazə vermək" sindromu var;

-Xüsusi peşə deformasiyaları -peşə üzrə ixtisaslaşma prosesində yaranır. İstənilən peşə bir neçə ixtisası birləşdirir və hər bir ixtisasın öz deformasiya tərkibi var. Deməli, müstəntiqin hüquqi şübhəsi, əməliyyat işçisinin faktiki aqressivliyi, vəkilin peşəkar hazırlığı, prokurorun ittihamı var.

-Peşəkar-tipoloji deformasiyalar - şəxsiyyətin fərdi psixoloji xüsusiyyətlərinin - temperament, qabiliyyətlərin, xarakterin - fəaliyyətin psixoloji strukturuna qoyulması nəticəsində yaranır.

Nəticədə şəxsiyyət strukturunda sabit peşəkar və şəxsi şərtləndirilmiş komplekslər formalaşır:

1)peşə oriyentasiyasının deformasiyaları: fəaliyyət motivasiyasının təhrif edilməsi ("motivin məqsədə keçməsi"), dəyər oriyentasiyalarının yenidən qurulması, bədbinlik, yeni gələnlərə və yeniliklərə skeptisizm;

2)hər hansı bir qabiliyyət əsasında inkişaf edən deformasiyalar: təşkilati, kommunikativ, intellektual və s. (üstünlük kompleksi, iddiaların hipertrofiya səviyyəsi, yüksək özünə hörmət, psixoloji möhürlənmə, narsisizm və s.);

3)xarakter əlamətlərindən qaynaqlanan deformasiyalar: rolun genişlənməsi, hakimiyyət ehtirası, "rəsmi müdaxilə", laqeydlik və s.(Opel,2005).

Bu qrup deformasiyalar müxtəlif peşələrdə inkişaf edir və aydın peşəkar oriyentasiyaya malik deyildir.

-Fərdiləşdirilmiş deformasiyalar müxtəlif peşələrdə çalışan işçilərin fərdi şəxsi xüsusiyyətləri ilə əlaqədardır. Uzun illər peşəkar fəaliyyət prosesində sözdə vurğular və ya

super keyfiyyətlər inkişaf edir. Şəxsiyyət və peşənin psixoloji birləşməsi nəticəsində müəyyən peşəkar əhəmiyyətli keyfiyyətlər və ya əksinə, peşəkar arzuolunmaz keyfiyyətlər həddindən artıq inkişaf edir və vurğulara çevrilir. Məsələn, super məsuliyyət, super dürüstlük, hiperaktivlik, əmək fanatizmi, peşəkar həvəs. E.F. Zeer obrazlı şəkildə bu peşəkar deformasiyaları “peşəkar kretinizm” adlandırdı.

"Emosional yanma" sindromu peşəkar deformasiyaya bənzər bir təbiətə malikdir, yəni iş təcrübəsinin artması ilə emosional tükənmə, yorğunluq və narahatlıq yaranır. Şəxsiyyətin emosional sahəsinin deformasiyası var. Psixoloji diskomfort xəstəliklərə səbəb olur və peşə fəaliyyətindən məmnunluğu azaldır. E.F. Zeer yazır ki, peşə deformasiyaları bir növ “peşə xəstəliyidir” və onlar qaçılmazdır. Problem onların qarşısının alınmasında və texnologiyaların öhdəsindən gəlməkdir.

Şəxsiyyətin peşə deformasiyası uzun bir stressdir. Baş ağrısı, emosional qeyri-sabitlik ilə müşayiət olunur. Emosional yanma sindromu, peşə deformasiyası işin xüsusiyyətlərindən qaynaqlanan bir mütəxəssisin emosional-könüllü deformasiyasıdır. Peşə deformasiyası mənfi emosiyaların müvafiq boşalma və ya onlardan azad edilmədən daxili yığılması nəticəsində baş verir. Ən ümumi formada "emosional yanma sindromu-şəxsi deformasiya" peşə fəaliyyəti nəticəsində yaranan stressə uyğunlaşmayan reaksiya kimi müəyyən edilə bilər. Eyni zamanda, birdən-birə yaranmır, dinamik bir prosesdir, tez-tez insanın özü tərəfindən başlanır və stimullaşdırılır.

Emosional yanma sindromunun şəxsiyyətin peşə deformasiyası üç mərhələdə özünü göstərir:

Birinci mərhələ: xroniki yorğunluq, emosional tükənmə və boşluq. “Emosional yanma” sindromunun birinci mərhələsində olan insanlar tez-tez çaşqın olur, düşüncə aydınlığını və problemləri həll etmək qabiliyyətini itirirlər. Qaçma, xəyallar, illüziyalar, hücumla məruz qalma, işdə tələyə düşmə, tez-tez əhval dəyişikliyi bu mərhələnin əlamətləridir.

İkinci mərhələ: Bu mərhələdə təsvir olunan əlamətlər daha qabarıq və qalıcı olur. Bu mərhələdə məyusluq, narazılıq, sinizm, qarşı tərəfə qarşı laqeydlilik və simptomların inkarı qeyd olunur. Diqqəti cəmləmək çətinləşir. Enerji səviyyələri tez-tez dəyişir və əhəmiyyətli dərəcədə azalır. Bu mərhələdə insanlar çox etibarsız və tənqidə həddindən artıq həssasdırlar.

Üçüncü Mərhələ: Bu mərhələdə insanlar özlərini tamamilə sıxılmış hiss edirlər. Uğursuzluq hissi, enerji çatışmazlığı, ümumi disfunksiya, diqqəti cəmləyə bilməmək, xəstəliklərə qarşı immunitetin azalması, depressiya bu mərhələnin xüsusiyyətlərindəndir (Brill P.L. 1984).

Emosional yanma sindromunu təşkil edən simptomları şərti olaraq üç əsas qrupa bölmək olar:

- 1) psixofiziki;
- 2) sosial-psixoloji;
- 3) davranış (Осницкий, 2001).

Peşəkar tükənmənin psixofiziki əlamətlərinə aşağıdakılar daxildir:

- yalnız axşamlar deyil, həm də səhərlər yuxudan dərhal sonra daimi, davamlı yorğunluq hissi (xroniki yorğunluğun əlaməti);
- emosional və fiziki tükənmə hissi;
- xarici mühitdəki dəyişikliklərə həssaslıq və reaktivliyin azalması (yenilik faktoruna maraq reaksiyasının olmaması və ya təhlükəli vəziyyətə qorxu reaksiyası);
- ümumi asteniya (zəiflik, aktivliyin və enerjinin azalması, qan biokimyasının və hormonal parametrlərin pisləşməsi);
- tez-tez səbəbsiz baş ağrıları; mədə-bağırsaq traktının davamlı pozğunluqları;
- ani çəki itkisi və ya qəfil çəki artımı;
- tam və ya qismən yuxusuzluq (səhər tez yuxuya getmək və yuxunun olmaması, səhər "ağır" oyanmaq);
- daimi inhibe, yuxulu vəziyyət və gün ərzində yatmaq istəyi;
- fiziki və ya emosional stress zamanı nəfəs darlığı;
- xarici və daxili həssaslıqda nəzərəcarpacaq dərəcədə azalma: görmə, eşitmə, qoxu və toxunuşun pisləşməsi, bədən hissələrinin itirilməsi.

Emosional yanma sindromunun sosial-psixoloji əlamətlərinə aşağıdakı kimi xoşagəlməz hisslər və reaksiyalar daxildir:

- laqeydlik, cansıxıcılıq, passivlik və depressiya (aşağı emosional ton, depressiya hissi);
- kiçik hadisələrə artan qıcıqlanma;
- tez-tez əsəb pozğunluqları (səbəbsiz qəzəb və ya ünsiyyətdən imtina);
- xarici vəziyyətdə heç bir səbəb olmayan mənfi emosiyaların daimi təcrübəsi (günahkarlıq, inciklik, şübhə, utanc, məhdudiyət hissi);
- şüursuz narahatlıq hissi və artan narahatlıq ("bir şeyin düzgün olmadığını" hiss etmək);
- hiper-məsuliyyət hissi və daimi qorxu hissi "heç bir nəticə verməyəcək" və ya insanın "öhdəsindən gələ bilməyəcəyəm" hissi;
- həyata və peşəkar perspektivlərə ümumi mənfi münasibət ("Nə qədər çalışsan da, onsuz da heç nə alınmayacaq" kimi).

Peşəkar tükənmənin davranış əlamətlərinə aşağıdakı hərəkətlər və işçi davranış formaları daxildir:

- işin getdikcə çətinləşdiyini və yerinə yetirilməsinin getdikcə çətinləşdiyini hiss etmək;
- işçi günün iş rejimini nəzərəcarpacaq dərəcədə dəyişir (işə erkən gəlir və gec gedir və ya əksinə, işə gec gəlir və tez ayrılır);
- obyektiv ehtiyacdən asılı olmayaraq, işçi daim işini evə aparır, lakin evdə etmir;
- lider özünə və başqalarına izahət üçün müxtəlif səbəblər formalaşdırmaqla qərar qəbul etməkdən imtina edir;
- dəyərsiz hissi, təkmilləşməyə inamsızlıq, işə həvəsin azalması, nəticələrə laqeydlik;
- mühüm, prioritet tapşırıqların yerinə yetirilməməsi və xırda detallara "ilişməsi", iş vaxtının çox hissəsini rəsmi tələblərə cavab verməyən avtomatik və elementar hərəkətlərin bir az şüurlu və ya şüursuz yerinə yetirməsinə sərf edilməsi;
- işçilərdən və müştərilərdən uzaqlaşmaq, qeyri-adekvat tənqidiliyi artırmaq;
- alkoqoldan sui-istifadə, gündə çəkilən siqaretlərin kəskin artması, narkotik maddələrin istifadəsi.

Aparduğumuz araşdırmalarda sindromun bir neçə mərhələdən ibarət olduğunu şahidi olduq. Həmin mərhələlərə nəzər yetirək:

1.Fanatizm-böyük bir enerji dalğası, işgüzarlıq və qürur-"Mən gündə 24 saat işləyirəm".

2.Məyusluq-nə baş verdiyini səhv başa düşmək, əhval dəyişikliyi. Emosionallığın dəyişməsi, əsəbiliyin artması, münaqişə, laqeydlik (öz işinin mənasızlığı hissi), düşüncədə diqqətsizlik, hisssizlik və qorxu.

3.Asteniya-yorğunluq - boş vaxtların monoton şəkildə keçirilməsi (televizorda, divanda, mətbəxdə və s.) - soyuqdəymə hallarının artması.

4.Apatiya və ya laqeydlik- hər şey eynidir: sən necə geyinirsən, sənə necə baxırsan, fərqi yoxdur, şəxsiyyətin daralması, iş stereotipi - şəxsi həyat stereotipi - ətrafda çox adam olsa belə, tənhalıq hissinin olması.

5.Yanma mərhələsi-Peşəkaram, ana və ya atayam, sənişinəm, vətəndaşam, evdar qadınam, qızıyam, arvad və ya əgəm və s.(Пряжников, Ожогова, 2008).

Şəxsiyyətin peşə deformasiyası geniş iş təcrübəsi olan mütəxəssislərin əksəriyyətində müşahidə oluna bilən şəxsiyyət və davranış xüsusiyyətidir. Peşə deformasiyası fərdin peşəkarlaşması üçün zəruri şərtidir. Peşəkar deformasiyalar artıq peşə hazırlığı mərhələsində, peşəkar əhəmiyyətli keyfiyyətlər və bu keyfiyyətlərin sistemləri məqsədyönlü şəkildə formalaşdıqda yaranır ki, bu da gələcəkdə effektiv bir mütəxəssis olmağa imkan verir.

Bir peşə üzrə ixtisaslaşma prosesində xüsusi peşəkar deformasiyalar yaranır. Deformasiyaların bir insana təsirinin əlamətini birmənalı şəkildə müəyyən etmək mümkün deyil. Peşəkar deformasiyalara peşəkar inkişafın bir mərhələsindən digərinə keçid zamanı şəxsiyyətin strukturunda baş verən dəyişikliklər daxildir. Digər tərəfdən, həddindən artıq hipertrofiyaya uğramış deformasiya peşə sağlamlığının pozulmasına səbəb ola bilər. Və bu halda, eyni peşə fəaliyyətini həyata keçirən, uzun illər prosesində baş verən peşə məhvindən danışa bilərik. Bu zaman müəyyən peşəkar əhəmiyyətli keyfiyyətlərin başqalarının zərərinə həddən artıq, təhrif olunmuş peşəkar inkişafı peşəkar arzuolunmaz keyfiyyətlərin yaranmasına səbəb olur.

Emosional yanma sindromu (emosional tükənməlik) vəzifələrini yerinə yetirərkən insanlarla sıx ünsiyyətdə olmaq məcburiyyətində qalan insanların peşə deformasiyasının spesifik bir növüdür. Bu, peşəkar fəaliyyət sahəsində psixo-travmatik təsirlərə cavab olaraq bir şəxs tərəfindən hazırlanmış qoruyucu mexanizmdir. Emosional yanma sindromu ilə stress arasındakı açıq əlaqəni vurğulamaq lazımdır.

Birinci mərhələ, gərginlik mərhələsi, duyğuların kəsilməsi, hisslərin kəskinliyini və təcrübələrin təzəliyini hamarlaşdırmaqla başlayır.

Emosional yanmanın ikinci mərhələsi peşəkarın işlədiyi insanlarla anlaşılmazlıqların baş verməsi ilə xarakterizə olunur. Əvvəlcə onlar gizlədilir - peşəkar kömək etdiyi insanlar haqqında nifrət və istehza ilə danışmağa başlayır. Gələcəkdə qurbana qarşı artan düşmənçilik, onunla ünsiyyət qurarkən özünü göstərir. Əvvəlcə bu, çətin antipatiyadır, amma elə bir an gəlir ki, artıq özünü saxlamaq mümkün olmur və qıcıqlanma birbaşa dəstək gözləyən və kömək ümid edən bir insanın üzərinə sıçrayır. Eyni simptomlar ailə üzvləri ilə münasibətlərdə də özünü göstərə bilər.

Emosional yanmanın üçüncü mərhələsi ən ciddi mərhələ hesab olunur, çünki bu vəziyyətdə əmək dəyərləri, ümumbəşəri dəyərlər haqqında fikirlər təhrif olunur. Həmkarları, qohumları ilə münasibətlərdə soyuqluq, laqeydlik hiss olunur. İnsanın dünyaya emosional münasibəti sadələşir və o, hər şeyə, hətta öz həyatına da təhlükəli dərəcədə biganə olur. Beləliklə, emosional tükənmə mütəxəssisin peşəkar fəaliyyəti zamanı əldə edilir və emosiyaların tam və ya qismən istisna edilməsi şəkildə bir şəxs tərəfindən hazırlanmış psixoloji müdafiə mexanizmidir.

Emosional yanma qismən funksional bir stereotipdir, çünki bu, bir insana resursları doza və qənaətlə xərcləməyə imkan verir. Eyni zamanda, tükənməlik sindromu peşəkar fəaliyyət sahəsində, şəxsiyyətlərarası münasibətlər sahəsində, somatik sağlamlıq sahəsində mənfi təsir

göstərir. Emosional yanma sindromu obyektiv, sosial-psixoloji və subyektiv xarakter daşıyan bir sıra amillərin təsiri altında inkişaf edir.

Tədqiqatçılar təklif edirlər ki, müəllimin emosional quruluşu, emosiyaların qənaət dairəsinin genişlənməsi, fərdi təcrid, şagirdlərin fərdi xüsusiyyətlərinə məhəl qoymamaqla xarakterizə olunan emosional yanma sindromu müəllimin peşəkarlıq xarakterinə kifayət qədər güclü təsir göstərir. Bu peşəkar deformasiya təhsil prosesinin tam idarə olunmasına, lazımı psixoloji yardımın göstərilməsinə, peşəkar komandanın formalaşmasına mane olur. Əsl pedaqoji təcrübə göstərir ki, bu gün tələbəyə bir şəxsiyyət kimi marağın itirilməsi, ondan olduğu kimi rədd edilməsi, peşəkar ünsiyyətin emosional tərəfinin sadələşdirilməsi faktı kifayət qədər aydın şəkildə izlənilir.

Əvvəlcə “tükənmişlik” kimi təsnif edilən mütəxəssislərin sayı cüzi idi, onlar tibb müəssisələrinin və müxtəlif xeyriyyə təşkilatlarının işçiləri idilər. R. Schwab peşəkar risk qrupunu genişləndirir: bunlar, ilk növbədə, müəllimlər, polislər, hüquqşünaslar, həbsxana işçiləri, siyasətçilər, bütün səviyyəli menecerlərdir. Müasir məlumatlara görə, “zehni tükənmə” sosial sahədə peşələrdə özünü göstərən fiziki, emosional və əqli tükənmə vəziyyətini ifadə edir. Bu sindroma K.Maslaç tərəfindən müəyyən edilmiş üç əsas komponent daxildir: emosional tükənmə, depersonallaşma (kinizm) və peşəkar nailiyyətlərin azalması.

Son tədqiqatlar bu strukturun, o cümlədən sosial sferaya aid olmayan peşələrin əhatə dairəsinə əhəmiyyətli dərəcədə genişləndirməyə imkan vermişdir ki, bu da “emosional yanma” anlayışının və onun strukturunun müəyyən modifikasiyasına səbəb olmuşdur. Zehni tükənmişlik, prosesdə təkcə şəxsiyyətlərarası münasibətlərlə deyil, ümumilikdə işlə bağlı peşəkar böhran kimi başa düşülür. Bu anlayış onun əsas komponentlərini bir qədər dəyişdirdi: emosional yanma, sinizm, peşəkar səmərəlilik. Bu mövqelərdən depersonalizasiya anlayışı daha geniş mənə kəsb edir və təkcə müştərilərə deyil, həm də işə və bütövlükdə onun subyektinə mənfi münasibət deməkdir. Tükənmişlik sindromunun yaranmasına səbəb olan amillər ənənəvi olaraq iki böyük blokda qruplaşdırıldı, peşəkar fəaliyyətin xüsusiyyətləri və mütəxəssislərin özlərinin fərdi xüsusiyyətləri (xarici və daxili və ya şəxsi və təşkilati). Nümunə olaraq V.V.Boykonun təsnifatını nəzərdən keçirək:

1.Maddi mühitin şərtlərini, əməyin məzmununu və fəaliyyətin sosial-psixoloji şərtlərini özündə cəmləşdirən təşkilati (xarici) amillər qrupu tükənmişliyin tədqiqi sahəsində ən çox təmsil olunandır:

-xroniki intensiv psixo-emosional fəaliyyət: belə fəaliyyət intensiv ünsiyyətlə əlaqələndirilir.

-fəaliyyətin qeyri-sabitləşdirici təşkili: işin qeyri-səlis təşkili və planlaşdırılması, avadanlıq çatışmazlığı, zəif strukturlaşdırılmış və qeyri-müəyyən məlumat, orada "bürokratik səs-küyün" olması - kiçik detallar, ziddiyyətlər, peşəkar fəaliyyətin əlaqəli olduğu kontingentin şişirdilmiş normaları.

-yerinə yetirilən funksiyalar və əməliyyatlar üçün artan məsuliyyət: kütləvi peşə nümayəndələri adətən xarici və daxili nəzarət rejimində işləyirlər. Bu, ilk növbədə, həkimlər, müəllimlər, pedaqoqlardır.

-peşə fəaliyyətinin əlverişsiz psixoloji atmosferi: şaquli münaqişələr, "rəhbər-təbə" sistemində və üfüqi olaraq, "həmkar-həmkar" sistemində.

-ünsiyyət sahəsində peşəkarın məşğul olduğu psixoloji cəhətdən çətin kontingent : müəllimlər və pedaqoqlar üçün bunlar xarakter anomaliyaları, sinir sistemi və əqli geriliyi olan uşaqlardır.

2. Emosional tükənməyə səbəb olan daxili amillər:

- emosional sərtliyə meyli: emosional tükənmə psixoloji qorunma vasitəsi kimi daha çox emosional təmkinli olanlarda daha tez baş verir.

-peşəkar fəaliyyət şəraitinin intensiv daxililəşdirilməsi (qavrayış və təcrübə) : bu psixoloji fenomen verilən vəzifəyə, oynadıqları rola görə artan məsuliyyəti olan insanlarda baş verir.

-peşəkar fəaliyyətdə emosional qayıdışın zəif motivasiyası : burada iki aspekt var.

-əxlaqi qüsurlar və şəxsiyyətin oriyentasiyasının pozulması: bəlkə də peşəkar insanlarla işləməyə başlamazdan əvvəl və ya fəaliyyəti zamanı əldə edilmiş mənəvi qüsurlar var idi(Бойко,1996).

Müəllim təzyiq altında olan zaman həmçinin emosional tükənmə yaranır.

Təşkilati amillər, maddi mühitin şərtləri, işin məzmunu və fəaliyyətin sosial-psixoloji şərtlərinə nəzər yetirək:

-İş şəraiti. Bu amillərin öyrənilməsində əsas diqqət fəaliyyətin vaxt parametrlərinə və işin həcminə yönəldilib. İş yükünün artması, iş vaxtından artıq iş, uzun iş saatları tükənmişliyin inkişafına təkan verir.

-Əməyin məzmunu. Bu amillər qrupuna tələbələrə işin kəmiyyət və keyfiyyət aspektləri daxildir: onların sayı, xidmətin tezliyi, təmas dərinliyi dərəcəsi.

-Sosial-psixoloji amillər. İşçilərin əmək obyektinə sosial-psixoloji münasibətləri arasındakı qarşılıqlı əlaqənin təhlili iki istiqamətdə aparıla bilər: işçilərin tələbələrə münasibətdə mövqeyi və tələbələrin öz davranışları.

Beləliklə, görürük ki, müəllim peşəsini "stressli, özünə nəzarət və özünütənzimləməni tələb edən kateqoriya" kimi təsnif etmək olar. Müəllim işində stressin təzahürləri müxtəlif və

genişdir. Beləliklə, ilk növbədə, məyusluq, narahatlıq, yorğunluq, depressiya, emosional sərtlik və emosional dağıntı önə çıxır - bu, müəllimin ödədiyi məsuliyyətin qiymətidir.

İndi fərdi amilləri nəzərdən keçirək, bu qrupa sosial-demoqrafik və şəxsi xüsusiyyətlər daxildir:

- birincisi, müəllimin elmin yeni nailiyyətlərindən istifadə etmək istəyi və onları qısa təlim müddətində həyata keçirə bilməməsi, şagirdlərin rəyinin olmaması, gözlənilən nəticə ilə faktiki nəticə arasında uyğunsuzluq;

-ikincisi, sevimli texnikanın, işdə nümunələrin meydana çıxması və inkişafı və mövcud vəziyyəti dəyişdirməyin zəruri olduğunun dərk edilməsi, lakin necə dəyişdirilməsinin məlum olmaması;

-üçüncüsü, müəllimin pedaqoji kollektivdə təcrid olunma ehtimalı (peşəkar ünsiyyətin olmaması).

Şəxsi xüsusiyyətlər. Ən çox, özlərinə həddindən artıq yüksək tələblər qoyanlar SEB inkişaf riski altındadırlar. Onların fikrincə, əsl müəllim peşəkar *toxunulmazlıq və mükəmməllik* nümunəsidir. Bu kateqoriyadan olan şəxslər öz işlərini məqsəd, missiya ilə əlaqələndirirlər, ona görə də iş və şəxsi həyat arasındakı xətt onlar üçün bulanıq olur.

Emosional tükənmənin simptomlarına diqqət yetirək. K. Maslaç emosional tükənmə əlamətlərini şərti olaraq aşağıdakılara bölür:

1.Fiziki: yorğunluq, tükənmə hissi, ətraf mühit parametrlərində dəyişikliklərə həssaslıq, asteniya, tez-tez baş ağrıları, mədə-bağırsaq traktının pozğunluqları, köklük və ya çəki olmaması, nəfəs darlığı, yuxusuzluq.

2. Davranış və psixoloji: iş çətinləşir və bunu etmək qabiliyyəti getdikcə azalır, peşəkar işə erkən gəlir və uzun müddət qalır, gec gəlib tez çıxır, işi evə aparır, şüursuz narahatlıq hissi, cansıxıcılıq hissi, həvəsin azalması, küsmə hissləri, məyusluq hissləri, etibarsızlıq, günahkarlıq hissi, lazımsızlıq hissi, asanlıqla yaranan qəzəb, əsəbilik, kiçik detallara diqqət yetirmək, şübhə, hər şeyə qadirlilik hissi (xəstənin taleyi üzərində güc), sərtlik, qərar qəbul edə bilməmək, xəstələrdən uzaqlaşmaq və həmkarlarından uzaqlaşmaq istəyi, xəstələrə qarşı məsuliyyət hissənin artması, çəkinmənin artması, həyat perspektivlərinə ümumi mənfi münasibət, alkoqol və ya narkomaniya(Maslach, Leiter, 1997).

Tükənmişlik sindromunun qarşısının alınması və korreksiyası üçün mümkün tədbirlər. Emosional yanma olduqca məkrli bir prosesdir, çünki bu sindroma meyilli bir insan tez-tez onun simptomları haqqında çox az məlumatlıdır. Özünü kənardan görə bilmir və nə baş verdiyini anlaya bilmir. Ona görə də ona qarşıdurma və qınama yox, dəstək və diqqət lazımdır. K. Maslaç hesab edir ki, “yanmaq” qaçılmaz deyil.

Bu günə qədər yuxarıda göstərilən çətinlikləri, o cümlədən pedaqoji fəaliyyətdə həll etmək üçün müxtəlif yanaşmalardan istifadə olunur.

1.Ən ümumi vasitə müəllimin davamlı psixoloji-pedaqoji təhsili, onun ixtisasının artırılmasıdır. Rəhbərlik tərəfindən həvəsləndirmə sisteminə ehtiyac var, psixoloji boşalma üsullarından istifadə edilməli, iş yerində istirahət edilməli, rəhbərlərin işi necə qura və iş yerlərini necə təşkil edə biləcəyinə diqqət yetirilməlidir ki, məsələ ifaçılar üçün daha da aktuallaşsın.

2.Müəllimin peşə fəaliyyətində vacib bir cəhət özünü tənzimləmədir. Özünü tənzimləmə ehtiyacı müəllimin birmənalı həlli olmayan və ya bir neçə alternativ variantı ehtiva edən onun üçün həlli mümkün olmayan problemlə üzləşdiyi zaman yaranır. Müəllim artan emosional və fiziki stress vəziyyətində olduqda və ya uşaqlar, həmkarları, digər insanlar tərəfindən qiymətləndirmə vəziyyətindədirsə onu impulsiv hərəkətlərə sövq edir.

3.Otogen təlim insanda emosional gərginliyin artmasına səbəb olan fəaliyyətlərdə istifadə olunur. Pedaqoji iş həm uşaqlar, həm də onların valideynləri ilə intensiv ünsiyyətlə bağlıdır. Bu baxımdan, avto-məşq psixi və fiziki vəziyyətlərin özünü tənzimləməsi üçün məşqlər sistemidir. Bu, insanın öz orqanizminə və sinir sisteminə müxtəlif psixoloji təsir vasitələrindən şüurlu şəkildə istifadəsinə, onları rahatlaşdırmaq və aktivləşdirməsinə əsaslanır. Əhvalınızı, rifahınızı və s. dəyişməyə imkan verir.

4.Psixokorreksiya sağlam insanın davranışına psixoloji təsir göstərmək üçün psixoloq tərəfindən istifadə olunan psixoloji üsullar toplusu kimi geniş istifadə olunur . Psixokorreksiya işi insanın həyat vəziyyətlərinə uyğunlaşmasını yaxşılaşdırmaq məqsədilə həyata keçirilir; gündəlik xarici və daxili stressləri aradan qaldırmaq; bir insanın üzləşdiyi münasibətlərin qarşısını almaq və həll etməkdir. Psixokorreksiya həm fərdi, həm də qrup şəklində həyata keçirilə bilər.

5.Digər vacib şərt iş və ev, peşə və şəxsi həyat arasında ayrılığın olmasıdır. Aralarındakı sərhədlər bulanmağa başlayanda tükənmişlik güclənir və iş həyatın çox hissəsini tutur(Maslach, Leiter,1997).

Bu mövzuda ədəbiyyatın təhlili emosional tükənmə sindromunun müəllimin peşə fəaliyyəti zamanı peşəkar ünsiyyət xüsusiyyətlərində özünü göstərən emosional davranış stereotipi şəklində inkişaf etdiyini söyləməyə imkan verir. Emosional yanma dinamik bir prosesdir və stressin inkişaf mexanizminə tam uyğun olaraq mərhələlərlə, stressin hər üç fazası mövcud olduqda baş verir: sinir gərginliyi, müqavimət və tükənmə.

Bu günə qədər aparılan araşdırmalar göstərir ki, tükənmişliyin üç aspekti psixiatrlar üçün problemlər yaradır. Psixiatrların bir çox problemləri köməyə ehtiyacı olan insanlara insan

xidmətləri göstərən digər mütəxəssislərin üzvləşdiyi məsələlərə bənzəyir. Lakin əlavə olaraq, psixiatrik iş emosional sıxıntı içində olan insanlarla sıx əlaqəni və bəzi hallarda bu xəstələrin bəzilərinin təhlükə potensialını ehtiva edir. Bu stressorların hər ikisi psixiatriyın enerjisinə, başqaları ilə əlaqə qurma qabiliyyətinə və peşəkar effektivlik hissəsinə tələblər qoyur. Psixiatriya üçün xüsusi əhəmiyyət kəsb edən məsələ tükənmişlik və depressiyanın uyğunlaşdırılması və fərqləndirilməsidir.

Bəzi Avropa ölkələrində işçilərin əlillik sığortası üçün əsas kimi iş yerindəki depressiya anlayışı işçilər, işəgötürənlər və sığorta təminatçıları üçün geniş təsirə malik olan praktiklər üçün mühüm problemlər yaradır. Qətiyyətli irəliləyiş üçün multidissiplinar iştirakı ehtiva edən tədqiqat və konseptual inkişaf lazımdır. Psixiatriya tükənmə ilə bağlı biliklərin artmasına töhfə vermək üçün güclü mövqedədir. Əlillik iddiaları üçün əsas kimi tükənmişliyin statusu məsələsi dəqiq və obyektiv qiymətləndirmə tələb edir. Bundan əlavə, psixiatrik əsaslı müalicələr tükənmişliyə, xüsusən də ciddi tükənmişlik yaşayan insanların işə qayıtmasına aid ola bilər. Nəhayət, psixiatrlar arasında tükənmişliyin aspektlərinin qarşısının alınması və yüngülləşdirilməsinə dair effektiv tədqiqatlar bu məsələyə peşə daxilində yüksək prioritet verilməsini tələb edir.

III FƏSİL. PANDEMİYA ŞƏRAİTİNDƏ MÜƏLLİMLƏRDƏ EMOSİONAL YANMANIN TƏDQIQI

3.1. Tədqiqatın təşkil edilməsi və keçirilməsi

Tədqiqat işimizdə 25-50 yaş həddində 168 nəfər müəllim iştirak etmişdir. Tədqiqat olunanlar Bakı şəhərində orta və ali məktəblərdə pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olan müəllimlərdir. Tədqiqat zamanı irəli sürdüyümüz fərziyyələr (bir əsas və iki köməkçi) aşağıda təqdim edilmişdir.

Əsas fərziyyə. Emosional yanma müəllimlərin fərdi-psixoloji xüsusiyyətlərinə görə əhəmiyyətli səviyyədə fərqlənir.

Köməkçi fərziyyələr:

1. Emosional yanma dəqiq və humanitar profil üzrə dərs deyən müəllimlərdə əhəmiyyətli səviyyədə fərqlənir;

2. Müəllimlərdə emosional yanma yaş göstəricisinə görə əhəmiyyətli səviyyədə fərqlənir.

Tədqiqatımızın əsas məqsədi pandemiya şəraitində müəllimlərdə emosional yanmanı eksperimental olaraq tədqiq etməkdir. Belə ki, tədqiqat işinin gedişinə uyğun olaraq, qarşıya qoyduğumuz ümumi məqsədlər aşağıda qeyd edilmişdir:

1. Tədqiqat olunanların cins və yaş göstəricilərini, pedaqoji fəaliyyət ilə məşğul olduqları təhsil müəssisələrini (orta və ali) və tədris etdikləri fənnin istiqaməti üzrə profillərini (dəqiq və humanitar) müəyyənləşdirmək;

2. Tədqiqat olunan müəllimlərin fərdi-psixoloji xüsusiyyətlərini təyin etmək;

3. Tədqiqat olunan müəllimlərdə emosional yanmanı tədqiq etmək;

4. Tədqiqat olunan müəllimlərin fərdi-psixoloji xüsusiyyətlərinə əsasən emosional yanmanı tədqiq etmək;

5. Tədqiqat olunan dəqiq və humanitar profil üzrə dərs deyən müəllimlərdə emosional yanmanı tədqiq etmək;

Tədqiqat olunan müəllimlərin yaş xüsusiyyətlərinə əsasən emosional yanmanı tədqiq etmək;

1. Əldə olunan nəticələrin statistik təhlilini aparmaq;

2. Statistik təhlildən əldə olunan nəticələrin eksperimental əhəmiyyətini təhlil etmək.

Tədqiqat zamanı “Ayzenkin şəxsiyyət sorğusu” (EPQ) və “Emosional yanmanın diaqnostikası” metodikası istifadə edilmişdir.

- Tədqiqat olunanların cins və yaş göstəricilərini, pedaqoji fəaliyyət ilə məşğul olduqları təhsil müəssisələrini (orta və ali) və tədris etdikləri fənnin istiqaməti üzrə profillərini (dəqiq

və humanitar) müəyyənləşdirmək üçün tərəfimizdən hazırlanan anket istifadə edilmişdir (əlavə 1).

- Tədqiq olunanların fərdi-psixoloji xüsusiyyətlərini, xüsusilə temperament tipini müəyyənləşdirmək üçün H.Ayzenkin müəllifi olduğu “Ayzenkin şəxsiyyət sorğusu” (Eysenck personality questionnaire) istifadə edilmişdir. Sorğu 100 sualdan, “bəli” və “xeyir” cavablarından ibarətdir. Sorğu psixotizm, ekstroversiya-introversiya, neyrotizm və yalan şkalası olmaqla 4 şkaladan təşkil edilmişdir (əlavə 2).

- Tədqiq olunanlarda emosional yanmanın diaqnostikası üçün V.Boykonun “Emosional yanmanın diaqnostikası” metodikası istifadə edilmişdir. Metodika 84 mülahizədən, “bəli” və “xeyir” cavab variantlarından ibarətdir. Sorğunun nəticələrindən emosional yanmanın səviyyələrini və fazalarını (gərginlik, müqavimət, yorğunluq) müəyyənləşdirmək mümkündür (əlavə 3).

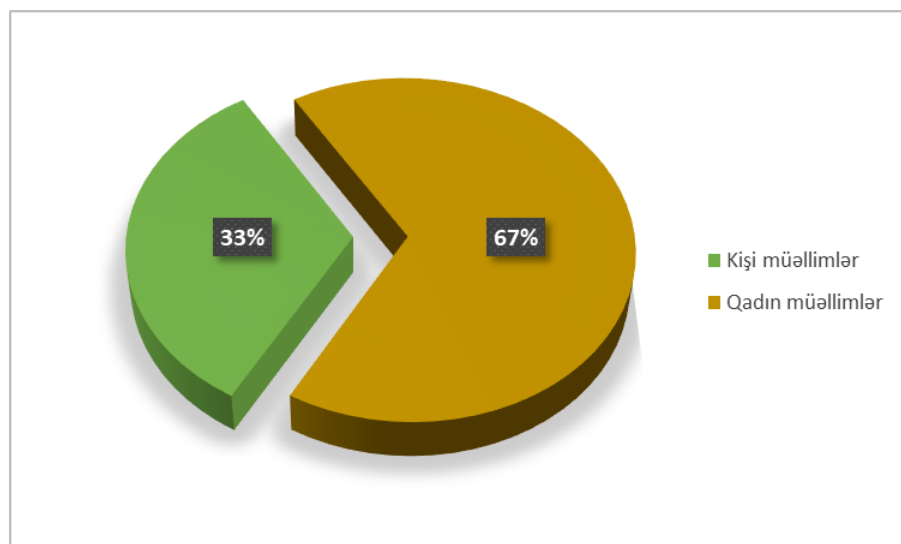
Tədqiqat zamanı əldə olunan nəticələr işlənmiş, statistik göstəricilər müəyyən edilmiş, bu göstəricilər SPSS proqramında, fərziyyələrimizə müvafiq olaraq ANOVA, t-test və pirson kriteriyası ilə təhlil edilmişdir.

3.2. Alınan nəticələrin işlənilməsi və şərh

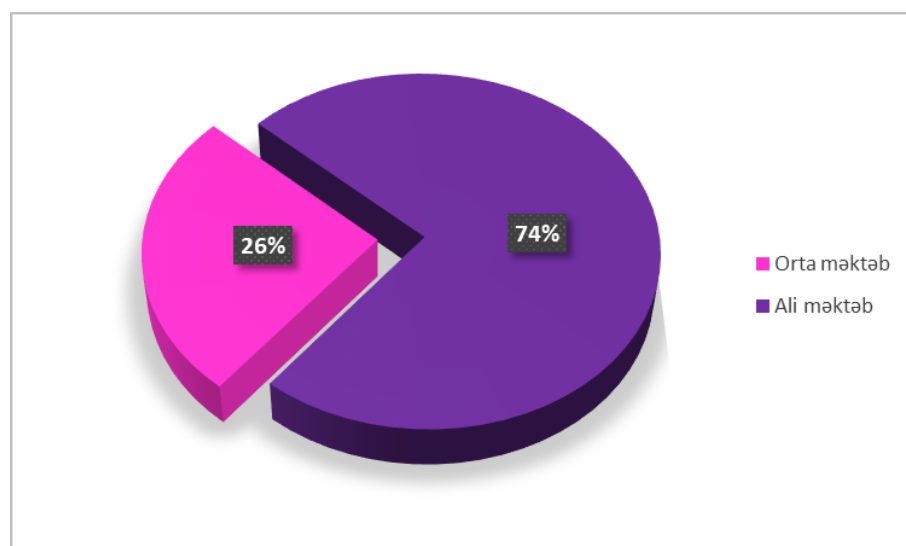
Pandemiya şəraitində müəllimlərdə emosional yanmanı tədqiq etmək üçün, 25-50 yaş həddinə ($m=37,4$) 168 müəllim ilə tədqiqat işi keçirilmişdir. Tədqiq olunan müəllimlərin 33%-i (56 nəfər) kişi müəllimlər, 67%-i (112 nəfər) qadın müəllimlərdir (şəkil 3.1).

Belə ki, tədqiq olunan müəllimlərin 26%-i (43 nəfər) orta məktəbdə, 74%-i (125 nəfər) ali məktəbdə pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olurlar (şəkil 3.2). Tədqiq olunanların 43%-i (72 nəfər) dəqiq, 57%-i (96 nəfər) isə humanitar profil üzrə dərslər deyən müəllimlərdir (şəkil 3.3).

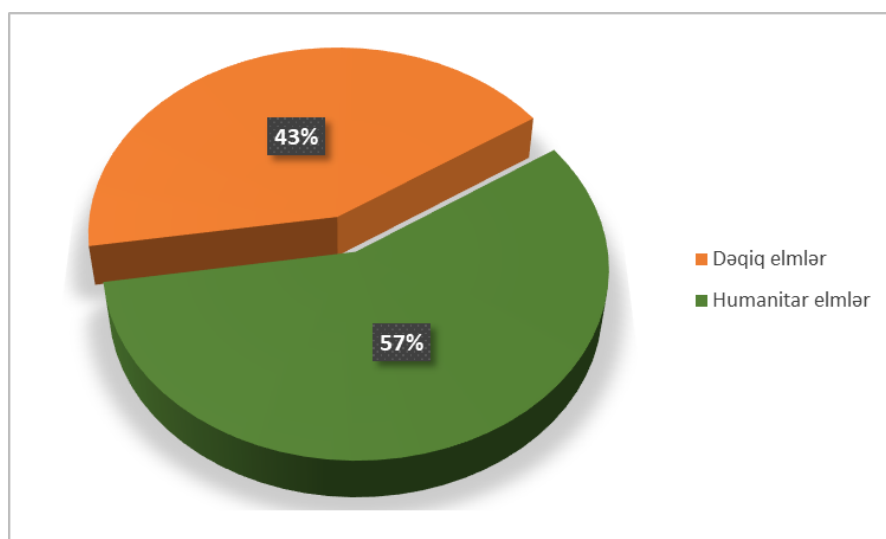
Dəqiq elmlər profili üzrə dərslər deyən müəllimlərin 56%-i (40 nəfər) kişi, 44%-i (32 nəfər) qadın müəllimlər, humanitar elmlər profil üzrə dərslər deyən müəllimlərin 17%-i (16 nəfər) kişi, 83%-i (80 nəfər) qadın müəllimlərdir (şəkil 3.4, 3.5). Ümumi nəticələr cədvəl 3.1-də təqdim edilmişdir.



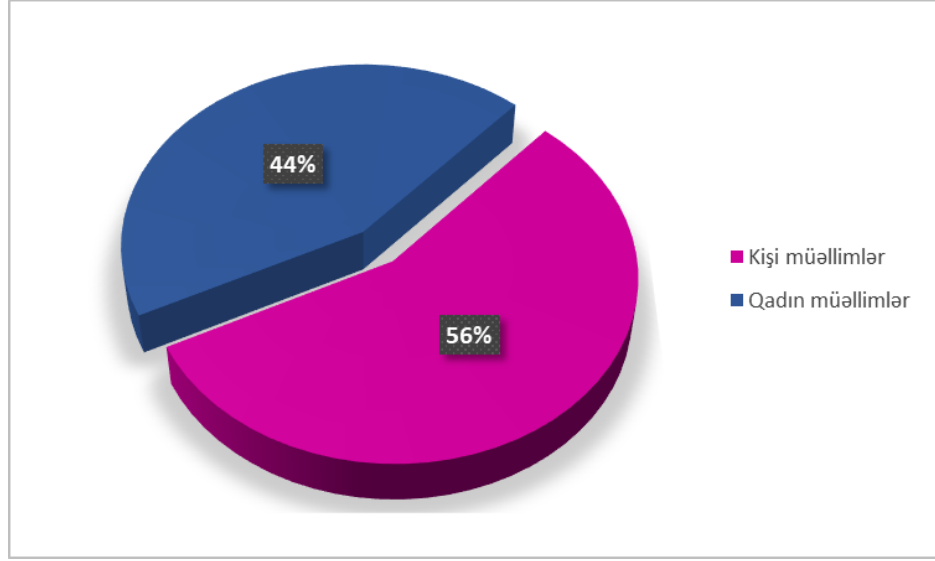
Şəkil 3.1. Tədqiq olunan müəllimlərin cins göstəriciləri



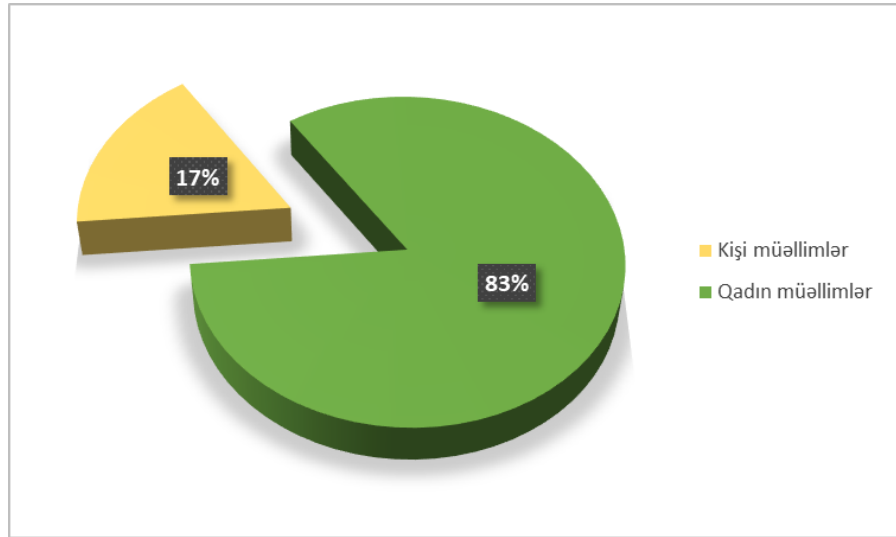
Şəkil 3.2. Tədqiq olunanların pədaqoji fəaliyyətlə məşğul olduqları təhsil müəssisələri



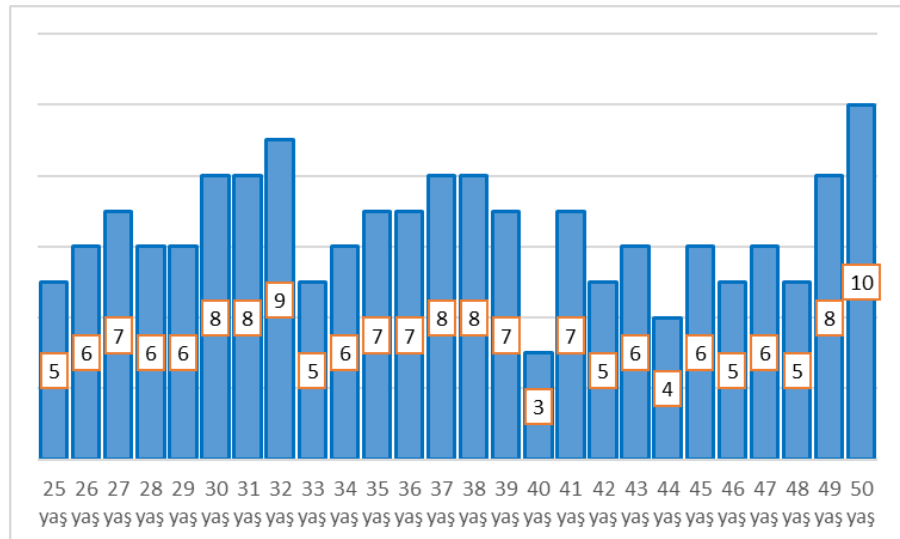
Şəkil 3.3. Tədqiq olunan müəllimlərin profili



Şəkil 3.4. Dəqiq elmlər profili üzrə dərş deyən müəllimlərin cins göstəriciləri



Şəkil 3.5. Humanitar elmlər profili üzrə dərş deyən müəllimlərin cins göstəriciləri



Şəkil 3.6. Tədqiq olunan müəllimlərin yaş göstəriciləri

Cədvəl 3.1 Tədqiq olunanların anket nəticələri

Tədqiq olunanların yaş göstəriciləri												
25 yaş	26 yaş	27 yaş	28 yaş	29 yaş	30 yaş	31 yaş	32 yaş	33 yaş	34 yaş	35 yaş	36 yaş	37 yaş
5	6	7	6	6	8	8	9	5	6	7	7	8
38 yaş	39 yaş	40 yaş	41 yaş	42 yaş	43 yaş	44 yaş	45 yaş	46 yaş	47 yaş	48 yaş	49 yaş	50 yaş
8	7	3	7	5	6	4	6	5	6	5	8	10
Tədqiq olunanların cins göstəriciləri						Tədqiq olunanların pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olduqları təhsil müəssisəsi						
Kişi			Qadın			Orta məktəb			Ali məktəb			
56			112			43			125			

Tədqiq olunan müəllimlərin profili			
Dəqiq elmlər		Humanitar elmlər	
72		96	
Kişi müəllimlər	Qadın müəllimlər	Kişi müəllimlər	Qadın müəllimlər
40	32	16	80

Tədqiq olunan müəllimlərin fərdi-psixoloji xüsusiyyətlərini müəyyənləşdirmək üçün H.Ayzenkin müəllifi olduğu “Ayzenkin şəxsiyyət sorğusu”nu istifadə etmişik. Sorğuya əsasən psixotizm, ekstroversiya-introversiya, neyrotizm və yalan olmaqla 4 şkalası üzrə nəticələri və tədqiq olunanların temperament tiplərini təyin etməyə imkan verir. Sorğudan əldə olunan nəticələr cədvəl 3.2-də təqdim edilmişdir.

Cədvəl 3.2. “Ayzenkin şəxsiyyət sorğusu”nun nəticələri

Suallar	Bəli	Xeyir
	M	
1.Sizin hobbiləriniz (asudə vaxtın keçirilməsi formaları) çoxdurmu?	40,1	34,1
2.Nə edəcəyinizi əvvəlcədən düşünürsünüzmü?	53,7	48,5

3.Əhvali-ruhiyyənin yüksəlməsi və pisləşməsi tez-tezmi baş verir?	39,1	50,4
4.Başqasının gördüyü işə görə nə zamansa tərif qazanmaq iddiasında olmusunuzmu?	24,7	41,2
5.Siz söhbətçil adamsınızmi?	61,3	55,4
6.Borca düşsəydiniz, bu sizi narahat edərdimi?	36,3	45,5
7.Ciddi bir səbəb olmadan özünüzü bədbəxt hiss etdiyiniz vaxtlar olubmu?	31,6	44,2
8. Artıq qazanc əldə etmək üçün xəsislik etdiyiniz olubmu?	33,6	55,1
9.Gecələr evinizin qapısını bağlayanda çox diqqətlisiniz?	45,5	44,2
10.Özünüzü həyatsevər, nikbin insan sayırsınızmi?	39,7	41,6
11.Uşağın, yaxud heyvanın əzab çəkdiyini görsəydiniz, çoxmu məyus olardınız?	34,3	31,4
12.Lazım gəlməyən bir işi görəndə, yaxud sözü deyəndə özünüzü qınayırsınızmi?	44,6	56,2
13. Vədlərinizi həmişəmi yerinə yetirirsiniz (özünüzə münasib olmasa da belə)?	44,3	56,1
14.Paraşütlə tullansaydınız, ləzzət alardınızmi?	35,6	39,3
15.Hay-küylü məclisdə sərbəst şəkildə ürəkdən əylənməyi bacarırsınızmi?	22,8	43,1
16.Tez əsəbiləşənsinizmi?	48,1	41,5
17.Özünüz günahkar olduğunuz bir işdən ötrü nə zamansa başqasını ittiham etmişinizmi?	41,6	40,3
18. Yeni adamlarla tanış olmaqdan xoşunuz gəlirmi?	35,1	44,4
19.Sığortalanmağın (ehtiyatlı olmağın) faydasına inanırsınızmi?	38,4	41,9
20.Sizin xətrinizə dəymək asandırmi?	51,6	37,4
21.Sizin bütün vərdişləriniz yaxşı və arzuolunandırmi?	42,9	34,9
22.Cəmiyyət içərisində olarkən kölgədə (kənarda) qalmağı xoşlayırsınızmi?	40,2	37,6
23.Sizi qeyri-adi və ya təhlükəli vəziyyətə gətirə bilən vasitələri (alkoqol, narkotik və s.) qəbul edərdinizmi?	22,8	30,5
24.Hər şeydən bezdiyiniz hallar tez-tezmi olur?	29,6	29,8

25. Başqa şəxsə məxsus şeyləri, hətta sancaq və düymə kimi xırda şeylər olsa belə, icazəsiz götürdüyünüz olubmu?	40,2	41,6
26. Tez-tez qonaq getməkdən və cəmiyyət arasında olmaqdan xoşunuz gəlirmi?	34,5	30,1
27. Sevdiniz adamları incitməkdən xoşunuz gəlirmi?	55,1	43,7
28. Günahkarlıq hissi sizi tez-tezmi narahat edir?	37,1	42,8
29. Yaxşı baş çıxarmadığınız şeylərdən danışmalı olmusunuzmu?	33,6	40,1
30. İnsanlarla görüşməkdənsə, kitabı üstün tutursunuzmu?	44,3	37,6
31. Açıq-aşkar düşmənləriniz varmı?	34,1	30,8
32. Özünüzü əsəbi adam adlandırardınız mı?	37,4	33,5
33. Başqalarına qarşı kobudluq edəndə həmişəmi üzr istəyirsiniz?	33,9	31,2
34. Dostlarınız çoxdurmu?	31,6	30,9
35. Bəzən başqalarını həqiqətən də incidə biləcək dolama və zarafatları qurmağı xoşlayırsınız mı?	33,9	29,4
36. Narahat adamsınız?	40,1	39,1
37. Uşaq vaxtı sizə tapşırılanları həmişəmi dərhal və dinməzəcə yerinə yetirirdiniz?	33,8	37,1
38. Özünüzü qayğısız adam hesab edirsiniz?	40,1	29,7
39. Təmizkarlığa və yaxşı rəftara çoxmu əhəmiyyət verirsiniz?	34,6	48,1
40. Baş verə biləcək, amma baş verməyən dəhşətli hadisələrlə bağlı çoxmu həyəcanlanırsınız?	34,1	40,3
41. Başqalarının əşyalarını itirdiyiniz, yaxud sındırdığınız olubmu?	41,5	39,1
42. Kiminləsə tanış olmaq üçün birinci təşəbbüs göstərirsiniz?	30,6	24,1
43. Qayğılarını sizinlə bölüşən adamın vəziyyətini asanlıqla başa düşə bilərsiniz mi?	31,6	29,4
44. Əsəbləriniz son həddəcən tez-tezmi gərilməmiş olur?	41,4	54,8
45. Əlinizin altında zibil qabı olmayanda lazımsız kağızı döşəməyə atardınız mı?	33,2	44,5

46.Başqa adamların əhatəsində olarkən çox zaman susursunuz?	47,6	31,5
47.Nikahı dəbdən düşmüş hesab edərək onun ləvğ olunmalı olduğunu düşünürsünüzmü?	42,5	53,1
48.Sizin bəzən özünüə yazığınız gəlirmi?	27,8	55,1
49.Hərdən həddən artıq lovğalanırsınızmı?	45,5	29,9
50.Darıxdırıcı bir məclisə asanlıqla canlanma gətirə bilərsinizmi?	41,2	25,5
51.Həddən artıq ehtiyatlı sürücülər sizi əsəbiləşdirirmi?	56,3	40,5
52.Öz sağlamlığınız barədə narahatlıq keçirirsinizmi?	36,1	42,8
53.Nə zamansa başqa bir adamın pisliyinə danışmışınızmı?	44,9	27,9
54.Öz dostlarınıza lətifə və zarafatlar danışmağı xoşlayırsınızmı?	35,6	46,5
55.Sizin üçün ərzaq məhsullarının çoxunun dadı eynidir?	35,7	44,1
56.Hərdən əhvali-ruhiyyəniz pis olurmu?	48,4	36,2
57.Uşaq vaxtı valideynlərinizə söz qaytarmışınızmı?	44,5	55,3
58.Adamlarla ünsiyyətdə olmaqdan xoşunuz gəlirmi?	30,6	47,5
59.İşdə səhv buraxdığını biləndə həyəcan keçirirsinizmi?	46,8	23,9
60.Yuxusuzluqdan əziyyət çəkirsiniz?	37,3	24,5
61.Yeməkdən qabaq həmişəmi əllərinizi yuyursunuz?	52,8	46,1
62.Siz söz tapmaq üçün əziyyət çəkməyən adamsınız?	31,3	22,2
63.Görüş yerinə təyin olunmuş vaxtdan əvvəl gəlməyə üstünlük verirsiniz?	22,9	30,4
64.Heç bir səbəb olmadan özünüə əzgin, yorğun hiss edirsiniz?	24,9	55,4
65.Cəld hərəkət etməyi tələb edən işlərdən xoşunuz gəlir?	28,3	44,1
66.Siz söhbət etməyi o qədər sevirsiniz ki, yeni bir adamla söhbət etmək üçün hər bir mümkün olan fürsəti əldən vermirsiniz?	57,5	42,1
67.Ananız yaxşı adamdır (adam idi)?	43,1	39,7
68.Sizə tez-tez elə gəlirmi ki, həyat çox darıxdırıcıdır?	38,5	38,1
69.Nə zamansa başqasının səhvindən öz xeyriniz üçün istifadə etmişiniz?	21,3	41,3

70. Tez-tezmi öz üzərinizə vaxtın imkan verdiyindən artıq yük götürürsünüz?	41,1	36,4
71. Sizinlə rastlaşmaqdan qaçan adamlar varmı?	36,6	32,9
72. Zahiri görkəminiz sizi çoxmu düşündürür?	39,7	44,9
73. Hətta xoşunuza gəlməyən adamlara qarşı da həmişəmi nəzakətlisiniz?	44,2	40,1
74. Hesab edirsinizmi ki, insanlar öz gələcəklərini təmin etmək üçün vəsait toplamağa, həyatlarını sığortalamağa həddindən artıq çox vaxt sərf edirlər?	36,1	45,6
75. Nə zamansa sizdə ölmək istəyi yaranıbmi?	21,7	45,1
76. Heç zaman ifşa olunmayacağını bilsəydiniz, əlavə gəlirlərinizi vergidən gizlətməyə cəhd edərdinizmi?	34,4	53,1
77. Hər hansı bir məclisə canlanma gətirə bilərsinizmi?	40,5	32,9
78. İnsanlara qarşı kobudluq etməməyə çalışırsınızmi?	56,6	52,3
79. Baş vermiş pərtlikdən sonra uzun müddət narahatlıq keçirirsiniz?	33,9	26,9
80. Heç siz deyən olsun deyə təkid etdiyiniz olubmu?	51,0	30,3
81. Tez-tezmi vağzala qatarın yola düşməsinə lap az qalmış gəirsiniz?	36,6	46,1
82. Nə zamansa qəsdən hər hansı bir şəxsin xətrinə dəyən söz demisinizmi?	43,7	51,4
83. Əsəbləriniz sizi narahat edirmi?	29,5	22,9
84. Öz yoldaşlarını ələ salan adamlar arasında olmaq sizi narahat edirmi?	48,5	39,4
85. Öz günahınız ucbatından dostlarınızı tez-tezmi itirirsiniz?	25,7	53,1
86. Tez-tezmi özünüzü tənha hiss edirsiniz?	35,1	25,3
87. Sözlərinizlə işiniz həmişəmi üst-üstə düşür?	42,8	47,4
88. Hərdən heyvanları cırnatmaqdan xoşunuz gəlirmi?	37,7	54,4
89. Şəxsən sizə və işinizə aid iradlardan asanlıqla inciyirsiniz?	25,4	46,1
90. Hər hansı bir təhlükələr olmasa, həyat sizə çoxmu darıxdırıcı görünərdi?	35,5	50,1

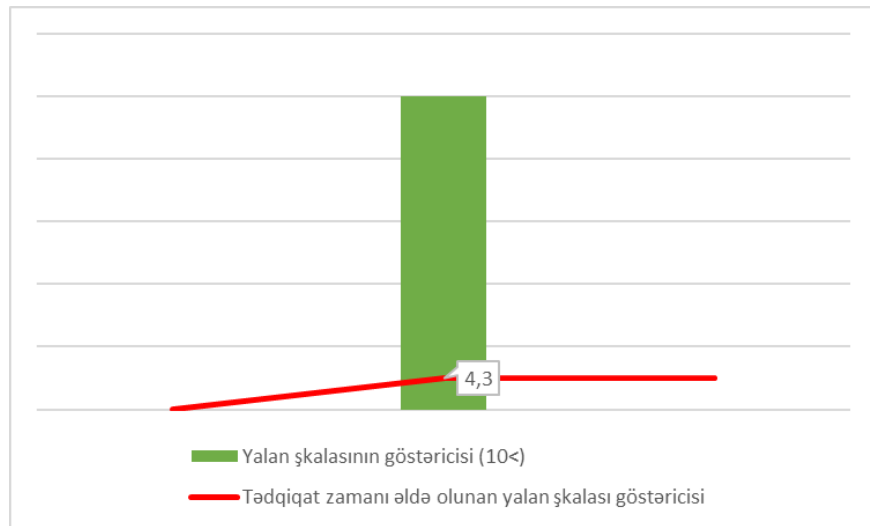
91.Nə zamansa görüşə və yaxud işə gecikdiyiniz olubmu?	51,9	45,9
92.Ətrafınızda canlanma və vurnuxma olmasından xoşunuz gəlirmi?	40,7	40,3
93.İnsanların sizdən qorxmalarını istəyirsinizmi?	35,1	45,8
94.Doğrudurmu ki, siz bəzən həddən artıq enerjili, bəzən isə tamam süst olursunuz?	31,3	48,2
95.Bu gün görməli olduğunuz işi bəzən sabaha saxlayırsınız?	22,6	41,4
96. Sizi zirək və şən adam sayırlarmı?	23,8	22,6
97.Sizə tez-tezmi yalan danışirlar?	28,7	44,8
98.Siz çox şeylərə, hadisələrə qarşı həddən artıq həssassınız?	44,6	35,6
99.Öz səhvlərinizi etiraf etməyə həmişəmi hazırsınız?	34,5	28,1
100.Tələyə düşmüş heyvanlara nə zamansa yazığınız gəlibmi?	56,4	41,3

“Ayzenkin şəxsiyyət sorğusu”nun psixotizm, ekstroversiya-introversiya, neyrotizm və yalan şkalaları üzrə alınan nəticələr aşağıdakı cədvəl 3.3-də təqdim edilmişdir.

Cədvəl 3.3. “Ayzenkin şəxsiyyət sorğusu” şkalaları

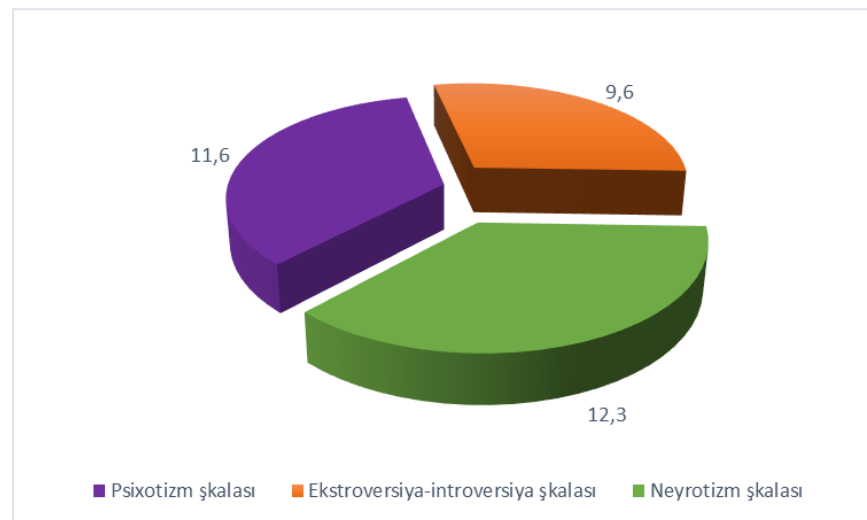
Şkala	Ümumi	Kişi	Qadın
	M		
Psixotizm şkalası	11,6	12,5	10,1
Ekstroversiya-introversiya şkalası	9,6	9,9	11,4
Neyrotizm şkalası	12,3	12,6	11,7
Yalan şkalası	4,3	3,8	5,2

Sorğuda ilk öncə yalan şkalasının göstəricilərinə nəzər salmaq lazımdır. Belə ki, yalan şkalasının $10 <$ olması sorğunun etibarlılığını aşağı salmış olur. Yalan şkalası üzrə alınan göstərici 10 balndan çox qiymət alırsa, o zaman tədqiq olunanların nəticələrinin dürüstlüyü təmin edilmir. Lakin bizdə əldə olunan nəticələr etibarlıdır ($m=4,3$) (şəkil 3.7).

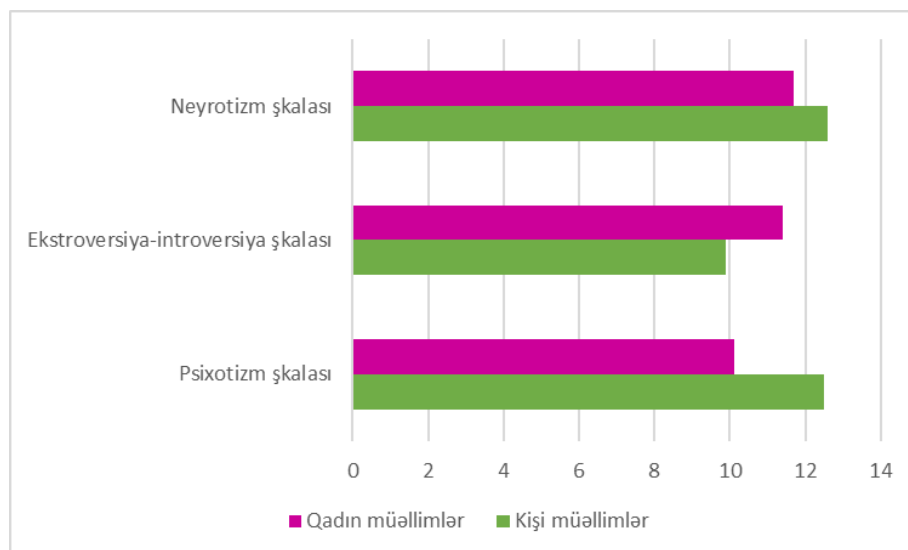


Şəkil 3.7. Yalan şkalasının ümumi göstəriciləri

Şəkil 3.8 və şəkil 3.9-da neyrotizm, ekstroversiya-introversiya və psixotizm şkalaları üzrə əldə olunan nəticələr təsvir edilmişdir. Sorğunun nəticələri bizə tədqiq olunan müəllimlərin temperament tipləri də müəyyən etməyə imkan verir..

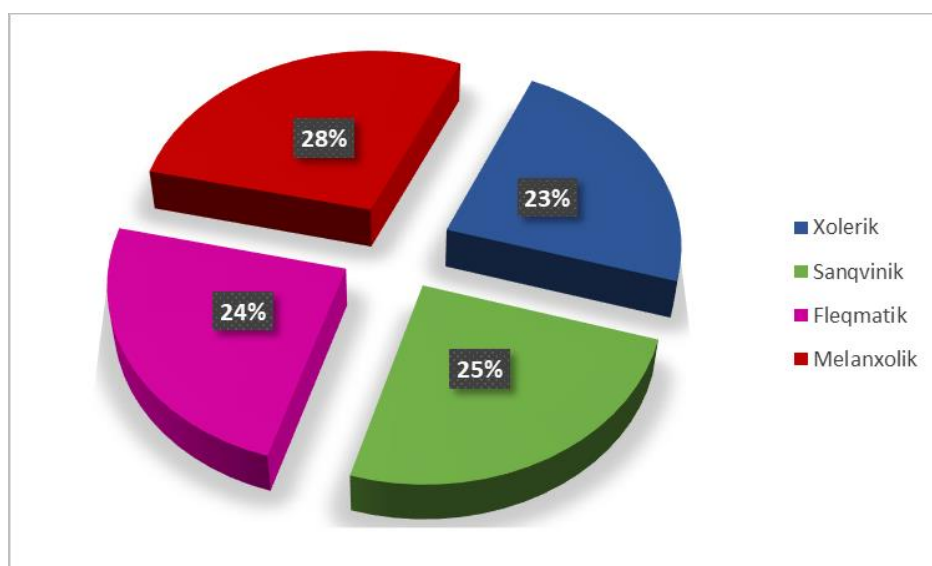


Şəkil 3.8. Tədqiq olunanların şkalalar üzrə nəticələrinin təsviri



Şəkil 3.9. Tədqiq olunan kişi və qadın müəllimlərin şkalalar üzrə nəticələrinin təsviri

“Ayzenkin şəxsiyyət sorğusu”ndan əldə edilən nəticələrə əsasən tədqiq olunanların temperament tiplərini də müəyyənləşdirmiş olduq. Belə ki, tədqiq olunan müəllimlərin 23%-i (39 nəfər) xolerik, 25%-i (42 nəfər) sanqvinik, 24%-i (41 nəfər) fleqmatik və 28%-i (46 nəfər) melaxonlik temperament tipi olduğu müəyyən edilmişdir (şəkil 3.10).



Şəkil 3.10. Tədqiq olunan müəllimlərin temperament tipləri

Daha sonra tədqiqatın məqsədlərinə müvafiq şəkildə müəllimlərdə emosional yanmanın diaqnostikası üçün “Emosional yanmanın diaqnostikası” metodikası istifadə edilmişdir. Metodika emosional yanmanın səviyyələrini və hansı fazada (gərginlik, müqavimət, yorğunluq) olduğunu təyin etməyə imkan yaradır. Belə ki, fazalar emosional yorğunluğun üç

böyük mərhələsini təyin etmiş olur. Əldə olunan nəticələr aşağıda təqdim edilmişdir (cədvəl 3.4, 3.5).

Cədvəl 3.4. “Emosional yanmanın diaqnostikası” metodikasının nəticələri

Mülahizələr	Bəli	Xeyir
	M	
1. İşdə olan təşkilatçılıq qüsurları daim əsəbiləşməyə, həyəcan keçirməyə, gərginliyə səbəb olur.	54,2	23,3
2. Mən bu gün öz peşəmdən karyeramın əvvəlində olduğundan heç də az razı deyiləm.	38,4	40,5
3. Mən peşə və ya fəaliyyət yönümünün seçimində səhv etmişəm (mən öz yerimi tutmamışam).	31,1	38,3
4. Pis işləməyə (daha az məhsuldar, kefiyyətli, yavaş) başlamağım məni narahat edir.	44,6	36,5
5. Partnyorlarla qarşılıqlı əlaqələrin səmimiyyəti mənim əhvali-ruhiyyəmdən (yaxşı və ya pis) çox asılıdır.	42,3	33,6
6. Partnyorların rifahı bir peşəkar kimi məndən az asılıdır.	27,7	31,6
7. Mən işdən evə gələndə istəyirəm ki, bir müddət (2-3 saat) tək qalım və heç kim mənimlə ünsiyyətdə olmasın.	30,8	30,7
8. Mən yorğunluq və ya gərginlik hiss edəndə, partnyorun problemini tez həll etməyə (qarşılıqlı əlaqəni kəsməyə) çalışıram.	35,9	40,8
9. Mənə elə gəlir ki, professional borcun tələb etdiyi şeyi mən öz partnyoruma emosional olaraq verə bilmərəm.	24,3	28,8
10. Mənim işim emosiyalarımı kütləşdirir.	35,3	33,3
11. Mən işdə qarşılaşdığım sosial problemlərdən açıq-aşkar yorulmuşam.	47,1	31,5
12. Bəzən elə olur ki, işlə bağlı narahatlıqlara görə mən pis yuxuya gedirəm (yatıram)	35,2	38,5
13. Partnyorlarla qarşılıqlı əlaqə məndən çox böyük gərginlik tələb edir.	51,4	32,5
14. İnsanlarla iş məni getdikcə az məmnun edir.	49,6	28,6
15. İmkan olsaydı mən işimi dəyişərdim.	55,7	39,1
16. Mən partnyoruma lazım olduğu qədər profesional dəstək, xidmət, yardım göstərə bilmədiyimə görə çox diltxor oluram.	39,5	25,8

17. Mən pis əhvali-ruhiyyənin işgüzar əlaqələrə təsir etməsinin qarşısını almağa həmişə nail oluram.	32,5	38,4
18. İş partnyoru ilə münasibətlərdə nə isə problem olanda mən çox dilxor oluram.	30,6	33,4
19. Mən işdə o qədər yoruluram ki, evdə imkan daxilində az ünsiyyətdə olmağa çalışıram.	47,1	45,6
20. Vaxt çatışmazlığı, yorğunluq və ya gərginlik səbəbindən partnyoruma lazım olduğundan az diqqət ayırıram.	23,8	42,6
21. Bəzən işdə adi ünsiyyət situasiyaları məni qıcıqlandırır.	27,9	35,1
22. Mən partnyorların haqlı tələblərini sakit qarşılayıram.	29,3	24,3
23. Partnyorlarla ünsiyyət məni insanlardan uzaq qalmağa vadar edir.	48,4	42,3
24. Bəzi iş yoldaşlarımı və ya partnyorlarımı yada salanda mənim qanım qaralır.	31,6	33,4
25. Kolleqalarım ilə olan münaqişələr və ya fikir ayrılıqları çoxlu qüvvə və emosionanın sərfinə səbəb olur.	46,6	33,5
26. İş partnyorları ilə kontakt yaratmaq və ya davam etdirmək mənim üçün getdikcə çətinləşir.	39,7	39,5
27. İşdəki vəziyyət mənim üçün çox çətin və mürəkkəb görünür.	52,2	26,1
28. Çox vaxt məndə işlə bağlı həyəcanlar baş verir – nə isə baş verə bilər, birdən səhv edirik, görəsən mən hər şeyi lazım olduğu kimi edə bilmərəmmi, məni ixtisara salmazlar ki ... və s.	37,1	24,3
29. Əgər partnyor mənim xoşuma gəlmirsə mən onunla az ünsiyyətdə olmağa və ya ona az diqqət verməyə çalışıram.	28,8	36,4
30. İşdə ünsiyyət zamanı mən bu prinsipi rəhbər tuturam: —İnsanlara yaxşılıq etməsən, onlardan pislik görməzsən.	55,1	27,5
31. Mən evdəkilərlə həvəslə öz işimdən danışırım.	25,8	36,6
32. Elə günlər olur ki, mənim emosional vəziyyətim işin nəticələrinə pis təsir göstərir (az iş görürəm, keyfiyyət aşağı olur, konfliktlər baş verir).	26,9	33,6
33. Mən bəzən hiss edirəm ki, partnyoruma qarşı emosional həssaslıq göstərməliyəm, amma bunu bacarmıram.	44,5	27,6
34. Mən öz işimə görə çox narahat oluram.	49,5	40,6

35. İş partnyorlarına verdiyin diqqətin və qayğının əvəzinə onlardan çox az minnətdarlıq görürsən.	34,3	37,6
36. İş haqqında düşünəndə mən adətən özümü pis hiss edirəm: ürəyim sancır, təzyiqim qalxır, başımda ağrı yaranır.	53,1	35,6
37. Mənim bilavasitə rəhbərimlə münasibətlərim yaxşıdır (kifayət qədər qane edir).	49,7	23,8
38. Mən, görəndə ki, işim insanlara fayda verir, tez-tez sevinirəm.	51,4	29,8
39. Son vaxtlarda (və ya həmişə olduğu kimi) məni işdə müvəffəqiyyətsizlik təqib edir.	41,4	28,2
40. Mənim işimin bəzi tərəfləri (faktları) məndə dərin məyusluq, ümitsizlik yaradır.	24,1	32,1
41. Elə günlər olur ki, partnyorlarla kontaktlar həmişə olduğundan pis alınır.	34,8	37,2
42. Mən iş partnyorlarımla (fəaliyyət subyektlərini) həmişə olduğu kimi yaxşı həmfikir ola bilmirəm.	29,3	36,8
43. İşdə o qədər yoruluram ki, nəticədə dostlarım və tanışlarım ilə ünsiyyəti ixtisara salmağa çalışıram.	53,1	36,8
44. Mən adətən partnyorlarımla şəxsiyyəti ilə bağlı olmayan tərəfləri ilə də maraqlanıram.	25,2	40,5
45. Mən adətən işə dincəlmiş, gümrah, yaxşı əhvali-ruhiyyə ilə gəlirəm.	34,3	34,7
46. Mən bəzən hiss edirəm ki, partnyorlarımla avtomatik olaraq, həvəssiz işləyirəm.	25,3	26,7
47. İşdə o qədər xoşagəlməz adamlarla rastlaşıram ki, istər-istəməz onları pis sözlərlə qarşılayırsan.	38,4	25,7
48. Xoşagəlməz partnyorlarla ünsiyyətdən sonra mənim fiziki və ya psixi əhvalım pisləşir.	39,4	33,9
49. Mən işdə daim fiziki və ya psixoloji cəhətdən həddindən çox yükləndiyimi hiss edirəm.	53,3	28,6
50. İşdəki müvəffəqiyyətlər mənə ilham verir.	28,4	33,6
51. İşdə düşdüyüm situasiya mənə çıxılmaz (demək olar ki, çıxılmaz) kimi görünür.	49,5	31,6

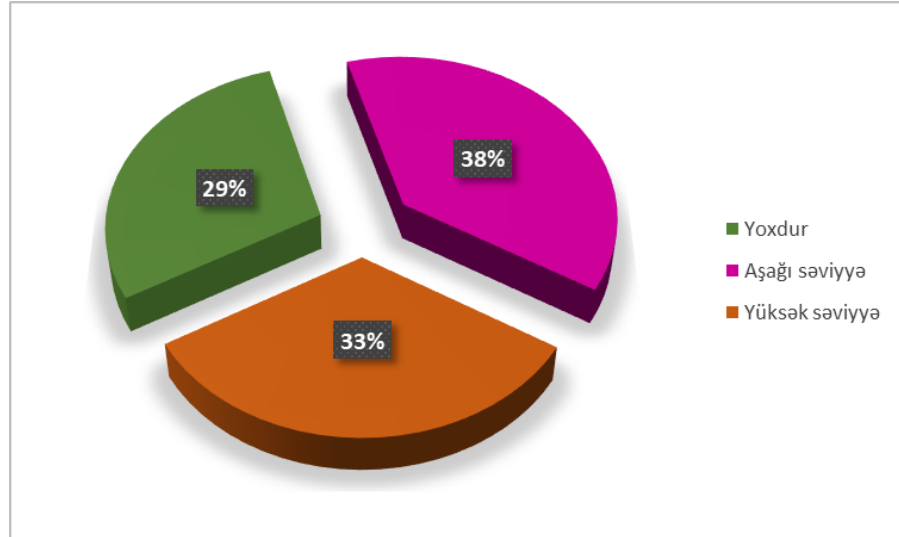
52. Mən işə görə dincliyimi itirmişəm.	41,6	30,6
53. Son il boyu partnyor (lar) tərəfindən mənim ünvanıma şikayət (şikayətlər) gəlib.	29,6	38,3
54. Partnyorlarla baş verən çox şeyi ürəyimə salmadığıma görə mən öz əsəblərimi qoruya bilmişəm.	37,6	35,3
55. Mən çox vaxt işdən evə mənfəi emosiyalar gətirirəm.	47,3	45,2
56. Mən çox vaxt güclə işləyirəm.	23,2	35,1
57. Mən əvvəllər partnyorlarıma qarşı indi olduğundan daha diqqətli və həssas idim.	34,7	31,2
58. İnsanlarla işləyəndə bu prinsipi rəhbər tuturam: əsəblərimi, sağlamlığımı qoru.	36,7	45,3
59. Bəzən işə ağır hisslə gedirəm: hər şey zəhləmi töküüb, heç bir kəsi nə görmək, nə də eşitmək istəmirəm.	25,8	40,4
60. Gərgin iş günündən sonra özümü xəstə kimi hiss edirəm.	54,8	42,5
61. İşlədiyim partnyor kontingenti çox müşkuldür.	33,5	33,5
62. Bəzən mənə elə gəlir ki, mənim işimin nəticələri mənim sərf etdiyim zəhmətə dəymir.	39,5	33,6
63. Əgər işim ürəyimcə olsaydı, mən daha xoşbəxt olardım.	51,6	31,6
64. İşdə ciddi problemlərim olduğuna görə mən çox ümitsiz bir haldayam.	51,3	38,3
65. Bəzən mən öz partnyorlarımla elə rəftar edirəm ki, onların mənimlə elə rəftar etməsini heç istəməzdim.	31,1	25,6
66. Mən xüsusi iltifat, diqqət ümidində olan partnyorlarımı məzəmmətləyirəm.	40,3	27,3
67. Çox vaxt iş günündən sonra mənim ev işləri ilə məşğul olmağıma gücüm qalmır.	32,4	23,3
68. Adətən mən vaxtı tələdirirəm: kaş iş günü tez başa çataydı.	31,4	23,2
69. Partnyorların vəziyyəti, xahişləri, tələbatları adətən məni səmimi qəlblə qəbul edirəm.	27,4	30,4
70. Adamlarla işləyəndə mən adətən araya bir növ ekran qoyuram ki, məni başqalarının əzablarından və mənfəi emosiyalarından qorusun.	31,4	25,4
71. Adamlarla (partnyorlarla) iş mənim ümidlərimi puç etdi.	52,5	31,3

72. Gücümü bərpa etmək üçün mən çox vaxt dərman qəbul edirəm.	45,2	37,4
73. Adətən mənim iş günüm sakit və asan keçir.	53,2	45,4
74. Mənim görüləcək işə olan tələblərim mövcud şəraitdən asılı olaraq gördüyüm işdən yüksəkdir.	25,3	41,5
75. Mənim karyeram müvəffəqiyyətli baş tutub.	41,2	32,6
76. Mən işlə bağlı hər şeyə görə əsəbləşirəm.	54,3	26,1
77. Öz daimi partnyorlarımdan bəzilərini mən nə görmək, nə də eşitmək istəmirəm.	26,4	36,7
78. Mən, öz maraqlarımı unudaraq, özlərini tam olaraq insanlara (partnyorlara) həsr edən kolleqalarımı təqdir edirəm.	23,4	45,8
79. Mənim işdə yorulduğum evdəkilərlə və dostlarımla ünsiyyətdə olmağıma adətən az təsir edir (heç təsir etmir).	39,4	41,1
80. İmkan olanda mən öz partnyoruma az diqqət verirəm, amma bunu elə edirəm ki, o, bunu hiss etməsin.	50,4	35,3
81. İşdə insanlarla ünsiyyət zamanı çox vaxt əsəblərim dözmür.	28,1	33,2
82. Mən işdə baş verən hər şeyə (demək olar ki, hər şeyə) qarşı marağımı, canlı münasibətimi itirmişəm.	52,3	43,5
83. İnsanlarla iş bir professional kimi mənə pis təsir etmişdir – qəzəbləndirmiş, əsəbləşdirmiş, emosiyalarımı kütləşdirmişdir.	54,1	23,3
84. İnsanlarla iş mənim sağlamlığımı korlamışdır.	38,2	40,5

Cədvəl 3.5. Tədqiq olunan müəllimlərdə emosional yanmanın fazaları

Faza	Ümumi	Kişi	Qadın
	M		
Gərginlik fazası	7,9	7,1	8,3
Müqavimət fazası	9,6	9,1	10,8
Yorğunluq fazası	13,5	12,2	14,9

Əldə olunan nəticələrə görə tədqiq olunan müəllimlərin 29%-də (48 nəfər) emosional yanma müşahidə edilməmişdir. 38%-də (63 nəfər) aşağı səviyyə emosional yanma və 33%-də (57 nəfər) yüksək səviyyədə emosional yanma olduğu müəyyən edilmişdir (şəkil 3.11).

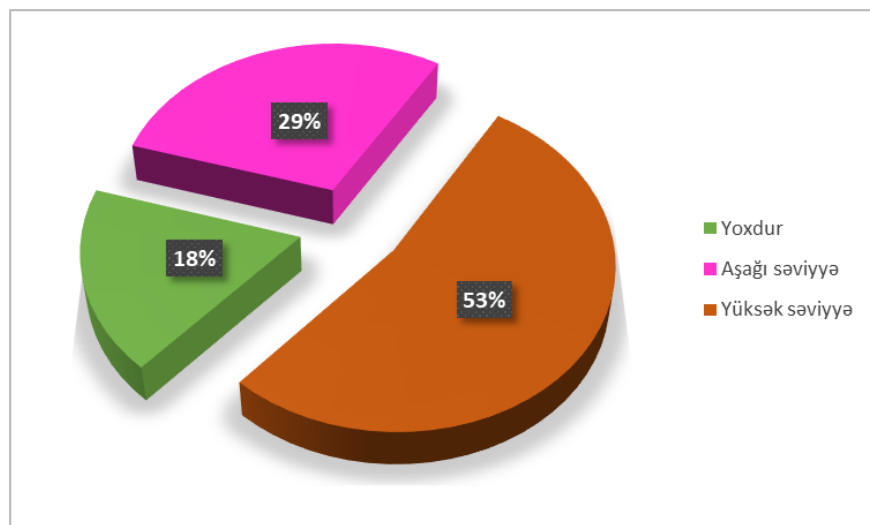


Şəkil 3.11. Tədqiq olunan müəllimlərdə emosional yanmanın göstəriciləri

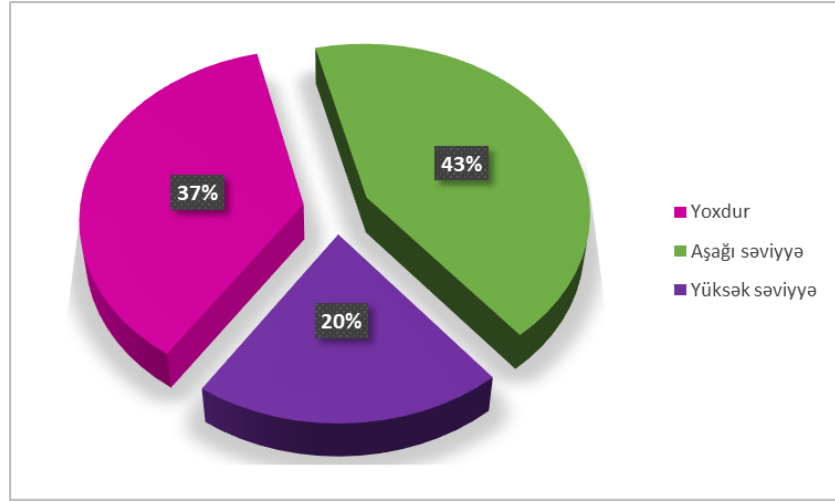
Dəqiq elmlər profili üzrə dərslər deyən müəllimlərin 18%-də (13 nəfər) emosional yanma müşahidə edilməmişdir. 29%-də (21 nəfər) aşağı səviyyə və 53%-də (38 nəfər) yüksək səviyyə də emosional yanma olduğu müəyyən edilmişdir (şəkil 3.12).

Humanitar elmlər profili üzrə dərslər deyən müəllimlərin 36%-də (35 nəfər) emosional yanma müşahidə edilməmişdir. 44%-də (42 nəfər) aşağı səviyyə, 20%-də (19 nəfər) yüksək səviyyə emosional yanma olduğu müəyyən edilmişdir (şəkil 3.13).

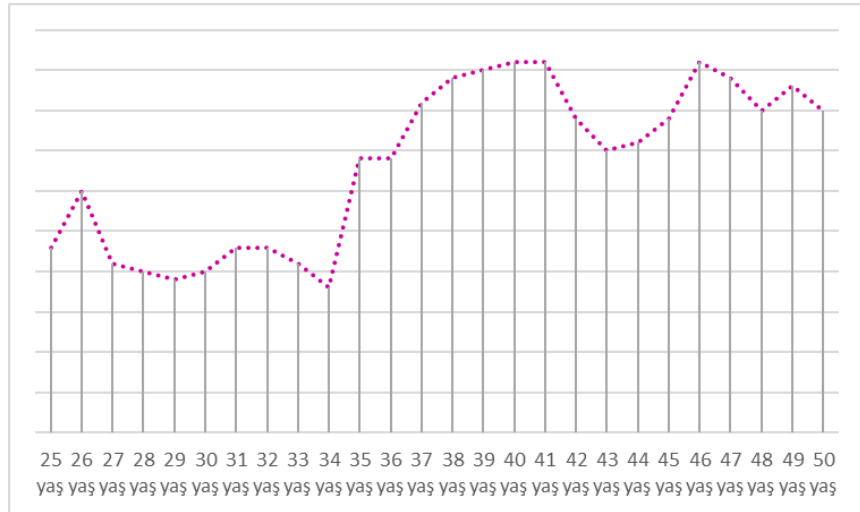
Yaş göstəricilərinə əsasən tədqiq olunan müəllimlərdə emosional yanma səviyyəsinə nəzər saldıqda, aşağı yaş qruplarında emosional yanma səviyyəsinin yuxarı yaş qruplarına nəzərən aşağı olduğunu görmüş oluruq (şəkil 3.14).



Şəkil 3.12. Tədqiq olunan müəllimlərdə emosional yanmanın göstəriciləri (dəqiq elmlər)

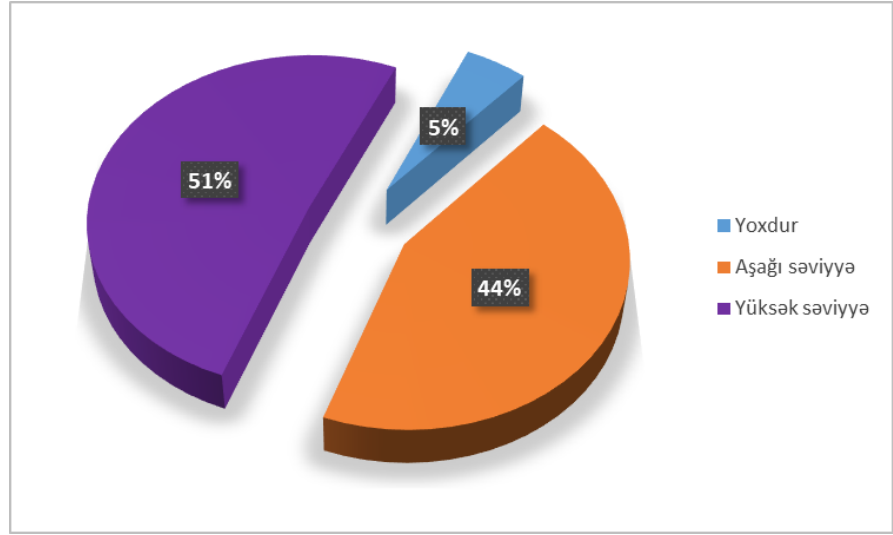


Şəkil 3.13. Tədqiq olunan müəllimlərdə emosional yanmanın göstəriciləri (humanitar elmlər)



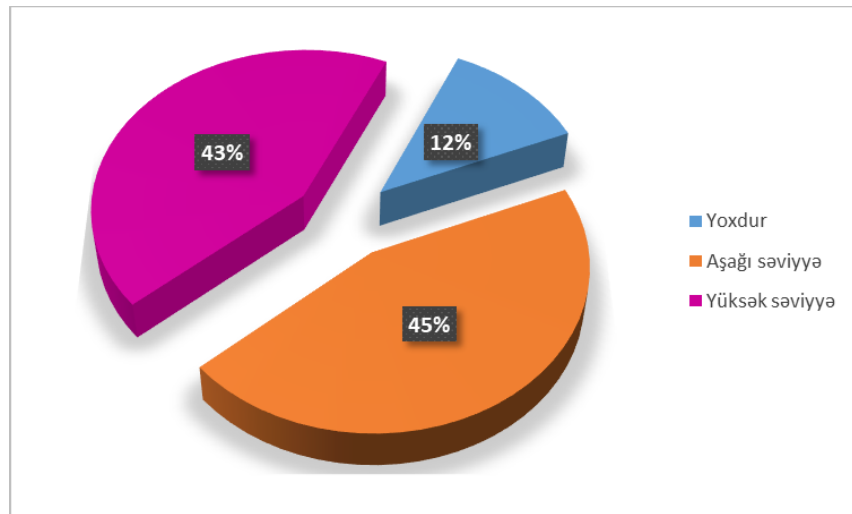
Şəkil 3.14. Yaş göstəriciləri üzrə emosional yanma səviyyəsinin təsviri

Temperament tiplərinə görə emosional yanma səviyyəsinə nəzər saldıqda alınan nəticələrə görə xolerik müəllimlərin 5%-də (2 nəfər) emosional yanma müşahidə edilməyib. 44%-də (17 nəfər) aşağı səviyyə, 51%-də (20 nəfər) yüksək səviyyə emosional yanma olduğu müəyyən edilmişdir (şəkil 3.15).



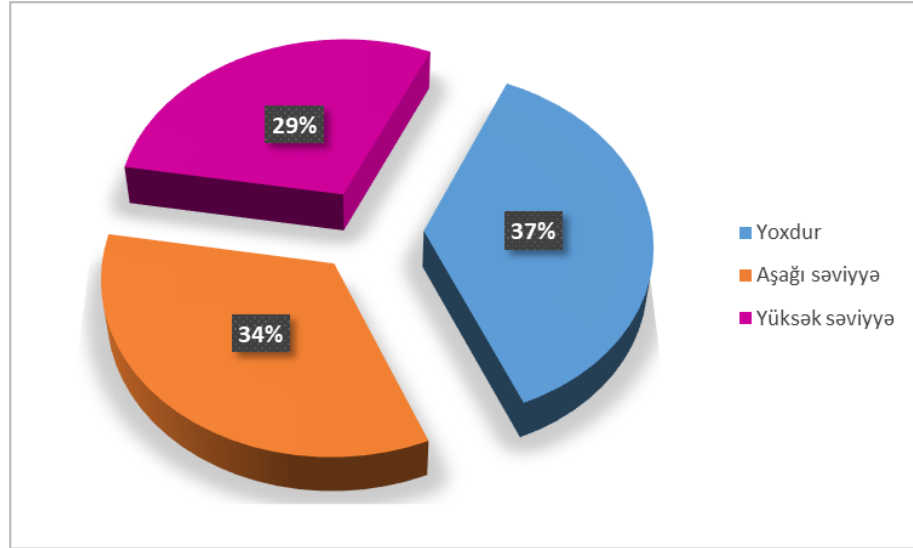
Şəkil 3.15. Tədqiq olun müəllimlərin (xolerik temperamenti) emosional yanma göstəriciləri

Sanqvinik temperament tipi olan müəllimlərin 12%-də (5 nəfər) emosional yanma müəyyən edilməyib. 45%-də (19 nəfər) aşağı səviyyə, 43%-də (18 nəfər) yüksək səviyyə emosional yanma müəyyən edilmişdir (şəkil 3.16).



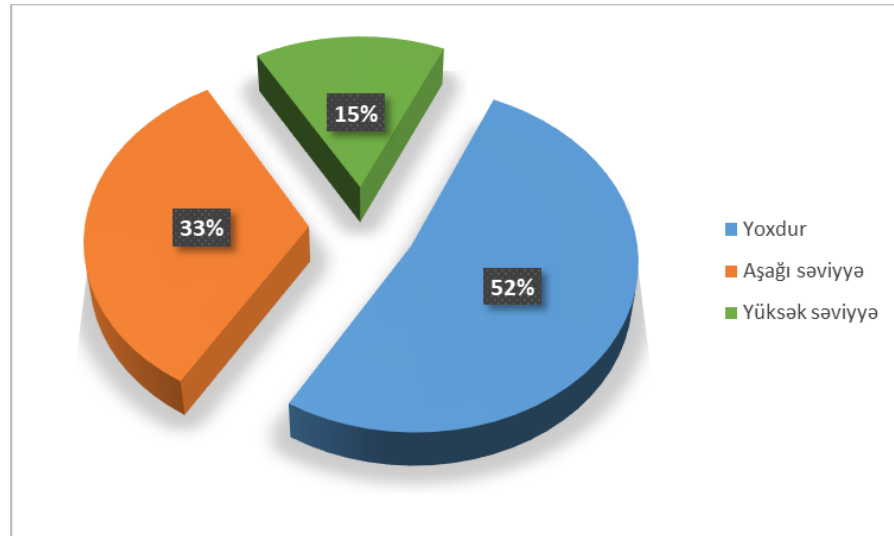
Şəkil 3.16. Tədqiq olun müəllimlərin (sanqvinik temperamenti) emosional yanma göstəriciləri

Fleqmatik temperament tipi olan müəllimlərin 37%-də (15 nəfər) emosional yanma müşahidə edilməyib. 34%-də (14 nəfər) aşağı səviyyə və 29%-də (12 nəfər) yüksək səviyyə emosional yanma olduğu müəyyən edilmişdir (şəkil 3.17).



Şəkil 3.17. Tədqiq olun müəllimlərin (fleqmatik temperamenti) emosional yanma göstəriciləri

Melanxolik temperament tipi olan müəllimlərin 52%-də (24 nəfər) emosional yanma müşahidə edilməyib. 33%-də (15 nəfər) emosional yanma aşağı səviyyə, 15%-də (7 nəfər) emosional yanma yüksək səviyyədə olduğu müəyyən edilmişdir (şəkil 3.18.)



Şəkil 3.18. Tədqiq olun müəllimlərin (melanxolik temperamenti) emosional yanma göstəriciləri

Tədqiqatın məqsədlərinə uyğun olaraq, irəli sürdüyümüz fərziyələrin əldə olunan nəticələrə əsasən əhəmiyyətini müəyyənləşdirmək üçün ANOVA, t-test və pirson kriteriyası işlənmişdir. Belə ki, emosional yanmanın təzahürü müəllimlərin fərqi-psixoloji xüsusiyyətlərinə görə, xüsusilə temperament tipinə görə əhəmiyyətli səviyyədə fərqləndiyini

müəyyən etmək üçün ANOVA və daxili testi olan Tukey ilə dispersiya analizi istifadə edilmişdir (cədvəl 3.6, 3.7).

Cədvəl 3.6. Tədqiq olunanların fərdi-psixoloji xüsusiyyətləri və emosional yanmanın dispersiya təhlili (ANOVA)

Göstərici	Tədqiqat qrupları	Kvadrat cəmi	df	p	F
Emosional yanma	Qruplararası	1455,3	4	0,011	2,381
	Qrupdaxili	180,2	164		
	Cəm	1635,5	168		

Tədqiq olunanların fərdi-psixoloji xüsusiyyətlərinə görə emosional yanma əhəmiyyətli səviyyədə fərqlənir ($p=0,011$; $p<0,05$).

Cədvəl 3.7. Tədqiq olunanların temperament tipləri və emosional yanmanın dispersiya təhlili (Tukey)

Göstərici	Temperament tipləri I	Temperament tipləri J	Orta fərq	sd	P	95% məsafə	
						ən az	ən çox
Emosional yanma	Xolerik	Sanqvinik	11,45	2,1	0,078	9,8	12,1
		Fleqmatik	21,17	1,9	0,001	18,3	22,7
		Melanxolik	29,31	1,9	0,007	28,3	31,2
	Sanqvinik	Xolerik	-11,45	2,1	0,078	-12,1	-9,8
		Fleqmatik	18,5	1,8	0,004	17,3	19,6
		Melanxolik	20,2	1,9	0,001	19,5	21,7
	Fleqmatik	Xolerik	-21,17	1,9	0,001	-22,7	-18,3
		Sanqvinik	-18,50	1,8	0,004	-19,6	-17,3
		Melanxolik	8,10	1,9	0,610	7,3	9,7
	Melanxolik	Xolerik	-29,31	1,9	0,007	-31,2	-28,3
		Sanqvinik	-20,2	1,9	0,001	-21,7	-19,5
		Fleqmatik	-8,10	1,9	0,610	-9,7	-7,3

Cədvəl 3.7-dən əldə olunan nəticələrə görə tədqiq olunan müəllimlərin temperament tiplərinə görə emosional yanma səviyyəsi arasında əhəmiyyətli səviyyədə fərqlilik mövcuddur. Belə ki, xolerik temperament tipi müəllimlərdə emosional yanma sanqvinik temperament tipi müəllimlərlə eyni səviyyədədir. Yəni xolerik müəllimlərin emosional yanma səviyyəsi ilə

sanqvinik müəllimlərin emosional yanma səviyyəsi bir-biri ilə oxşar göstəricilərdir. Fleqmatik temperament tip müəllimlər ilə, melankolik temperament tipi müəllimlərində emosional yanma səviyyəsi bir-biri ilə oxşardır. Belə ki, introversiya və ekstroversiya xüsusiyyətlərinə görə tədqiq olunan müəllimlərdə emosional yanma əhəmiyyətli səviyyədə fərqlidir ($p < 0,05$). Xolerik və sanqvinik müəllimlərdə emosional yanma, fleqmatik və melankoliklərə nisbətən yüksək olduğu müəyyən edilmişdir. Əldə olunan bu nəticə əhəmiyyətlidir.

Pandemiya vaxtı təhsilin məsafədən (distant) olması xüsusən müəllimlərin işlərini çətinləşdirmiş oldu. Anıdan yaranan bu vəziyyət hazırlıqsız oldu, adəti iş rejimindən uzaqlaşan müəllimlər, məsafədən böyük auditoriyanı idarə etməyin, məsafədən keyfiyyətli dərsi təşkil etməyin, hər bir təhsilalanın dərsi yaxşı mənimsəməsini təmin etməyin mənəvi yükünü üzərinə götürmüş oldu. Uzun müddət emosional gərginliklə çalışmaq emosional yorğunluğu artırdı. Belə ki, humanitar və dəqiq elmlər profili üzrə dərs deyən müəllimlərdə bu vəziyyət bir-birindən fərqlənə bilər. Nəzərə alsaq ki, dəqiq elmlərin tədrisi məsafədən daha çətin olmuşdur. Bunu nəzərə alaraq tədqiq olunan müəllimlərin dərs dedikləri fənn profili ilə emosional yanma səviyyəsini t-test vasitəsilə təhlil etmişik (cədvəl 3.8).

Cədvəl 3.8. Dəqiq və humanitar elmlər profili üzrə dərs deyən müəllimlərdə emosional yanmanın təhlili (t-test)

Göstərici	Tədqiq olunan müəllimlər (dəqiq elmlər)		Tədqiq olunan müəllimlər (humanitar elmlər)		p	T
	N	M (SD)	N	M (SD)		
Emosional yanma	72	77,6 (1,9)	96	61,8 (1,8)	0,001	1,850

Cədvəl 3.8-də qeyd edilən göstəricilərə görə, profili dəqiq elmlər olan müəllimlərdə emosional yanma, profili humanitar elmlər olan müəllimlərə nisbətən daha yüksəkdir ($t = 1,850$) və bu nəticə əhəmiyyətlidir ($p = 0,001$; $p < 0,05$). Belə ki, emosional yanmanın dəqiq və humanitar profilli müəllimlərdə əhəmiyyətli səviyyədə fərqləndiyini qeyd edə bilərik.

Gənc müəllimlər texnologiya əsrinin yeniliklərinə yaxşı bələd olduqları üçün, məsafədən təhsil böyük yaş qrupunda müəllimlərə gənc müəllimlərə nisbətən daha çox çətinlik

yaratmışdır. Belə ki, böyük yaş qrupu müəllimlər məsafədən təhsilin təşkilində ki, çətinliklər ilə bərabər texnoloji yeniliklərin mənimsənilməsi, istifadə edilməsi çətinliyi ilə də qarşı-qarşıya qalmış olduqlar. Belə bir vəziyyət emosional yanmanın yaş qruplarına əsasən təsirini də ortaya çıxarmış olur. Yaş göstəriciləri və emosional yanma arasında əlaqəni təyin etmək üçün, pirson kriteriyasından istifadə edilmişdir (cədvəl 3.9).

Cədvəl 3.9. Emosional yanma və yaş göstəricisi arasında əlaqənin təyini (pirson kriteriyası)

Meyarlar	n	p	R
Yaş göstəricisi	168	0,006	0,083
Emosional yanma səviyyəsi			

Cədvəl 3.9-da əldə olunan göstəricilərə, pirson əmsalına əsasən ($r= 0,083$) deyə bilərik ki, yaş artdıqca, emosional yanma səviyyəsində də artma müşahidə edilir. Belə ki, böyük yaş qrupu müəllimlərdə gənc yaşlı müəllimlərə nisbətən emosional yanma yüksək səviyyədə müşahidə edilmişdir. Əldə olunan bu nəticələr əhəmiyyətli səviyyədədir ($p= 0,006$; $p<0,05$).

Tədqiqat işimizin əsas istiqaməti pandemiya şəraitində dərs düyən müəllimlərdə emosional yanmanı tədqiq etməkdir. İşimizin məqsədlərinə və irəli sürdüyümüz (bir əsas, iki köməkçi) fərziyyələrə əsasən, pandemiya şəraitində müəllimlərdə emosional yanmanın təzahürünə fərdi-psixoloji xüsusiyyətlərin, müəllimin profilinin (humanitar və dəqiq elmlər) və yaş göstəricisinin əlaqəsini tədqiq etdik. Tədqiqat zamanı əldə etdiyimiz nəticələr əhəmiyyətli olduğu üçün, statistik dürüstlük ödənilmiş olur.

NƏTİCƏ

Fiziki vəziyyətdən, sağlamlıqdan, şəxsi və iş həyatında müvəffəqiyyətdən asılı olaraq, psixi sabitlik əhəmiyyətli dərəcədə dəyişə bilər. Buna baxmayaraq, öz emosiyalarını və əhval-ruhiyyəsini idarə etməyi öyrənmək, həddindən artıq daxili gərginliyi azaltmağın sürətli yollarını öyrənmək istəyənlər, özünü tənzimləmə, özünü idarə etmə və bədənlərini dinləmə üsullarından istifadə etməyi bacarmalıdırlar. Emosional yanma sindromu qaçılmaz bir şey hesab edilməməlidir. Onun meydana gəlməsinin qarşısını ala, zəiflədə və ya aradan qaldıra biləcək müəyyən profilaktik tədbirlər görmək lazımdır. Əgər tükənmə dərəcəsi yüksəkdirsə, "özünə kömək" üsulları ilə yanaşı, psixoloqlardan dəstək almaq məsləhətdir. Həyatlarında baş verən hadisələrə və ətrafdakı insanlara münasibətdə tükənmişlikdən - "zehni həssaslıqdan" və sinizmdən əziyyət çəkmək istəməyənlər həyat və iş streslərini aradan qaldırmaq üçün şəxsi resurslarının artırılması və aktivləşdirilməsinin qayğısına qalmalıdırlar. "Küldən yenidən doğulmaq" arzusu, yeni həyat tərzini yaratmaq üçün öz söyləri, öz "mən"inin yenilənmiş obrazını insanı dirçəltmək, onu vəziyyətindən çıxarmaq və "yenilmək" enerjisidir.

Tədqiqatın nəticələrinin təhlili nəticəsində müəllimlərin "emosional yanma sindromu" anlayışının məzmununun elmi dərk edilməsi konkretləşir - biz bunu peşəkar müəllimin psixikasının xassələrinin simptom kompleksi kimi başa düşürük. Bu ətraf mühit və bir çox xarici və daxili amillərin təsiri altında sıx peşəkar ünsiyyət vəziyyətlərində yaranır. Sindromun simptomları müəllim şəxsiyyətinin intellektual, şəxsi və emosional sferalarında özünü göstərir. Müəllimlərin emosional tükənməsinin dominant təyinediciləri daxili amillərdir - emosional sərtliyə meyli, müəllimlərin şəxsiyyətinin fərdi psixoloji xüsusiyyətləri ilə əlaqəli emosiyaların və davranışların şüurlu özünü tənzimləməsinin fərdi sisteminin formalaşmasının aşağı səviyyəsində emosional yanma sindromu müəllimin peşəkar inkişafının müxtəlif mərhələlərində baş verir. Simptomların təzahürü və fazaların formalaşması iş təcrübəsi dövrlərində demək olar ki, bərabər şəkildə baş verir (3 il -10 yaş = 30-40 yaş, 10-20 il = 20-30 il).

Bir çox tədqiqatçı emosional yanma sindromunun hələ də qaçılmaz olmadığı qənaətinə gəlir. Tükənmişliyin bir çox səbəbləri təkcə insanların şəxsi xüsusiyyətlərində deyil, həm də müəyyən sosial və situasiya amillərində əks olunur. Əksinə, onların baş verməsinin qarşısını ala, azalda və ya aradan qaldıra biləcək profilaktik tədbirlər görülməlidir. Eyni zamanda, ən yaxşısı universitetlərdə gələcək müəllimlərin hazırlığı mərhələsində işə başlamaqdır. Belə ki, gələcəyin müəllimləri-tələbələri emosional yanma sindromu ilə əlaqədar potensial təhlükəli peşəyə yiyələnirlər. Məqsəd tələbələri sadəcə, bu risklə tanış etmək deyil, həm də emosional yanmaya, tükənməyə səbəb olan amillərin təsirini zəiflətmək yollarını onlara öyrətməkdir.

Emosional yanma sindromunun şiddət səviyyəsinin müəllimlərin peşə fəaliyyətində fərdi psixoloji xüsusiyyətlərindən asılılığı var, bunun mahiyyəti aşağı emosional həssaslıq, özünə şübhə, artan narahatlıq, introvert, narazı insanlar və onların işə münasibəti ilə daha çox tükənmişlik sindromu yaranır.

Müəllimlərin emosional tükənməsinin səbəbləri:

- emosional sabitliyin aşağı səviyyəsi;
- özünütənzimləmə bacarıqlarının yetərinə inkişaf etməməsi;
- orta səviyyədə aşağı düşüncə tərz, sərtlik və intellekt emosional tükənmə mərhələlərinin və əlamətlərinin formalaşması üçün ilkin şərtlərdir.

Müəllimlik peşəsi daim fədakarlıq, təsirli ünsiyyət tələb edən və fərdi emosional cəhətdən tükəndirən bir peşə olduğundan tükənmə ehtimalı yüksək olan peşələrdən biri hesab olunur. Təlim prosesinin səmərəliliyi müəllimin şəxsi keyfiyyətlərindən və pedaqoji bacarığından asılıdır. Öz funksiyalarını həyata keçirmək üçün müəllim müvafiq psixoloji keyfiyyətlərə malik olmalı, həm də əlverişli təşkilati şərait olmalıdır. Müəllim üçün emosional tükənmə sindromunu aradan qaldırmaq üçün hazırlanmış proqramın həyata keçirilməsi şəxsiyyətlərarası münasibətlərdə narahatlıq və gərginliyi azaltmağa, müəllimin zehni özünü tənzimləmə bacarıqlarını inkişaf etdirməyə və müsbət dəyişikliyə kömək edən emosional sabitliyin formalaşmasına imkan verir. Bu xüsusiyyətlər müəllimlərə bu sindromu aradan qaldırmaq, müasir cəmiyyətin keyfiyyətə dəyişən sosial vəziyyətlərinə uyğunlaşmaq, emosional tükənmişlik sindromunun “mübarizə davranışı”nın fərdi formasını seçmək üçün zəruridir.

Pandemiya şəraitində müəllimlərin davam edən peşə fəaliyyəti prosesində emosional tükənmənin inkişafı haqqında fərziyyələr və bu sindromun pedaqoqlarda yaranması fərdi-psixoloji və sosial-psixoloji amillərin müəuən uyğunlaşması və qarşılıqlı təsiri ilə şərtlənir və bu tədqiqatın nəticələri və əlavə fərziyyələrlə təsdiqlənir.

Emosional yanma sindromunun qarşısını almaq və aradan qaldırmaq üçün müəllimlərə praktiki tövsiyələr lazımdır ki, bu da onların peşəkar fəaliyyətlərində iş aləti kimi xidmət edə bilər. Aparılan tədqiqat müəllim tərəfindən emosional tükənmə sindromunun aradan qaldırılması probleminin həllinə müəyyən töhfə verir. Eyni zamanda, pedaqoji fəaliyyətin təşkili ilə bağlı həll edilməmiş problemlər, həll yollarının axtarışı barədə yeni məlumatlar əldə edilir ki, bu da davam etdirilməlidir. Emosional yanma sindromunun qarşısının alınması və bu peşə deformasiyasından əziyyət çəkən şəxslərin reabilitasiyası sahəsində tədqiqat və inkişaf da perspektivlidir.

İSTİFADƏ EDİLMİŞ ƏDƏBİYYAT

Azərbaycan dili

1. Bayramov Ə.S., Əlizadə Ə.Ə.(2009).Psixologiya.Ali məktəblər üçün dərslik.Bakı, “Çinar-Çap”, 620 s.
2. Həsənlı S.Psıxologıya(dərs vəsası)(2013).Bakı, Elm və təhsıl, 283 s.
3. İsmayılov N.B., İsmayılova F.N., Tibbi psıxologıya və psıxoterapıya (dərslik), (2002), Bakı, “Marif”, 376 s.
4. Seyıdov S., Həmzəyev M.Psıxologıya.Ali pedaqoji məktəblərin bakalavr pilləsi tələbələrı üçün dərslik.(2007).Bakı, “Nurlan”, 700 s.

Türk dilində

5. Ardıç, K., & Polatcı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
6. Ardıç, K., & Polatcı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme.
7. Dolgun, U. (2010). Tükenmişlik sendromu. *Örgütsel davranışta güncel konular*, 287-310.
8. Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *Journal of Istanbul Faculty of Medicine*, 68(1), 29-32.
9. Naktiyok, A., & Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.

Rus dilində

10. Ананьев Б.Г.(1980).Избранные психологические труды. Том 1. М.: Педагогика. 1980. -232 с.
11. Андреева Г.М.(1988). Социальная психология. М.: изд-во МГУ, 431 с.
12. Аникеева Н.П.(1989). Психологический климат в коллективе. М.: Просвещение, 224 с.
13. Багдасарова С.К.(2006). Психология и педагогика: учеб. пособие для ср. спец. учеб. заведений / С.К. Багдасарова, С.Н. Самыгин, Л.Д. Столяренко. М.: Ростов: МарТ, С. 315.
14. Березовская, Р. А., & Кишка, Т. Н. (2013). Роль процессуальной мотивации в развитии синдрома выгорания. В *Выгорание и профессионализация: сборник научных трудов/ Под ред. В.В. Лукьянова, А.Б. Леоновой, А.А. Обознова, А.С. Чернышева, Н.Е. Водопьяновой*, 9-29 с.

- 15.Бойко В.В.(1996). Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. – М.: Филин, – 472 с.
- 16.Вилюнас, В.К.(2008). Психология эмоций [Текст] / В.К. Вилюнас. – СПб.: Питер,– 496 с.
- 17.Виноградова Г. А.(2001). О деформации личности педагога профессией // Ананьевские чтения - Тезисы научно-практической конференции. СПб., 2001. 248- 249 с.
- 18.Водопьянова Н. Е.(2000).Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях // Психология здоровья / Под ред. Г. С. Никифорова. — СПб.: Питер, 329 с.
19. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С.(2009). синдром выгорания: диагностика и профилактика /. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 336 с.
- 20.Глуханюк Н.С.(2005). Психология профессионализации педагога. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф. пед. ун-та. С. 261.
- 21.Горностай П. П.(1999).Диагностика и коррекция ролевых конфликтов // Журнал практического психолога. –№ 1. – С. 44–51.
- 22.Горянина В.А.(1997). Психологические предпосылки непродуктивности стиля межличностного взаимодействия. Психологический журнал №6.
- 23.Грабе М.(2008). Синдром выгорания - болезнь нашего времени. Почему люди выгорают и что можно против этого предпринять. Пер. с нем. – СПб.: Речь,
- 24.Дубиницкая К. А.(2011) [Место защиты: Моск. гор. психол.-пед. ун-т].- Москва, 172 с.: ил. РГБ ОД, 61 11-19/168
- 25.Дружилов, С.А.(2010).Концептуальная модель как психологическая детерминанта профессионализма учителя / С.А. Дружилов, Д.В. Хашина. –СПб. : Изд-во СПбГУ, 485 с.
- 26.Ермакова Е.В.(2010). Изучение синдрома эмоционального выгорания как нарушения ценностно-смысловой сферы личности (теоретический аспект) // Культурно-историческая психология. № 1. 27–39 с.
- 27.Ильин Е.П.(2016). Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень/Е.П. Ильин. – СПб.: Питер. – 224 с.
- 28.Китаев-Смык Л. А.(2009). Психология стресса: психологическая антропология стресса / Л. А. Китаев-Смык. – М. : Академический проект, 943 с.
- 29.Клецина, И.С.(2004). Психология гендерных отношений : автореф. дис. ... канд. психологических наук : 19.00.05 / И.С. Клецина ; Рос. гос. пед. ун-т им. А.И. Герцена. – СПб, 39 с.

30. Кондратьева С.В.(1980). Понимание учителем личности ученика // Вопросы психологии. № 5. С. 143-148.
31. Крапивина О.В., Косырев В.Н.(2003). К вопросу о профилактике и коррекции эмоционального выгорания у пенитенциарных служащих // Вестник Тамбовского гос. ун-та. Серия гуманитарных наук. Вып. 1 (29). С. 36-47.
32. Крылова А.А., Маничева С.А.(2000). /Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии: учеб. пособие. – СПб: Питер, 560 с.
33. Кузнецова, Е. В.(2015). Психология стресса и эмоционального выгорания / Е. В. Кузнецова, В. Г. Петровская, С. А. Рязанцева. – Куйбышев : КФ ГБОУВПО «НГПУ», 96 с.
34. Кузьмина, Н.В.(2011). Педагогическая деятельность мастера / Н.В. Кузьмина // Проблемы дидактики производственного обучения / Отв. ред. Н.И. Думченко. – М. – № 6. – С. 233 – 270.
35. Лукьянов В.В.(2013). Выгорание и профессионализация: Сб. науч. тр. / 205 с.
36. Логинова А. В.(2015). Профессиональная деформация личности педагога и пути ее преодоления // Молодой ученый. №11. — С. 1750-1752. — URL <https://moluch.ru/archive/91/19881/>
37. Маркова А. К.(1993). Психология труда учителя. М., 1993.-*стр.*-192.
38. Майстренко В.И.(2010). Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания и степени удовлетворенности профессиональных потребностей учителей // Психологическая наука и образование. № 1. С. 21–30.
39. Митина Л.М.(2005). Психология развития и здоровье педагога. / Л.М. Митина. – «Про-пресс». Библиотечка журнала «Вестник образования». №7.С.33-49.
40. Немов, Р.С.(2012). Психология : учебное пособие для студентов вузов: в 3 кн. / Р.С. Немов. – М. : Гуманитар. Изд. Центр. ВЛАДОС, Кн. 2. Психология образования. – 608 с.
41. Орел В.Е.(2005). Синдром психического выгорания личности. – М.: Институт психологии РАН, 118–164 с.
42. Осницкий А. В.(2001). Особенности профессиональной деформации личности педагога // Ананьевские чтения. Тезисы научно-практической конференции. СПб., 539-541 с.
43. Осухова Н., Кожевникова В.(2006). Профилактика профессионального выгорания: практико-ориентированный семинар. Школьный психолог. № 16. 18-32 с.
44. Парыгин Б.Д.(2006). Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения/ Под редакцией В.А. Ядова. – СПб., «Наука», 192 с.

- 45.Пряжников Н.С., Ожогова Е.Г.(2008). Стратегии преодоления синдрома «эмоционального выгорания» в работе педагога // Психологическая наука и образование. № 2. 87–95 с.
- 46.Платонов Ю.П.(2012). Социальная психология поведения : учебное пособие / Ю. Платонов. – СПб.: Питер, 464 с.
- 47.Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов.(2003). – 2-е изд., перераб., доп. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 336 с.
- 48.Регуш Л.А., Орлова А.В.(2011). Педагогическая психология. Под ред. Регуш Л.А., Орловой А.В. СПб. 416 с.
- 49.Рукавишников, А. А.(2003). Личностные детерминанты и организационные факторы генезиса психического выгорания у педагогов:– М. : РГБ, 177 с.
- 50.Совкова И.Ю.(2003). Деструктивное поведение личности в кризисных ситуациях служебной деятельности // Психопедагогика в правоохранительных органах. №1 (19). 73-81 с.
- 51.Столяренко А.М.(2013). Психология и педагогика: Учебник для студентов вузов / А.М. Столяренко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 543 с.
- 52.Столяренко Л.Д., Самыгин С.И., Руденко А.(2009).Социальная психология: Учебное пособие/ М.: Юнити-Дана, 542 с.
- 53.Трунов Д. Г.(1997). Профессиональная деформация практического психолога // Психологическая газета. № 1. С. 1-9 с.
54. Филина С.О.(2003). О синдроме профессионального выгорания и технике безопасности в работе педагогов // Школьный психолог.№ 36. 18–19 с.
- 55.Фонарев А.Р.(2002).Основные показатели деформации личности профессионала // Психология и ее приложения. Ежегодник Российского психологического общества. Вып. 3. Т. 9. 24-28 с.
- 56.Чернышова Л.И.(2015). Психология и педагогика: Учебное пособие / Э.В. Островский, Л.И. Чернышова. Под ред. Э.В. Островский. М.: Инфра-М, 381 с.
- 57.Шабанова К.Г.(2007). Специфика «эмоционального выгорания» у сотрудников линейных подразделений // Журнал психопедагогика в правоохранительных органах. № 2. С. 41-49.

İngilis dilində

- 58.Brill P.L.(1984). The need for an operational definition of burnout // Family&Community Health. №.6. P. 12–24

- 59.Garden A.M.(1987). Depersonalization: A valid dimension of burn-out? // Human Relations. Vol. 40 (9). – P. 545–560.
- 60.Cashell L., & Miner A.(1984). Role conflict *and* role ambiguity among creative arts therapists. Arts in Psychotherapy, 10, 93-112. Dulicai, D.
- 61.Chernis C.(1980). Professional burn-out in human service organizations. – New York: Praeger, 233 p.
- 62.Freudenberger, H. J. (1974) Staff burn-out // Journal of Social Issues. Vol. 30. No. 1. 159–165 p.
- 63.Green D.E., Walkey F.H., Taylor A.J.(1991). The three factors structure of the Maslach Burnout Inventory: A multicultural, multinational confirmatory study // Journal of Social Behavior and Personality. Vol. 6 (3). – P. 453–472.
- 64.Lambert, E. G., Hogan, N. L., Dial, K. C., Jiang, S., & Khondaker, M. I. (2012). Is the job burning me out? An exploratory test of the job characteristics model on the emotional burnout of prison staff. The Prison Journal, 92(1), 3-23.
- 65.Maslach C., Leiter M.P.(1997). The Truth about Burnout: How organization cause personal stress and what to do about it. – San Francisco, C.A.: Jossey-Bass,186 p.
- 66.Pines A.M., Aronson E.(1981). Burnout: from tedium to personal growth. – N.Y.: Free Press, 229 p.

ƏLAVƏLƏR

Əlavə 1

Anket

1. Cinsiniz
 - a) Kişi
 - b) Qadın

2. Yaşınız _____

3. Pedaqoji fəaliyyət ilə məşğul olduğunuz təhsil müəssisəsi
 - a) Orta
 - b) Ali

4. Tədris etdiyiniz fənnin istiqaməti (profiliniz)
 - a) Dəqiq elmlər
 - b) Humanitar elmlər

Əlavə qeydləriniz: _____

“Ayzenkin şəxsiyyət sorğusu”

Suallar	Bəli	Xeyir
1.Sizin hobbiləriniz (asudə vaxtın keçirilməsi formaları) çoxdurmu?		
2.Nə edəcəyinizi əvvəlcədən düşünürsünüzmü?		
3.Əhvali-ruhiyyənizin yüksəlməsi və pisləşməsi tez-tezmi baş verir?		
4.Başqasının gördüyü işə görə nə zamansa tərif qazanmaq iddiasında olmusunuzmu?		
5.Siz söhbətçil adamsınızmi?		
6.Borca düşsəydiniz, bu sizi narahat edərdimi?		
7.Ciddi bir səbəb olmadan özünüzü bədbəxt hiss etdiyiniz vaxtlar olubmu?		
8. Artıq qazanc əldə etmək üçün xəsislik etdiyiniz olubmu?		
9.Gecələr evinizin qapısını bağlayanda çox diqqətlisiniz?		
10.Özünüzü həyatsevər, nikbin insan sayırsınızmi?		
11.Uşağın, yaxud heyvanın əzab çəkdiyini görsəydiniz, çoxmu məyus olardınız?		
12.Lazım gəlməyən bir işi görəndə, yaxud sözü deyəndə özünüzü qınayırsınızmi?		
13. Vədlərinizi həmişəmi yerinə yetirirsiniz (özünüzə münasib olmasa da belə)?		
14.Paraşütlə tullansaydınız, ləzzət alardınızmi?		
15.Hay-küylü məclisdə sərbəst şəkildə ürəkdən əylənməyi bacararsınızmi?		
16.Tez əsəbiləşərsinizmi?		
17.Özünüz günahkar olduğunuz bir işdən ötrü nə zamansa başqasını ittiham etmişinizmi?		
18. Yeni adamlarla tanış olmaqdan xoşunuz gəlirmi?		
19.Sığortalanmağın (ehtiyatlı olmağın) faydasına inanırsınızmi?		
20.Sizin xətrinizə dəymək asandırmı?		
21.Sizin bütün vərdişləriniz yaxşı və arzuolunandırmı?		
22.Cəmiyyət içərisində olarkən kölgədə (kənarda) qalmağı xoşlayırsınızmi?		
23.Sizi qeyri-adi və ya təhlükəli vəziyyətə gətirə bilən vasitələri (alkoqol, narkotik və s.) qəbul edərdinizmi?		
24.Hər şeydən bezdiyiniz hallar tez-tezmi olur?		
25. Başqa şəxsə məxsus şeyləri, hətta sancaq və düymə kimi xırda şeylər olsa belə, icazəsiz götürdüyünüz olubmu?		
26.Tez-tez qonaq getməkdən və cəmiyyət arasında olmaqdan xoşunuz gəlirmi?		
27. Sevdiyiniz adamları incitməkdən xoşunuz gəlirmi?		
28.Günahkarlıq hissi sizi tez-tezmi narahat edir?		
29.Yaxşı baş çıxarmadığınız şeylərdən danışmalı olmusunuzmu?		
30. İnsanlarla görüşməkdənsə, kitabı üstün tutursunuzmu?		
31. Açıq-aşkar düşmənləriniz varmı?		
32.Özünüzü əsəbi adam adlandırardınızmi?		
33.Başqalarına qarşı kobudluq edəndə həmişəmi üzr istəyirsiniz?		

34.Dostlarınız çoxdurmu?		
35.Bəzən başqalarını həqiqətən də incidə biləcək dolama və zarafatları qurmağı xoşlayırsınız mı?		
36.Narahat adamsınız?		
37.Uşaq vaxtı sizə tapşırılanları həmişəmi dərhal və dinməzəcə yerinə yetirirdiniz?		
38. Özünüzü qayğısız adam hesab edirsiniz?		
39.Təmizkarlığa və yaxşı rəftara çoxmu əhəmiyyət verirsiniz?		
40.Baş verə biləcək, amma baş verməyən dəhşətli hadisələrlə bağlı çoxmu həyəcanlanırsınız?		
41.Başqalarının əşyalarını itirdiyiniz, yaxud sındırdığınız olubmu?		
42.Kiminləsə tanış olmaq üçün birinci təşəbbüs göstərsiniz?		
43.Qayğılarını sizinlə bölüşən adamın vəziyyətini asanlıqla başa düşə bilərsiniz mi?		
44.Əsəbləriniz son həddəcən tez-tezmi gərilməmiş olur?		
45.Əlinizin altında zibil qabı olmayanda lazımsız kağızı döşəməyə atardınız mı?		
46.Başqa adamların əhatəsində olarkən çox zaman susursunuz?		
47.Nikahı dəbdən düşmüş hesab edərək onun ləvg olunmalı olduğunu düşünürsünüzmü?		
48.Sizin bəzən özünü yazığınız gəlirmi?		
49.Hərdən həddən artıq loğalanırsınız mı?		
50.Darıxdırıcı bir məclisə asanlıqla canlanma gətirə bilərsiniz mi?		
51.Həddən artıq ehtiyatlı sürücülər sizi əsəbiləşdirirmi?		
52.Öz sağlamlığınız barədə narahatlıq keçirirsiniz mi?		
53.Nə zamansa başqa bir adamın pisləyinə danışmışsınız mı?		
54.Öz dostlarınıza lətifə və zarafatlar danışmağı xoşlayırsınız mı?		
55.Sizin üçün ərzaq məhsullarının çoxunun dadı eynidir?		
56.Hərdən əhvali-ruhiyyəniz pis olurmu?		
57.Uşaq vaxtı valideynlərinizə söz qaytarmışsınız mı?		
58.Adamlarla ünsiyyətdə olmaqdan xoşunuz gəlirmi?		
59.İşdə səhv buraxdığını biləndə həyəcan keçirirsiniz mi?		
60.Yuxusuzluqdan əziyyət çəkirsiniz?		
61.Yeməkdən qabaq həmişəmi əllərinizi yuyursunuz?		
62.Siz söz tapmaq üçün əziyyət çəkməyən adamsınız?		
63.Görüş yerinə təyin olunmuş vaxtdan əvvəl gəlməyə üstünlük verirsiniz?		
64.Heç bir səbəb olmadan özünüzü əzgin, yorğun hiss edirsiniz?		
65.Cəld hərəkət etməyi tələb edən işlərdən xoşunuz gəlir?		
66.Siz söhbət etməyi o qədər sevirsiniz ki, yeni bir adamla söhbət etmək üçün hər bir mümkün olan fürsəti əldən vermirsiniz?		
67.Ananız yaxşı adamdır (adam idi)?		
68.Sizə tez-tez elə gəlirmi ki, həyat çox darıxdırıcıdır?		
69.Nə zamansa başqasının səhvindən öz xeyriniz üçün istifadə etmişiniz?		
70.Tez-tezmi öz üzərinizə vaxtın imkan verdiyindən artıq yük götürürsünüz?		
71.Sizinlə rastlaşmaqdan qaçan adamlar varmı?		
72.Zahiri görkəminiz sizi çoxmu düşündürür?		
73.Hətta xoşunuza gəlməyən adamlara qarşı da həmişəmi nəzakətlisiniz?		

74.Hesab edirsinizmi ki, insanlar öz gələcəklərini təmin etmək üçün vəsait toplamağa, həyatlarını sığortalamağa həddindən artıq çox vaxt sərf edirlər?		
75.Nə zamansa sizdə ölmək istəyi yaranıbmı?		
76.Heç zaman ifşa olunmayacağını bilsəydiniz, əlavə gəlirlərinizi vergidən gizlətməyə cəhd edərdinizmi?		
77. Hər hansı bir məclisə canlanma gətirə bilərsinizmi?		
78.İnsanlara qarşı kobudluq etməməyə çalışırsınızmi?		
79.Baş vermiş pərtlikdən sonra uzun müddət narahatlıq keçirirsiniz?		
80.Heç siz deyən olsun deyə təkid etdiyiniz olubmu?		
81.Tez-tezmi vağzala qatarın yola düşməsinə lap az qalmış gəlirsiniz?		
82.Nə zamansa qəsdən hər hansı bir şəxsin xətrinə dəyən söz demisinizmi?		
83.Əsəbləriniz sizi narahat edirmi?		
84.Öz yoldaşlarını ələ salan adamlar arasında olmaq sizi narahat edirmi?		
85.Öz günahınız ucbatından dostlarınızı tez-tezmi itirirsiniz?		
86.Tez-tezmi özünüzü tənha hiss edirsiniz?		
87.Sözünüzlə işiniz həmişəmi üst-üstə düşür?		
88.Hərdən heyvanları cıratmaqdan xoşunuz gəlirmi?		
89.Şəxsən sizə və işinizə aid iradlardan asanlıqlamı inciyirsiniz?		
90.Hər hansı bir təhlükələr olmasa, həyat sizə çoxmu darıxdırıcı görünərdi?		
91.Nə zamansa görüşə və yaxud işə gecikdiyiniz olubmu?		
92.Ətrafınızda canlanma və vurnuxma olmasından xoşunuz gəlirmi?		
93.İnsanların sizdən qorxmalarını istəyirsinizmi?		
94.Doğrudurmu ki, siz bəzən həddən artıq enerjili, bəzən isə tamam süst olursunuz?		
95.Bu gün görməli olduğunuz işi bəzən sabaha saxlayırsınız?		
96. Sizi zirək və şən adam sayırlarmı?		
97.Sizə tez-tezmi yalan danışirlar?		
98.Siz çox şeylərə, hadisələrə qarşı həddən artıq həssassınız?		
99.Öz səhvlərinizi etiraf etməyə həmişəmi hazırsınız?		
100.Tələyə düşmüş heyvanlara nə zamansa yazığınız gəlibmi?		

“Emosional yanmanın diaqnostikası”

Mülahizələr	Bəli	Xeyir
1. İşdə olan təşkilatçılıq qüsurları daim əsəbiləşməyə, həyəcan keçirməyə, gərginliyə səbəb olur.		
2. Mən bu gün öz peşəmdən karyeramın əvvəlində olduğundan heç də az razı deyiləm.		
3. Mən peşə və ya fəaliyyət yönümünün seçimində səhv etmişəm (mən öz yerimi tutmamışam).		
4. Pis işləməyə (daha az məhsuldar, kefiyyətli, yavaş) başlamağım məni narahat edir.		
5. Partnyorlarla qarşılıqlı əlaqələrin səmimiliyi mənim əhvali-ruhiyyəmdən (yaxşı və ya pis) çox asılıdır.		
6. Partnyorların rifahı bir peşəkar kimi məndən az asılıdır.		
7. Mən işdən evə gələndə istəyirəm ki, bir müddət (2-3 saat) tək qalım və heç kim mənimlə ünsiyyətdə olmasın.		
8. Mən yorğunluq və ya gərginlik hiss edəndə, partnyorun problemini tez həll etməyə (qarşılıqlı əlaqəni kəsməyə) çalışıram.		
9. Mənə elə gəlir ki, professional borcun tələb etdiyi şeyi mən öz partnyoruma emosional olaraq verə bilmərəm.		
10. Mənim işim emosiyalarımı kütləşdirir.		
11. Mən işdə qarşılaşdığım sosial problemlərdən açıq-aşkar yorulmuşam.		
12. Bəzən elə olur ki, işlə bağlı narahatlıqlara görə mən pis yuxuya gedirəm (yatıram)		
13. Partnyorlarla qarşılıqlı əlaqə məndən çox böyük gərginlik tələb edir.		
14. İnsanlarla iş məni getdikcə az məmnun edir.		
15. İmkan olsaydı mən işimi dəyişərdim.		
16. Mən partnyoruma lazım olduğu qədər profesional dəstək, xidmət, yardım göstərə bilmədiyimə görə çox dilxor oluram.		
17. Mən pis əhvali-ruhiyyənin işgüzar əlaqələrə təsir etməsinin qarşısını almağa həmişə nail oluram.		
18. İş partnyoru ilə münasibətlərdə nə isə problem olanda mən çox dilxor oluram.		
19. Mən işdə o qədər yoruluram ki, evdə imkan daxilində az ünsiyyətdə olmağa çalışıram.		
20. Vaxt çatışmazlığı, yorğunluq və ya gərginlik səbəbindən partnyoruma lazım olduğundan az diqqət ayırıram.		
21. Bəzən işdə adi ünsiyyət situasiyaları məni qıcıqlandırır.		
22. Mən partnyorların haqlı tələblərini sakit qarşılayıram.		
23. Partnyorlarla ünsiyyət məni insanlardan uzaq qalmağa vadar edir.		
24. Bəzi iş yoldaşlarımı və ya partnyorlarımı yada salanda mənim qanım qaralır.		
25. Kolleqalarım ilə olan münaqişələr və ya fikir ayrılıqları çoxlu qüvvə və emosionanın sərfinə səbəb olur.		
26. İş partnyorları ilə kontakt yaratmaq və ya davam etdirmək mənim üçün getdikcə çətinləşir.		
27. İşdəki vəziyyət mənim üçün çox çətin və mürəkkəb görünür.		

28. Çox vaxt məndə işlə bağlı həyəcanlar baş verir – nə işə baş verə bilər, birdən səhv edərək, görəsən mən hər şeyi lazım olduğu kimi edə billərəmmi, məni ixtisara salmazlar ki ... və s.		
29. Əgər partnyor mənim xoşuma gəlmirsə mən onunla az ünsiyyətdə olmağa və ya ona az diqqət verməyə çalışıram.		
30. İşdə ünsiyyət zamanı mən bu prinsipi rəhbər tuturam: —İnsanlara yaxşılıq etməsən, onlardan pislik görməzsən.		
31. Mən evdəkilərlə həvəslə öz işimdən danışırım.		
32. Elə günlər olur ki, mənim emosional vəziyyətim işin nəticələrinə pis təsir göstərir (az iş görürəm, keyfiyyət aşağı olur, konfliktlər baş verir).		
33. Mən bəzən hiss edirəm ki, partnyoruma qarşı emosional həssaslıq göstərməliyəm, amma bunu bacarmıram.		
34. Mən öz işimə görə çox narahat oluram.		
35. İş partnyorlarına verdiyin diqqətin və qayğının əvəzinə onlardan çox az minnətdarlıq görürsən.		
36. İş haqqında düşünəndə mən adətən özümü pis hiss edirəm: ürəyim sancır, təzyiqim qalxır, başımda ağrı yaranır.		
37. Mənim bilavasitə rəhbərimlə münasibətlərim yaxşıdır (kifayət qədər qane edir).		
38. Mən, görəndə ki, işim insanlara fayda verir, tez-tez sevinirəm.		
39. Son vaxtlarda (və ya həmişə olduğu kimi) məni işdə müvəffəqiyyətsizlik təəssür edir.		
40. Mənim işimin bəzi tərəfləri (faktları) məndə dərin məyusluq, ümitsizlik yaradır.		
41. Elə günlər olur ki, partnyorlarla kontaktlar həmişə olduğundan pis alınır.		
42. Mən iş partnyorlarımla (fəaliyyət subyektlərini) həmişə olduğu kimi yaxşı həmfikir ola bilmirəm.		
43. İşdə o qədər yoruluram ki, nəticədə dostlarım və tanışlarım ilə ünsiyyəti ixtisara salmağa çalışıram.		
44. Mən adətən partnyorlarımla şəxsiyyəti ilə bağlı olmayan tərəfləri ilə də maraqlanıram.		
45. Mən adətən işə dincəlmiş, gümrəh, yaxşı əhvali-ruhiyyə ilə gəlirəm.		
46. Mən bəzən hiss edirəm ki, partnyorlarımla avtomatik olaraq, həvəssiz işləyirəm.		
47. İşdə o qədər xoşagəlməz adamlarla rastlaşıram ki, istər-istəməz onları pis sözlərlə qarşılayırsan.		
48. Xoşagəlməz partnyorlarla ünsiyyətdən sonra mənim fiziki və ya psixi əhvalım pisləşir.		
49. Mən işdə daim fiziki və ya psixoloji cəhətdən həddindən çox yükləndiyimi hiss edirəm.		
50. İşdəki müvəffəqiyyətlər mənə ilham verir.		
51. İşdə düşdüyüm situasiya mənə çıxılmaz (demək olar ki, çıxılmaz) kimi görünür.		
52. Mən işə görə dincliyimi itirmişəm.		
53. Son il boyu partnyor (lar) tərəfindən mənim ünvanıma şikayət (şikayətlər) gəlib.		
54. Partnyorlarla baş verən çox şeyi ürəyimə salmadığıma görə mən öz əsəblərimi qoruya bilmişəm.		
55. Mən çox vaxt işdən evə mənfi emosiyalar gətirirəm.		
56. Mən çox vaxt güclə işləyirəm.		

57. Mən əvvəllər partnyorlarıma qarşı indi olduğundan daha diqqətli və həssas idim.		
58. İnsanlarla işləyəndə bu prinsipi rəhbər tuturam: əsəblərini, sağlamlığını qoru.		
59. Bəzən işə ağır hisslə gedirəm: hər şey zəhləmi töküüb, heç bir kəsi nə görmək, nə də eşitmək istəmirəm.		
60. Gərgin iş günündən sonra özümü xəstə kimi hiss edirəm.		
61. İşlədiyim partnyor kontingenti çox müşküldür.		
62. Bəzən mənə elə gəlir ki, mənim işimin nəticələri mənim sərf etdiyim zəhmətə dəyir.		
63. Əgər işim ürəyimcə olsaydı, mən daha xoşbəxt olardım.		
64. İşdə ciddi problemlərim olduğuna görə mən çox ümitsiz bir haldayam.		
65. Bəzən mən öz partnyorlarımla elə rəftar edirəm ki, onların mənimlə elə rəftar etməsini heç istəməzdim.		
66. Mən xüsusi iltifat, diqqət ümidində olan partnyorlarımı məzəmmətləyirəm.		
67. Çox vaxt iş günündən sonra mənim ev işləri ilə məşğul olmağıma gücüm qalmır.		
68. Adətən mən vaxtı tələsdirirəm: kaş iş günü tez başa çataydı.		
69. Partnyorların vəziyyəti, xahişləri, tələbatları adətən məni səmimi qəlblə qəbul edirəm.		
70. Adamlarla işləyəndə mən adətən araya bir növ ekran qoyuram ki, məni başqalarının əzablarından və mənfə emosiyalarından qorusun.		
71. Adamlarla (partnyorlarla) iş mənim ümidlərimi puç etdi.		
72. Gücümü bərpa etmək üçün mən çox vaxt dərman qəbul edirəm.		
73. Adətən mənim iş günüm sakit və asan keçir.		
74. Mənim görüləcək işə olan tələblərim mövcud şəraitdən asılı olaraq gördüyüm işdən yüksəkdir.		
75. Mənim karyeram müvəffəqiyyətli baş tutub.		
76. Mən işlə bağlı hər şeyə görə əsəbləşirəm.		
77. Öz daimi partnyorlarımdan bəzilərini mən nə görmək, nə də eşitmək istəmirəm.		
78. Mən, öz maraqlarımı unudaraq, özlərini tam olaraq insanlara (partnyorlara) həsr edən kolleqalarını təqdir edirəm.		
79. Mənim işdə yorulmağım evdəkilərlə və dostlarımla ünsiyyətdə olmağıma adətən az təsir edir (heç təsir etmir).		
80. İmkan olanda mən öz partnyoruma az diqqət verirəm, amma bunu elə edirəm ki, o, bunu hiss etməsin.		
81. İşdə insanlarla ünsiyyət zamanı çox vaxt əsəblərim dözmür.		
82. Mən işdə baş verən hər şeyə (demək olar ki, hər şeyə) qarşı marağımı, canlı münasibətimi itirmişəm.		
83. İnsanlarla iş bir professional kimi mənə pis təsir etmişdir – qəzəbləndirmiş, əsəbləşdirmiş, emosiyalarımı kütləşdirmişdir.		
84. İnsanlarla iş mənim sağlamlığımı korlamışdır.		

