

АКАДЕМІЯ ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОСИН І ТУРИЗМУ

Кафедра психології

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ СИНДРОМУ
ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ
У ФАХІВЦІВ СОЦІОНІМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня
БАКАЛАВР**

за спеціальністю 053 «Психологія»

БИРЗУЛ АННИ ОЛЕКСАНДРІВНИ

Кваліфікаційна робота
допущена до захисту рішенням
кафедри психології
протокол

№__ від «__» _____ 2026 р.

Завідувач кафедри _____ Бегеза Л.Є.

Науковий керівник:

Доктор психологічних наук, професор
завідувач кафедри психології
Бегеза Людмила Євгенівна

КИЇВ-2026

РЕФЕРАТ

Обсяг роботи: 99 сторінка (основний текст – 79 сторінок), містить 4 таблиці, 2 рисунки та список використаних джерел із 45 найменувань.

Об'єкт дослідження – синдром професійного вигорання особистості працівника.

Предмет дослідження – психологічні чинники, особливості перебігу та шляхи психологічної профілактики й корекції професійного вигорання у представників соціонімічних професій.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні психологічних чинників вигорання, а також у розробці та апробації комплексної програми для його профілактики та подолання.

Методи дослідження:

- **Теоретичні:** аналіз, синтез, порівняння та систематизація наукових поглядів.
- **Емпіричні:** анкетування, тестування за методиками В. Бойка («Діагностика рівня емоційного вигорання»), К. Масlach та С. Джексон (MBI), Р. Кеттелла (16-PF), а також констатувальний та формувальний експерименти.
- **Математико-статистичні:** кореляційний аналіз Пірсона та t-критерій Стюдента (або Т-критерій Вілкоксона для оцінки змін).

Основні результати та наукова новизна:

1. **Теоретично обґрунтовано**, що професійне вигорання є складним багатовимірним феноменом, який розвивається внаслідок хронічного стресу та виконує функцію психологічного захисту.
2. **Емпірично встановлено**, що у вибірці фахівців (40 осіб) переважає фаза **резистенції (53,2%)**, де провідним симптомом є «економія емоцій». Виявлено високий рівень емоційного виснаження у 27,1% респондентів.
3. **Доведено взаємозв'язок** між вигоранням та особистісними рисами: емоційне виснаження прямо корелює з тривожністю ($r = 0,562$) та емоційною нестабільністю ($r = 0,645$).
4. **Розроблено та впроваджено** програму тренінгу «Профілактика та подолання емоційного вигорання» (обсягом 54 години), яка довела свою

ефективність: частка осіб із високим рівнем виснаження скоротилася з 37,5% до 12,5%.

Практичне значення роботи полягає у можливості використання розроблених методичних рекомендацій та тренінгових програм у діяльності психологічних служб організацій для збереження ментального здоров'я педагогів, медиків та соціальних працівників.

Ключові слова: ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ, СОЦІОНОМІЧНІ ПРОФЕСІЇ, ЕМОЦІЙНЕ ВИСНАЖЕННЯ, ДЕПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ, РЕЗИСТЕНЦІЯ, ПСИХОЛОГІЧНИЙ ЗАХИСТ, ТРЕНІНГ, САМОРЕГУЛЯЦІЯ

PROFESSIONAL TRAINING OF FUTURE PSYCHOLOGISTS, PROFESSIONAL DEVELOPMENT, READINESS FOR PROFESSIONAL ACTIVITY, INTERVISION, SUPERVISION, BALINT GROUPS, REFLECTION, PROFESSIONAL COMPETENCIES, PROFESSIONAL FORMATION.

ЗМІСТ		Сторінка
ВСТУП.....		6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ		
ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ.....		11
1.1. Поняття професійного вигорання у психологічній науці		11
1.2. Психологічні чинники розвитку професійного вигорання		21
1.3. Особливості професійного вигорання у фахівців соціонімічних професій.....		25
Висновки до розділу 1.....		28
РОЗДІЛ 2. КОНСТАТУВАЛЬНИЙ ЕТАП ДОСЛІДЖЕННЯ		
ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ		
СОЦІОНІМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ.....		30
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження.....		30
2.2. Аналіз результатів дослідження професійного вигорання		38
2.3. Взаємозв'язок психологічних чинників та професійного вигорання.....		49
Висновки до розділу 2.....		56
РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАЛЬНИЙ ЕТАП ДОСЛІДЖЕННЯ		
ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ		
СОЦІОНІМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ.....		58
3.1. 3.1. Розробка програми профілактики професійного вигорання.....		58
3.2. 3.2. Проведення формувального експерименту.....		75
3.3. 3.3. Аналіз ефективності формувального впливу.....		77
Висновки до розділу 3.....		80
ВИСНОВКИ.....		83
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....		85
ДОДАТКИ.....		90

ВСТУП

У сучасних умовах суспільних трансформацій, економічної нестабільності та триваючого воєнного конфлікту в Україні проблема збереження психологічного здоров'я фахівців набуває особливої гостроти. Професійна діяльність виступає не лише засобом самореалізації особистості, а й джерелом значного психоемоційного навантаження, що за певних умов призводить до розвитку синдрому професійного вигорання. Всесвітня організація охорони здоров'я офіційно включила вигорання до Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11) як професійний феномен, що є результатом хронічного стресу на робочому місці.

Найбільш вразливою категорією до виникнення цього стану є представники соціонімічних професій (система «людина - людина»), чия діяльність передбачає інтенсивну міжособистісну взаємодію: лікарі, педагоги, психологи, соціальні працівники, юристи та працівники силових структур. Специфіка їхньої праці полягає у необхідності постійного емоційного залучення у проблеми клієнтів або пацієнтів, що часто стає «платою за співчуття» і призводить до психологічної перевтоми та відчуття «безсилового помічника».

Проблема дослідження професійного вигорання була започаткована Г.Фрейденбергером (1974 р.) та ґрунтовно розвинена К.Маслач і С.Джексон, які визначили його як трикомпонентну структуру, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію (цинізм) та редукцію особистих досягнень. В українській психологічній думці цей феномен також розглядається як механізм психологічного захисту (за В. Бойком), що виявляється у повному або частковому виключенні емоцій у відповідь на травмуючі чинники професійного середовища.

Незважаючи на значну кількість досліджень, питання психологічних (внутрішніх) чинників вигорання залишається надзвичайно актуальним, оскільки саме вони часто визначають здатність особистості адаптуватися до стресових умов. До таких чинників відносять високий рівень тривожності, підозрілість, схильність до емоційної ригідності, перфекціонізм, низьку самооцінку та зовнішній локус контролю. В умовах війни ці внутрішні особливості вступають у взаємодію з

екстремальними зовнішніми стресорами, що прискорює процеси виснаження енергетичних ресурсів фахівців

Теоретико-методологічну базу для розуміння вигорання як складного психофізіологічного явища в Україні заклали С. Максименко та Ю. Швалб, використовуючи діяльнісний та системний підходи. Розгляд вигорання як набутого механізму психологічного захисту, що дозволяє особистості економити енергетичні ресурси, ґрунтовно розроблений В. Бойком. Як дисфункційно-особистісне явище цей феномен досліджували О. Бондаренко, Н. Мілорадова та О. Саннікова. Роль вигорання у структурі професійних деформацій та дезадаптації висвітлено у працях Н. Булатевич та В. Орла.

Особливого значення набувають дослідження у конкретних соціонімічних галузях, де інтенсивність міжособистісної взаємодії є найвищою:

В умовах війни праця поліцейських та військовослужбовців посідає одне з перших місць за рівнем стресогенності. Питаннями вигорання та психологічної безпеки у цій сфері займаються В. Барко, Ю. Ірхін, Л. Казміренко, І. Клименко, В. Лефтеров, та О. Тімченко. Специфіку вигорання курсантів як майбутніх офіцерів детально проаналізувала Л. П'янківська.

Проблема вигорання педагогів та соціальних працівників, яка часто стає «платою за співчуття», є предметом вивчення Т. Зайчикової, Ю. Жогно, Л. Мітіної, Л. Карамушки.

Медицина та інституційні заклади: особливості вигорання медичного персоналу та працівників будинків дитини, які стикаються з травмованими підопічними та «складними дефектами» розвитку, досліджували, О. Гава, О. Дробот та Л. Юр'єва

Незважаючи на значний масив теоретичних знань, актуальним залишається пошук дієвих методів профілактики. Сучасні українські дослідники, такі як Я. Раєвська та Н. Гірник, обґрунтовують ефективність методів арт-терапії для відновлення емоційної рівноваги фахівців. Дослідження С. Арафнії підкреслюють роль індивідуальних чинників, зокрема саморегуляції та емоційного інтелекту, у

запобіганні синдрому. Є. Лікарчук акцентує увагу на важливості психологічної підтримки фахівців, які працюють безпосередньо в умовах збройних конфліктів

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні чинники й особливості прояву синдрому професійного вигорання у фахівців соціонімічних професій, а також розробити й апробувати комплексну програму (тренінг або систему заходів) для його профілактики та подолання.

Об’єкт дослідження – синдром професійного вигорання особистості працівника.

Предмет дослідження – психологічні чинники, особливості перебігу та шляхи психологічної профілактики й корекції професійного вигорання у представників соціонімічних професій.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретико-методологічний аналіз наукових джерел щодо природи, структури та чинників професійного вигорання у психологічній науці.
2. Визначити основні внутрішні (суб’єктивні) та зовнішні (об’єктивні) чинники, що сприяють виникненню вигорання у фахівців соціонімічної сфери.
3. Емпірично дослідити рівні, фази та симптоми професійного вигорання у обраної категорії працівників.
4. Виявити взаємозв’язок між показниками вигорання та індивідуально-типологічними властивостями особистості (тривожністю, самооцінкою, локусом контролю тощо).
5. Розробити та перевірити ефективність програми психологічної допомоги (тренінгу) щодо подолання професійного вигорання.

Гіпотеза дослідження. Розвиток синдрому професійного вигорання у фахівців соціонімічних професій (зокрема педагогів) детермінований взаємозв’язком індивідуально-психологічних властивостей особистості (висока тривожність, перфекціонізм, низька емоційна стійкість) та зовнішніх організаційних чинників (перевантаження, специфіка «емоційної праці» та відсутність підтримки).

Часткові гіпотези:

1. Професійне вигорання має специфічну структуру, що проявляється через . емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень, причому домінуючі симптоми залежать від стажу професійної діяльності та рівня емпатійності фахівця.

2. Існує прямий кореляційний зв'язок між рівнем вигорання та такими особистісними рисами за Р. Кеттеллом, як емоційна нестабільність, напруженість та високий рівень самоконтролю (перфекціонізм).

3. Ефективність профілактики та подолання вигорання значно зростає за умови впровадження комплексної програми (тренінгу), спрямованої на розвиток емоційного інтелекту, навичок саморегуляції та зміну ставлення до професійних обов'язків.

Теоретичну основу дослідження становлять фундаментальні положення психології особистості та праці: трикомпонентна модель вигорання (С. Джексон, К. Маслач), концепція вигорання як механізму психологічного захисту (В. Бойко), діяльнісний та системний підходи до вивчення психічних явищ (С. Максименко, Ю. Швалб), а також наукові розвідки щодо професійних деформацій та стресостійкості фахівців соціономічної сфери (Н. Булатевич, Т. Зайчикова, Л. Карамушка).

Практична значущість дослідження полягає у можливості застосування отриманих результатів під час психологічного супроводження та професійної підготовки фахівців соціономічної сфери (педагогів, психологів, медиків, працівників поліції) для збереження їхнього ментального здоров'я. Розроблені методичні рекомендації та тренінгові програми можуть бути використані в діяльності психологічних служб організацій для зниження рівня професійної деформації, підвищення стресостійкості та гармонізації емоційного стану працівників.

Теоретичне значення дослідження полягає у поглибленні та систематизації наукових уявлень про структуру та чинники професійного вигорання у

представників соціонімічних професій в сучасних умовах. Уточнено зміст поняття «емоційне вигорання» через призму внутрішніх (індивідуально-психологічних) та зовнішніх (організаційних) детермінант. Отримали подальший розвиток теоретичні положення щодо ролі особистісних характеристик (тривожності, емоційної нестабільності) у формуванні фаз вигорання

Характеристика вибірки досліджуваних. Емпіричне дослідження проводилося на базі фахового коледжу торгівлі та готельно-ресторанного бізнесу та приватного закладу загальної середньої освіти. Загальна кількість респондентів склала 40 осіб (педагогічні працівники, психологи та фахівці соціальної сфери) віком від 25 до 57 років зі стажем професійної діяльності від 3 до 25 років. У гендерному розрізі вибірку склали 77,5% жінок та 22,5% чоловіків

Методи дослідження:

- Теоретичні: аналіз, синтез, порівняння, систематизація та узагальнення наукових поглядів для визначення сутності основних понять.
- Емпіричні: спостереження, опитування та психодіагностичне тестування за допомогою валідизованих методик:
 - «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойко;
 - «Діагностика професійного вигорання» С. Джексон та К. Маслач;
 - «16-факторний особистісний опитувальник» Р. Кеттелла;
 - Метод психологічного експерименту (констатувальний та формувальний етапи).
- Математико-статистичні: методи описової статистики, кореляційний аналіз, порівняльний аналіз із використанням t-критерію Стьюдента для оцінки значущості змін.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Повний обсяг роботи становить 91 сторінка (основний текст 79 сторінок), містить 4 таблиць, 2 рисунків. Список використаних джерел налічує 45 найменувань, із них 10 іноземними мовами.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Поняття професійного вигорання у психологічній науці

На наш погляд аналіз проблеми професійного вигорання особистості передбачає розгляд таких питань: по-перше, аналіз основних термінів у процесі дослідження феномену «вигорання» та сутності професійного вигорання; по-друге, основні підходи до вивчення структури та основних етапів розгортання професійного вигорання; по-третє, симптоми професійного вигорання та негативні наслідки професійного вигорання на рівні особистості та на рівні організації; по-четверте, особливості дослідження вираженості професійного вигорання у різних професійних груп.

Наше дослідження доречно розпочнемо з аналізу основних термінів у процесі дослідження феномену «вигорання» та сутності професійного вигорання.

Історіографія зарубіжної та вітчизняної літератури показує, що сьогодні використовуються різноманітні поняття при вивченні даного феномену. Зокрема, що термін «burnout» (згорання, вигорання) було введено американським вченим Х.Дж. Фрейденбергом, який описував стан фахівців сфери, що постійно стикалися з комунікативними труднощами [35].

На сьогоднішній день у процесі вивчення даного феномену найбільш розповсюдженими термінами на думку Н.Булатевич, І.Ващенко, І.Галецька, є: «емоційне вигорання» [3; 5; 8], А.Висоцький, Н.Гончарук, О.Матвієнко «психоемоційне вигорання» [6 ;9; 24], «емоційне згорання», «синдром згорання», Н.Булатевич, І.Калашник, С.Харченко «психічне вигорання» [3; 16; 31], Т.Титаренко, І.Каряка, С.Мащак «психологічне вигорання» [19; 27], С.Мащак, Л.Галан «психологічне вигорання особистості» [25; 7], «вигорання душі», «професійне вигорання» тощо. Якщо говорити про особливості вивчення даних феноменів, то слід говорити, що у процесі використання термінів «емоційне

вигорання» та «психоемоційне вигорання» мова йде, насамперед, про втрату емоційних ресурсів, про емоційне виснаження.

У дисертаційному дослідженні «Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної податкової служби України» Т.Грубі [11], дане визначення, не зовсім точне, оскільки наявність емоційного компоненту в структурі синдрому «вигорання» дає нам підстави припускати його вирішальне значення, проте зазначений термін лише частково відображає сутність даного явища. Ми підтримуємо цю думку і вважаємо, що використання терміну «емоційне вигорання» дещо обмежує, звужує зміст феномену вигорання. І якщо використовується, на нашу думку, цей термін, то тоді для нього мають бути лише окремі шкали методик, які стосуються лише емоційних складових вигорання.

Коли використовуються терміни «психічне вигорання», «психологічне вигорання» та «психологічне вигорання особистості», деякі автори наголошують, що ці поняття є близькими за змістом, однак мають певні смислові відтінки. Зокрема, частина дослідників розглядає їх як синонімічні, тоді як інші намагаються розмежувати рівні прояву цього явища.

Так, у працях Крістіна Маслач та Сьюзан Джексон акцент робиться на терміні «професійне вигорання», яке вони трактують як комплексний психологічний синдром, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистісних досягнень. У цьому підході термін «психологічне вигорання» часто використовується як більш узагальнене поняття, що охоплює емоційні, когнітивні та поведінкові зміни особистості.

Водночас Віктор Бойко у своїх дослідженнях частіше вживає поняття «емоційне вигорання», підкреслюючи поетапний розвиток синдрому та його зв'язок із хронічним стресом. У цьому контексті «психологічне вигорання особистості» може розглядатися як ширше поняття, що включає не лише емоційні, а й мотиваційні та особистісні деформації.

Українські дослідники, зокрема Людмила Карамушка та Тетяна Зайчикова, здебільшого використовують термін «професійне вигорання», підкреслюючи його соціально-психологічну природу та зв'язок із умовами професійної діяльності.

Вони зазначають, що незалежно від термінології, ключовими залишаються однакові прояви: емоційне виснаження, зниження мотивації та деформація ставлення до професійної діяльності.

Т. Грубі, Л.Карамушка, Ю.Ковровський при використанні поняття професійне вигорання [11; 16; 19] підкреслюють роль професійної діяльності у виникненні даного феномену та його негативний вплив на показники працездатності особистості, задоволеності персоналу роботою та взаємостосунками в колективі.

Варто наголосити, що в психології існує і достатньо розповсюджений підхід, згідно якого всі перераховані вище терміни використовуються як синоніми і автори не звертають уваги на детальний аналіз змісту цих понять. У контексті нашої роботи доцільним є, на наш погляд, використання терміну професійне вигорання, яке найбільш адекватно, як нам здається, відображає особливості дослідження даного феномену в контексті організаційної психології, оскільки в рамках даного напрямку психології професійна діяльність, наряду із організацією та особистістю, виступають головними предметами для вивчення.

Зазначимо, що саме такий термін, як професійне вигорання, і використовується більшістю українських організаційних психологів (Т. Грубі [11], Т. Зайчикова [13], Л. Карамушка [16], Ю. Ковровський [19] та ін.) у процесі дослідження даного феномену. Нам імпонує думка цих авторів щодо доцільності використання саме терміну професійне вигорання у процесі дослідження даного феномену.

Тож розглянемо зміст професійного вигорання.

Психолого-педагогічний аналіз досліджуваного феномену показав, що можна говорити, на наш погляд, про такі основні підходи до розуміння професійного вигорання.

По-перше, професійне вигорання розуміється як результат дії професійного стресу (впливу комплексу стресогенних чинників, довготривалого впливу професійних стресорів, некерованого професійного стресу та ін.). Слід зазначити,

що проблема професійного та організаційного стресу знайшла достатньо широке відображення в роботах зарубіжних К.Купер, В.Корольчук, М.Корольчук, С.Солдатова. (К.Купер [22] та ін.) та українських (В. Корольчук [21], М. Корольчук [21], С. Солдатов [28] та ін.) вчених.

По-друге, у сучасній науковій літературі професійне вигорання розглядається як багатовимірне явище, що виникає під впливом комплексу стресогенних чинників професійної діяльності та проявляється у фізичному й емоційному виснаженні, втраті інтересу до роботи та зниженні професійної мотивації. Зокрема, Альбіна Абрамова, Крістіна Маслач та Тетяна Морозова розглядають вигорання як наслідок тривалого впливу професійного стресу та невідповідності між вимогами роботи і можливостями особистості, що призводить до емоційного виснаження та втрати інтересу до професійної діяльності. У свою чергу, С. Ауербах та С. Гремлінг трактують професійне вигорання як довготривалу стресову реакцію, що формується під впливом хронічного професійного навантаження та постійного емоційного напруження. Окремі українські науковці, зокрема Тетяна Зайчикова, Людмила Карамушка та Геннадій Ложкін, визначають професійне вигорання як наслідок некерованого або надмірного стресу, що супроводжується психофізіологічним виснаженням і поступовим відходом працівника від активної професійної діяльності. Також Херберт Фройденбергер та К. Кондо розглядають цей феномен як стан повного емоційного, фізичного й розумового виснаження, який виникає у представників.

По-третє, другий підхід ґрунтується на трактуванні професійного вигорання як механізму психологічного захисту особистості. Зокрема, В. Бойко [7] та Т. Решетова визначають його як сформований у процесі професійної діяльності захисний механізм, що проявляється у частковому або повному пригніченні емоційної реактивності у відповідь на систематичний психотравмувальний вплив. У цьому контексті вигорання розглядається як набутий стереотип емоційної, переважно професійно зумовленої поведінки.

Позиція, близька до зазначеної, полягає у розумінні вигорання як функціонального стереотипу поведінки, який забезпечує адаптивне регулювання

енергетичних витрат особистості шляхом їх дозування та економного використання.

Відповідно до третього підходу, професійне вигорання інтерпретується як форма професійної деформації особистості. Так, Б. Карвасарський розглядає його як специфічний різновид професійної деформації, що виникає внаслідок тривалого інтенсивного емоційного контакту з клієнтами або пацієнтами у процесі надання професійної допомоги.

Четвертий підхід розглядає професійне вигорання як різновид професійної кризи. У межах сучасної психологічної науки проблема психологічних і професійних криз є однією з найбільш активно досліджуваних [2]. У цьому контексті Л. Бурлачук та Т. Форманюк трактують професійне вигорання як професійну кризу, що детермінується особливостями професійної діяльності в цілому, а не лише специфікою міжособистісної взаємодії у процесі її здійснення.

П'ятий підхід інтерпретує професійне вигорання як клінічний розлад. Представники цього напрямку — А. Висоцький, М. Пересадін та В. Фролов [6] — розглядають його як клінічно значуще порушення функціонування не лише центральної нервової системи, а й організму в цілому. У зв'язку з цим акцентується необхідність комплексного медико-психологічного втручання, що включає оптимізацію режиму праці та відпочинку, нормалізацію сну, застосування аеробних фізичних навантажень, а також використання ентеросорбентів, імунопротекторів, вітамінів та адаптогенних засобів.

Емоційне вигорання, за Г. Робертсом, є наслідком тривалого робочого стресу та проявом професійної кризи [43, с. 42]. Воно формується в умовах постійної емоційної взаємодії з великою кількістю людей і має специфічний характер. На відміну від короточасного фізичного чи нервового виснаження, вигорання набуває хронічного психоемоційного характеру, що призводить до стійкого зниження продуктивності діяльності.

Е. Гребот визначає емоційне вигорання як психоемоційний стан, зумовлений недостатньою мотивацією, обізнаністю та самоконтролем, який супроводжується очікуванням покарання замість винагороди за результати роботи [38, с. 213].

Ф. Сторлі розглядає його як індикатор труднощів у досягненні професійних цілей, що відображає невідповідність між вимогами діяльності та ресурсами їх реалізації [44, с. 680]. Це проявляється емоційною напруженістю, внутрішніми або зовнішніми конфліктами, зниженням ефективності праці та формуванням відчуття професійної некомпетентності.

Перші чотири підходи до розуміння професійного вигорання доцільно об'єднати в межах психологічного напрямку, оскільки вони зосереджуються переважно на аналізі психологічних компонентів та основних проявів зазначеного синдрому. Натомість п'ятий підхід може бути визначений як медико-психологічний, оскільки поряд із психологічними характеристиками він враховує також психофізіологічні показники та соматичні аспекти функціонування особистості.

У межах даного дослідження ми дотримуємося передусім психологічної парадигми, оскільки робота виконується в межах психологічної науки, а отже, саме психологічні прояви професійного вигорання становлять основний предмет аналізу. Серед психологічних концепцій найбільш обґрунтованим, на нашу думку, є підхід, відповідно до якого професійне вигорання розглядається як наслідок тривалого, неконтрольованого впливу професійного стресу. Його перевага полягає в тому, що він безпосередньо звертається до механізмів виникнення та розвитку синдрому професійного вигорання. Важливо також зазначити, що саме цей підхід є найбільш репрезентованим у науковій літературі та має найбільшу кількість досліджень і публікацій.

У дослідженнях О. Грицук систематизовано класичні підходи до вивчення емоційного вигорання, зокрема в межах стресової концепції Г. Сельє, яка є його теоретичною основою [10]. У цій парадигмі стрес і вигорання мають спільні механізми виникнення, зумовлені дією дестабілізуючих чинників, подібні стадії розвитку (напруження, резистентність, виснаження) та схожі прояви, такі як втома, апатія й психічне виснаження.

Водночас емоційне вигорання доцільно розглядати як більш вузьке поняття, що відображає специфічні наслідки тривалого професійного стресу та особливості його переживання в контексті діяльності.

У межах онтологічної парадигми емоційне вигорання розглядається як наслідок розчарування професійною діяльністю, втрати життєвих і професійних смислів, а також нереалізованих очікувань.

На думку А. Ленгле, емоційне вигорання є тривалим станом внутрішнього виснаження, що виникає внаслідок втрати смислу діяльності та супроводжується деформацією світогляду, погіршенням самопочуття, зниженням задоволеності результатами праці й розчаруванням у професії або людях [10].

У контексті онтологічного підходу емоційне вигорання розглядається як явище, що негативно впливає на якість життя та ускладнює досягнення стану «акме». Особлива увага приділяється аналізу внутрішніх ресурсів особистості, необхідних для подолання криз буття та переходу до нового рівня життєорганізації.

Онтологічна парадигма трактує емоційне вигорання не лише як професійний феномен, а як глибинну кризу існування, що знижує рівень осмисленості життя та його суб'єктивну задоволеність.

Дослідники Н. Марута, О. Чабан і Г. Коленська визначають емоційне вигорання як процес поступової втрати емоційної, інтелектуальної та фізичної енергії, що проявляється емоційною й когнітивною виснаженістю, фізичною втомою, індиферентністю та зниженням задоволення від професійної діяльності [23, с. 23].

Іншу позицію репрезентує Н. Чепелева, яка підкреслює неоднозначність функціонального значення емоційного вигорання [32]. Попри виражений деструктивний характер і негативні наслідки, воно може виконувати захисну функцію, знижуючи інтенсивність емоційного реагування на психотравмувальні чинники. Як відносно стійке психологічне утворення, емоційне вигорання сприяє більш економному витрачання психічної енергії та виступає своєрідною адаптивною реакцією на хронічний професійний стрес, забезпечуючи збереження емоційних ресурсів особистості.

Нам імпонує думка Н. Перхайла, який вважає, що «синдром професійного вигорання фахівців соціальної сфери є тим деструктивним фактором, що не лише знижує продуктивність діяльності працівників, свідчить про професійний регрес, не задоволеність самореалізацією, руйнує їхнє фізичне та психологічне здоров'я, а і є небезпекою для клієнтів, які звертаються до соціальних служб» [26].

У науковому дискурсі вигорання аналізують через кілька основних підходів, серед яких найпопулярнішою є трикомпонентна модель Х. Маслач та С. Джексона. Вона включає емоційне виснаження (відчуття спустошеності), деперсоналізацію (цинічне ставлення до колег чи клієнтів) та редукцію особистих досягнень, коли людина знецінює власну компетентність.

Окрім результативного підходу, існує й процесуальний погляд, де вигорання розглядається як динамічний розвиток стадій - від початкового напруження та спроб адаптації до фаз резистенції (опору) і, зрештою, повного виснаження. Деякі дослідники, зокрема М. Буріш, виділяють навіть глибші фази, що завершуються деструктивною поведінкою та глибокою екзистенційною кризою, коли людина втрачає сенс своєї діяльності.

Б. Перлман та А.Хартман виділяють 4 етапи емоційного вигорання:

- напруга пов'язана з новими робочими вимогами та процесом адаптації;
- нездатність виконувати діяльність;
- хронічна втома;
- поведінкові аномалії.

Зі свого боку М. Буріш, У. Шауфелі виділяють такі стадії емоційного вигорання:

- сигнальна - характеризується появою втоми, зниженням мотивації, погіршенням емоційного стану та слугує попередженням про можливий розвиток емоційного вигорання;
- зниження рівня співучасті - виявляється у відчутті віддаленості від професійної діяльності, емоційній ізоляції та втраті інтересу до справ;
- емоційні реакції - супроводжуються тривожністю, апатичністю, почуттям провини, депресивними переживаннями й різкими змінами настрою;

- деструктивна поведінка - проявляється через уникнення труднощів, конфліктність, агресивність і використання психологічних захисних механізмів;
- екзистенційна криза - пов'язана з негативним сприйняттям життя, внутрішнім розчаруванням та втратою життєвих смислів.

Наукові розвідки дозволяють виділити два основні підходи до структури вигорання: **результативний та процесуальний**.

1. **Результативний підхід** (Х. Масlach та С. Джексон): Визначає вигорання як трикомпонентну структуру, що складається з емоційного виснаження (втрата ресурсу), деперсоналізації (цинізм, відчуження від колег) та редукції особистих досягнень (знецінення власної праці).

2. **Процесуальний підхід**: Розглядає вигорання як динамічний процес. Наприклад, модель М. Буріша описує шлях від «сигнальної фази» (втома) через «деструктивну поведінку» (конфлікти, захист) до глибокої екзистенційної кризи, коли життя здається безглуздим. Модель А. Пайнза та Е. Аронсона акцентує на стані ментальної астенії, яка знижує інтелектуальну та конативну активність людини.

Симптоматика вигорання є комплексною і поділяється на три групи:

- **Фізіологічна**: хронічна втома, порушення сну, соматичні захворювання.
- **Поведінкова**: дезорганізованість, уникнення відповідальності, зниження якості роботи.
- **Психологічна**: дратівливість, почуття гніву, труднощі у прийнятті рішень.

Цікаво, що попри свою деструктивність, вигорання часто виконує функцію психологічного захисту. Організм ніби вмикає режим економії енергії, знижуючи емоційне реагування на травматичні чинники. Проте цей захист дорого коштує: він поступово руйнує внутрішні опори – мотивацію, емоційне залучення та відчуття власної ефективності. Симптоми вигорання охоплюють широкий спектр – від фізіологічних (хронічна втома, порушення соматичного здоров'я) до поведінкових

і психологічних проявів, як-от дратівливість, дезорганізованість та труднощі у прийнятті рішень.

Вважаємо за доцільне проаналізувати особливості дослідження вираженості професійного вигорання у різних професійних груп. Дослідження показує, що найбільше професійне вигорання спостерігається серед фахівців групи, які відносяться до професій типу людина-людина (за класифікацією О.Кокуна) [20]. Дані професії ще називають «соціальними» [20], «комунікативними», «допомагаючими» [20] професіями, професіями суб'єкт-суб'єктного типу [20]. Професії цього типу характеризуються інтенсивним і тісним спілкуванням з клієнтами, пацієнтами в емоційно насиченій атмосфері при наданні професійної допомоги, для них характерні високі вимоги до психологічної стійкості в емоційно ускладнених або напружених ситуаціях ділового спілкування.

На сьогодні феномен професійного вигорання є найбільш вивченим на таких категоріях фахівців: педагогічних працівниках (О. Бондарчук [1]; Ю. Жогно [12]; Т. Зайчикова [13]; соціальних працівниках; психологах (Х. Василькевич [6], І. Калашник [15], С. Харенко [31] та ін.); менеджерах (І. Галецька [8], О. Матвієнко [24], працівниках державної служби (Т. Грубі [11] та ін.). Скоріше всього, це обумовлено тим, що саме ці категорії працівників, як уже зазначалось, є найбільш складними в плані спілкування з людьми. Слід наголосити, що в літературі зазначається, що ризик виникнення синдрому професійного вигорання на сьогодні встановлено у представників приблизно професій і професійних груп, які відносяться до професій типу людина-людина і ризик вигорання знаходиться в межах 25-30% представників соціальних професій [34]. Разом з тим, в літературі також вказується на те, що надмірні емоційні вимоги не обмежуються професіями, пов'язаними з роботою з людьми, що вигорання може виникати і розвиватися в інших професійних групах, а також в житті і поза роботою, та стає хворобою суспільства [22]. І у цьому контексті слід сказати, що протягом останніх 10-15 років дана проблема почала активно досліджуватись уже не тільки на матеріалі професій «людина-людина», але і на контингенті професій «людина- 34 техніка», «людина-

природа» (за класифікацією О.Кокун) [20], тобто, професій суб'єкт-об'єктного спрямування.

В умовах сучасних викликів, зокрема під час воєнного стану, проблема вигорання стає критичною як для керівників, так і для підлеглих. Хронічний стрес, невизначеність майбутнього та інтенсивні емоційні навантаження прискорюють розвиток цього синдрому. Оскільки психоемоційний стан лідерів безпосередньо впливає на стійкість всієї організації, своєчасна діагностика за допомогою таких інструментів, як опитувальник JSS для оцінки задоволеності роботою чи шкала DASS-21 для вимірювання рівнів стресу й тривоги, стає життєво необхідною. Таким чином, професійне вигорання сьогодні трактується не лише як особиста проблема працівника, а як комплексний багатовимірний процес, що потребує системного підходу до профілактики та підтримки ментального здоров'я в професійному середовищі.

1.2. Психологічні чинники розвитку професійного вигорання

На сучасному етапі розвитку суспільства проблема синдрому емоційного вигорання набуває особливої актуальності через складну соціально-економічну ситуацію, що негативно позначається на психологічному здоров'ї населення. Традиційно в науковій літературі при вивченні діяльності фахівців соціономічних професій (лікарів, педагогів, психологів) акцент робився на позитивних аспектах, проте висока відповідальність та емоційні навантаження потенційно містять небезпеку виникнення професійного стресу.

Вперше термін «психічне вигорання» застосував Г. Фрейденберг у 1974 році, описуючи його як виснаження енергії у фахівців сфери соціальної допомоги, які відчуваються перевантаженими проблемами інших людей. Згідно з концепцією В. Бойко, емоційне вигорання - це набутий стереотип емоційної поведінки, що виступає механізмом психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи. Це дозволяє людині дозувати й економно витратити енергетичні ресурси, проте часто має

дисфункціональні наслідки для професійної діяльності та міжособистісних стосунків.



Рис. 1.1. Синдром емоційного вигорання

У психологічній науці виділяють три основні підходи до вивчення чинників вигорання: **інтерперсональний** (акцент на міжособистісній взаємодії), **індивідуальний** (аналіз емоційної та мотиваційної сфер особистості) та **організаційний** (вплив професійного середовища). Жоден із цих підходів не є вичерпним, оскільки вигорання - це багатовимірний синдром, що розвивається поступово й латентно, часто без видимого зв'язку з конкретною стресовою подією.

Індивідуально-психологічні детермінанти вигорання Внутрішні чинники відіграють роль «фундаменту», на якому формується стійкість або вразливість до професійного стресу. До провідних чинників належать особливості особистісної структури, рівень емоційної компетентності та ціннісні орієнтації.

- **Особистісні риси:** Схильність до виснаження частіше виявляється у фахівців із підвищеним почуттям відповідальності, гіперконтрольованістю поведінки та низькою толерантністю до невизначеності. Надмірна вимогливість до себе та перфекціонізм стають каталізаторами швидкого вичерпання внутрішніх ресурсів.

- **Емоційний інтелект:** Низький рівень емоційного інтелекту та невміння розпізнавати власні почуття суттєво ускладнюють саморегуляцію, що призводить до зростання фрустрації. Водночас високий рівень емпатійності за відсутності навичок психологічної захищеності також є ризиком: педагоги глибоко переймаються проблемами учнів («плата за співчуття»), але не встигають відновлюватися.

- **Соціально-демографічні характеристики:** Дослідження В. Орла підтверджують, що найтісніший зв'язок із вигоранням мають вік та стаж роботи.

- **Ціннісний конфлікт:** Важливою передумовою вигорання є внутрішня неузгодженість між особистими цінностями людини та вимогами професійного середовища. Якщо діяльність перестає відповідати внутрішнім смислам, вона перетворюється на формальний обов'язок, що нищить професійне натхнення.

Організаційні чинники та специфіка професійного середовища Умови праці та організаційна культура можуть як підтримувати фахівця, так і провокувати деструкцію його психіки. До групи організаційних чинників належать зміст роботи, умови матеріального середовища та соціально-психологічний клімат.

1. **Параметри діяльності:** Підвищене навантаження, наднормова праця, тривалий робочий день та відсутність адекватної матеріальної чи моральної винагороди сприяють виникненню нервового напруження.

2. **Соціально-психологічний клімат:** Дисгармонійні взаємини в колективі, авторитарний стиль управління, конфліктність та невизначеність ролей створюють підґрунтя для ізоляції та безпорадності працівника. Нестача соціальної підтримки є значущим предиктором швидкої втрати мотивації.

3. **Специфіка приватних освітніх установ:** У приватному секторі додаються специфічні стресори: орієнтація на комерційний результат, конкуренція між колегами, високий рівень публічної оцінки з боку клієнтів (батьків) та нечіткі межі робочого часу. Педагог у таких умовах змушений перебувати у стані постійного емоційного контролю, оскільки батьки виступають «замовниками», а будь-яка дрібна невдача може сприйматися як загроза репутації закладу.

Динаміка та симптоматика розвитку синдрому (за моделлю В. Бойко)

Процес вигорання проходить через три фази, що відповідають стадіям стресу за Г. Сельє: напруження, резистенція та виснаження.

- **Фаза напруження:** Це «пусковий механізм», викликаний хронічною психоемоційною атмосферою та підвищеною відповідальністю. Вона проявляється через симптоми переживання психотравмуючих обставин, **незадоволеності собою**, відчуття «загнаності у клітку» та розвиток тривожно-депресивних станів.

- **Фаза резистенції (опору):** На цьому етапі особистість намагається захиститися від неприємних вражень, намагаючись знизити тиск зовнішніх обставин. Характерними є неадекватне емоційне реагування (економія емоцій), емоційно-моральна дезорієнтація (байдужість до оточуючих), розширення сфери економії емоцій поза межі роботи та редукція професійних обов'язків.

- **Фаза виснаження:** Характеризується падінням загального енергетичного тону та ослабленням нервової системи. Основні симптоми: **емоційний дефіцит** (робота на автоматі), **емоційне відчуження** (мінімізація контактів), **деперсоналізація** (цинічне ставлення до людей) та **психосоматичні порушення** (розлади сну, головний біль, проблеми з тиском).

Макросоціальний контекст та колективне вигорання На розвиток синдрому суттєво впливають макросоціальні чинники: економічна нестабільність, пандемії та війна. В умовах війни фахівці переживають подвійне навантаження — необхідність якісно працювати та одночасно адаптуватися до екстремальних стресогенних обставин. Це часто призводить до явища **колективного вигорання**, коли втома, апатія та песимізм поширюються на всю професійну групу, руйнуючи довіру та згуртованість у колективі.

Стратегії профілактики та подолання професійного вигорання Для ефективного запобігання вигоранню необхідний системний підхід, що охоплює індивідуальну та організаційну роботу.

- **Особистісний рівень:** Важливим є визначення короткострокових і довгострокових цілей, що підвищує мотивацію та забезпечує зворотний зв'язок. Фахівцям рекомендується освоювати методи саморегуляції, релаксації та тайм-

менеджменту (використання технічних перерв). Важливим принципом є відхід від непотрібної конкуренції та підтримка хорошої фізичної форми.

- **Психологічна гігієна:** Потрібно вчитися не «розчинятися» в проблемах інших, не шукати в роботі єдиного порятунку від особистих негараздів та чітко розмежовувати професійне й приватне життя.

- **Організаційний рівень:** Керівництво повинно створювати сприятливий психологічний клімат, забезпечувати автономію працівників, проводити спеціальні тренінги та сприяти професійному розвитку (конференції, підвищення кваліфікації), що запобігає стагнації професійного «Я».

Професійне вигорання — це складний динамічний процес, що формується під дією пролонгованого стресу в системі «людина–людина». Воно є результатом взаємодії індивідуальної вразливості (перфекціонізм, низький EQ) та організаційного тиску (перевантаження, конфлікти, ринкові вимоги). Тільки поєднання особистісної зрілості фахівця та системної підтримки з боку організації може забезпечити тривале професійне довголіття та збереження психологічного здоров'я. Вигорання — це не вирок, а сигнал про необхідність перегляду життєвих пріоритетів та стратегій взаємодії з оточуючим світом

1.3. Особливості професійного вигорання у фахівців соціономічних професій

Професійне вигорання у фахівців соціономічних професій, тобто професій типу «людина — людина» (лікарів, педагогів, психологів, соціальних працівників), має свої особливості, адже їхня робота безпосередньо пов'язана з постійною взаємодією з іншими людьми. Саме через це емоційне навантаження у таких професіях є значно вищим, ніж у багатьох інших сферах діяльності. Науковці зазначають, що тривале перебування у стані емоційної напруги поступово виснажує психологічні ресурси людини та призводить до розвитку професійного вигорання.

Однією з головних особливостей вигорання у соціономічних професіях є комунікативний характер стресу. Щоденна необхідність спілкуватися з великою кількістю людей, вирішувати їхні проблеми, співпереживати та підтримувати створює постійне психоемоційне напруження. Особливо складною є робота з людьми, які перебувають у кризових ситуаціях, переживають втрату, тривогу чи сильний стрес. К. Маслач і С. Джексон у своїх дослідженнях довели, що саме постійне емоційне включення у професійну взаємодію стає одним із основних чинників розвитку емоційного виснаження.

Для представників допомагаючих професій характерною є також надмірна емоційна залученість у проблеми інших людей. Часто фахівець настільки переймається станом пацієнта, учня чи клієнта, що поступово починає втрачати власний емоційний ресурс. К. Маслач називала це явище «платою за співчуття». Подібної думки дотримувався і Ч. Фіглі, який досліджував феномен «втоми від співчуття». На його думку, постійне співпереживання чужим проблемам може викликати внутрішнє виснаження, емоційну спустошеність та навіть вторинну психологічну травматизацію.

Ще однією характерною ознакою професійного вигорання є деперсоналізація. Вона проявляється у тому, що фахівець поступово стає більш байдужим до людей, з якими працює. Людина починає сприймати клієнтів чи пацієнтів не як окремих особистостей, а лише як частину своєї роботи. Наприклад, лікар може бачити вже не людину з її переживаннями, а лише «діагноз» чи «випадок». Таке емоційне дистанціювання часто виникає як захисна реакція психіки на постійне перенапруження. Проте тривале перебування у такому стані негативно впливає не лише на якість професійної діяльності, а й на міжособистісні стосунки загалом.

У багатьох фахівців соціономічної сфери формується так званий синдром «безсилового помічника». Людина відчуває, що, незважаючи на всі свої зусилля, вона не може повністю допомогти іншим або змінити ситуацію. Через це з'являється внутрішня втома, почуття безпорадності та професійної неефективності. М. Буріш

зазначав, що тривале переживання такого стану може призводити до апатії, зниження самооцінки та втрати інтересу до професійної діяльності.

Особливо помітним професійне вигорання стає в умовах сучасної клієнтоорієнтованої системи. У приватній медицині, освіті чи сфері послуг фахівці змушені не лише якісно виконувати свої професійні обов'язки, а й постійно контролювати власні емоції, підтримувати позитивний імідж та відповідати очікуванням клієнтів. А. Хохшильд у своїх дослідженнях називала це «емоційною працею», коли людина змушена демонструвати певні емоції незалежно від власного внутрішнього стану. Постійний самоконтроль та високий рівень відповідальності значно підсилюють психологічне виснаження.

Важливу роль у розвитку професійного вигорання відіграють і організаційні чинники: велике навантаження, дефіцит часу, відсутність підтримки, низька оцінка праці та постійний стрес. Н. Водоп'янова та Є. Старченкова підкреслювали, що тривала робота в умовах емоційного перенапруження може призводити до професійної деформації особистості, емоційної холодності та психологічного дистанціювання.

Отже, професійне вигорання у представників соціономічних професій є складним психологічним явищем, яке виникає під впливом постійного емоційного навантаження, високої відповідальності та необхідності постійної взаємодії з людьми. Воно проявляється у виснаженні, втраті мотивації, емоційному відчуженні та зниженні задоволення від професійної діяльності. Саме тому проблема професійного вигорання сьогодні потребує особливої уваги як з боку науковців, так і з боку практичних психологів та керівників установ.

Висновки до 1 розділу

1. **Професійне вигорання обґрунтовано як складний багатовимірний психологічний феномен**, що є результатом тривалого впливу хронічного професійного стресу. У науковій літературі виділяються два основні підходи до його структури: результативний (модель К. Масlach та С. Джексон), що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень, та процесуальний, який розглядає вигорання як динамічний розвиток стадій від початкового напруження до повної екзистенційної кризи. Крім того, виявлено, що вигорання виконує функцію психологічного захисту (за В. Бойком), дозволяючи особистості економити енергетичні ресурси через повне або часткове виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі чинники.

2. З'ясовано, що розвиток синдрому детермінований взаємодією трьох груп чинників:

- **індивідуально-психологічних** (перфекціонізм, висока відповідальність, низький рівень емоційного інтелекту та схильність до тривожності);
- **організаційних** (надмірне навантаження, конфлікти в колективі, рольова невизначеність та відсутність підтримки);
- **макросоціальних**, серед яких в умовах сучасної України особливої ваги набуває вплив воєнного стану та пов'язана з ним загальна нестабільність.

3. Встановлено, що представники соціономічних професій є найбільш вразливою категорією через комунікативний характер стресу та необхідність постійної «емоційної праці». Специфічними ознаками вигорання у цій сфері є розвиток «втоми від співчуття», формування синдрому «безсилового помічника» та емоційне дистанціювання від клієнтів (пацієнтів, учнів) як захисна реакція на перенапруження. Це призводить не лише до погіршення здоров'я фахівця, а й до зниження якості професійної допомоги та деформації міжособистісних стосунків.

4. Теоретичний аналіз засвідчив, що попри значний ступінь вивченості проблеми, існує потреба в подальшому емпіричному дослідженні внутрішніх детермінант вигорання (зокрема особистісних рис за Р. Кеттеллом) у фахівців, які

працюють у кризових умовах. Це є необхідним для розробки та впровадження комплексних програм психологічної профілактики, які мають поєднувати розвиток навичок саморегуляції особистості зі створенням сприятливого організаційного середовища.

Таким чином, розгляд теоретичних основ підтверджує актуальність обраної теми та доцільність проведення подальшого емпіричного дослідження для виявлення конкретних психологічних чинників вигорання у досліджуваній вибірці фахівців.

РОЗДІЛ 2.

КОНСТАТУВАЛЬНИЙ ЕТАП ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ СОЦІОНІМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

2.1. Організація та методи емпіричного дослідження

Проведений теоретичний аналіз науково-психологічної літератури з проблеми емоційного вигорання визначив логіку та зміст емпіричного етапу дослідження. Незважаючи на значну кількість наукових праць, присвячених цій проблематиці, сучасні умови професійної діяльності педагогів — зокрема наслідки дистанційного навчання, підвищеного емоційного навантаження, нестабільної соціальної ситуації та постійної професійної напруги — зумовлюють необхідність подальшого вивчення особливостей емоційного вигорання працівників освіти.

Особливо актуальною ця проблема є для педагогів, оскільки їхня професійна діяльність пов'язана з постійною емоційною взаємодією з учнями, батьками, колегами та адміністрацією. Високий рівень відповідальності, необхідність підтримувати професійну ефективність і психологічну стійкість нерідко призводять до емоційного виснаження, втрати мотивації, професійної байдужості та зниження задоволеності працею.

Метою дослідження стало вивчення особливостей прояву професійного вигорання у фахівців соціонімічних професій та аналіз психологічних, організаційно-професійних і соціально-демографічних чинників, що зумовлюють його виникнення.

Гіпотеза дослідження ґрунтувалася на таких припущеннях:

1. Професійна діяльність фахівців соціонімічних професій характеризується високим рівнем емоційної напруженості, значною інтенсивністю міжособистісної взаємодії та психоемоційним навантаженням, що може сприяти виникненню професійного вигорання.
2. Існує взаємозв'язок між рівнем професійного вигорання та такими чинниками мікрорівня:

а) особистісними характеристиками фахівців (емоційна стійкість, рівень тривожності, мотивація професійної діяльності, рівень емпатії, комунікативні здібності);

б) організаційно-професійними характеристиками (стаж професійної діяльності, рівень професійного навантаження, тривалість робочого дня, умови праці, особливості професійної взаємодії);

в) соціально-демографічними характеристиками (вік, стать, сімейний стан, рівень освіти).

3. Існує взаємозв'язок між проявами професійного вигорання та чинниками мезорівня, зокрема:

а) специфікою професійної діяльності;

б) типом установи або організації;

в) особливостями психологічного клімату в колективі.

Відповідно до мети та висунутої гіпотези було визначено основні завдання дослідження:

1. Проаналізувати особливості професійної діяльності фахівців соціонімічних професій та визначити наявність у процесі роботи негативних емоційних переживань.
2. Дослідити рівень вираженості професійного вигорання у фахівців соціонімічних професій.
3. Визначити взаємозв'язок між рівнем професійного вигорання та особистісними характеристиками фахівців.
4. Проаналізувати зв'язок між професійним вигоранням та організаційно-професійними й соціально-демографічними характеристиками респондентів.
5. Дослідити вплив особливостей професійного середовища на розвиток професійного вигорання.

Реалізація поставлених завдань здійснювалася у декілька послідовних етапів.

На першому підетапі було проведено опитування фахівців соціонімічних професій з метою аналізу особливостей їхньої професійної діяльності, ставлення до професії, визначення основних труднощів професійної взаємодії, а також

виявлення негативних емоційних станів, що виникають у процесі професійної діяльності.

Цей етап дослідження дав можливість визначити, наскільки проблема професійного вигорання є актуальною для представників соціонімічних професій, а також окреслити найбільш проблемні аспекти професійної діяльності, які можуть сприяти розвитку емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень.

Вибірку дослідження склали 40 педагогічних працівників фахового коледжу торгівлі та готельно-ресторанного бізнесу та приватного закладу загальної середньої освіти віком від 25 до 57 років. Серед респондентів були викладачі української мови та літератури, історії, англійської мови, математики, біології, а також учителі початкових класів. Педагогічний стаж учасників становив від 3 до 20 років. Більшість респондентів на момент проведення дослідження перебували на території України.

Усі учасники брали участь у дослідженні добровільно. Перед початком роботи їм було надано інформацію про мету, завдання та особливості проведення дослідження, а також гарантовано конфіденційність отриманих результатів. Дослідження проводилося як безпосередньо в освітньому закладі, так і в онлайн-форматі, у зручний для педагогів час. Такий підхід сприяв створенню довірливої атмосфери та забезпечував можливість отримання щирих і змістовних відповідей.

Емпіричне дослідження здійснювалося у чотири етапи.

Перший етап — підготовчий. На цьому етапі було визначено мету, завдання та програму дослідження. Здійснено аналіз наукової літератури з проблеми емоційного вигорання, підбрано психодіагностичний інструментарій, підготовлено анкетні матеріали та узгоджено організаційні умови проведення дослідження з адміністрацією освітнього закладу.

На другому етапі констатувального дослідження вивчався рівень професійного вигорання у підприємців. Для його вивчення використовувалася методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина — людина» Х.Маслач, С.Джексона [175]. Згідно теорії Х. Маслач та С.Джексона, методика

визначає три основні складові професійного вигорання («емоційне вигорання», «деперсоналізацію», «редукцію особистих досягнень»). Слід зазначити, що автором розроблено два варіанти даної методик, які можуть бути використані окремо для дослідження менеджерів та окремо для викладачів, учителів. У нашому дослідженні використовувався варіант методики для менеджерів. На цьому етапі проводився безпосередній збір емпіричних даних. Досліджувані заповнювали психодіагностичні методики в індивідуальному форматі у спокійній та комфортній атмосфері. Середня тривалість роботи становила приблизно 45–60 хвилин. Особлива увага приділялася створенню психологічно безпечних умов, що сприяли відкритості та ширості відповідей.

Для реалізації мети дослідження було використано комплекс психодіагностичних методик.

Для досягнення мети дослідження та реалізації поставлених завдань було використано комплекс теоретичних, емпіричних і статистичних методів дослідження.

До теоретичних методів належали аналіз, узагальнення, порівняння та систематизація науково-психологічної літератури з проблеми емоційного вигорання. Використання цих методів дозволило уточнити сутність поняття «емоційне вигорання», визначити основні підходи до його вивчення, виокремити чинники виникнення та особливості прояву у професійній діяльності педагогів.

Серед емпіричних методів було використано анкетування, психодіагностичне тестування та частково стандартизовану бесіду.

Анкетування проводилося за допомогою авторської анкети, розробленої на основі аналізу наукових джерел. Вона була спрямована на визначення рівня обізнаності педагогів щодо причин, симптомів і наслідків емоційного вигорання, а також на виявлення суб'єктивного ставлення респондентів до проблеми професійного виснаження.

Психодіагностичне тестування здійснювалося із застосуванням комплексу валідних методик:

Основною методикою дослідження виступила «Діагностика емоційного вигорання» В. Бойко, яка є однією з найбільш поширених у вітчизняній психологічній практиці. Дана методика дозволяє визначити ступінь сформованості синдрому професійного вигорання відповідно до трьох фаз його розвитку: фази напруження, фази резистенції та фази виснаження. Кожна з фаз включає низку симптомів, що відображають специфіку розвитку емоційного вигорання, зокрема емоційне перенапруження, редукцію професійних обов'язків, емоційне відсторонення та психофізичне виснаження. Використання цієї методики дало можливість не лише оцінити загальний рівень професійного вигорання, а й проаналізувати його структурні компоненти.

Додатково у дослідженні застосовувався опитувальник професійного вигорання Maslach Burnout Inventory (MBI), розроблений К. Масlach і С. Джексон, який у сучасній науковій практиці використовується в адаптованих варіантах. Методика дозволяє оцінити три основні компоненти професійного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень. Застосування MBI забезпечує можливість порівняння отриманих результатів із даними міжнародних досліджень у сфері професійного вигорання та підвищує валідність емпіричних результатів.

З метою дослідження емпатійних здібностей респондентів використовувалася методика В. Бойко, яка дозволяє визначити рівень розвитку емпатії, особливості емоційного реагування на переживання інших людей, а також здатність до співпереживання та емоційного включення у міжособистісну взаємодію. Оскільки професійна діяльність фахівців соціономічних професій безпосередньо пов'язана з інтенсивною міжособистісною комунікацією, рівень емпатії розглядається як один із важливих чинників, що може впливати на формування професійного вигорання.

Також у дослідженні застосовувалася методика діагностики рівня тривожності Ч. Спілбергера - Ю. Ханіна, яка дає змогу оцінити рівень ситуативної та особистісної тривожності. Підвищена тривожність розглядається як один із психологічних чинників ризику розвитку професійного вигорання, оскільки вона

зумовлює емоційну напруженість, зниження стресостійкості та труднощі в адаптації до професійних навантажень.

Крім психодіагностичних методик, у дослідженні було використано авторську анкету, спрямовану на вивчення соціально-демографічних та організаційно-професійних характеристик респондентів. Анкета містила питання щодо віку, статі, рівня освіти, сімейного стану, стажу професійної діяльності, умов праці, рівня професійного навантаження та особливостей професійної взаємодії в колективі. Отримані дані дозволили дослідити вплив зовнішніх умов професійної діяльності на рівень професійного вигорання.

Частково стандартизована бесіда застосовувалася для уточнення окремих відповідей респондентів, створення довірливої атмосфери та отримання додаткової інформації щодо емоційного стану педагогів. Під час бесіди використовувалися техніки активного слухання та уточнювальні запитання відкритого й закритого типу.

Для обробки та інтерпретації результатів використовувалися методи математичної статистики. Зокрема, було застосовано кореляційний аналіз Пірсона, який дозволив визначити наявність і силу взаємозв'язків між показниками емоційного вигорання та окремими особистісними характеристиками педагогів. Статистична обробка отриманих даних здійснювалася за допомогою програмного забезпечення IBM SPSS Statistics 22.0.

Використання комплексу взаємодоповнювальних методів забезпечило всебічне вивчення проблеми емоційного вигорання педагогічних працівників та підвищило достовірність отриманих результатів дослідження.

З метою дослідження особистісних чинників емоційного вигорання застосовувалися окремі шкали опитувальника Кеттела. Вони дозволили оцінити рівень емоційної стійкості, тривожності, оптимізму, активності та інших особистісних характеристик, які можуть впливати на розвиток професійного виснаження.

Третій етап - аналітичний. Після завершення збору даних результати були систематизовані та піддані кількісному й якісному аналізу. Для визначення

взаємозв'язків між показниками використовувався кореляційний аналіз Пірсона, який дозволяє оцінити силу та напрям зв'язку між змінними. Статистична обробка результатів здійснювалася за допомогою програмного забезпечення IBM SPSS Statistics 22.0. Отримані дані були представлені у вигляді таблиць, діаграм та узагальнених описів основних тенденцій.

Четвертий етап - узагальнення результатів і розробка практичних рекомендацій. На основі проведеного аналізу було визначено основні напрями профілактики та подолання емоційного вигорання серед педагогічних працівників. Розроблені рекомендації можуть бути використані як педагогами, так і адміністрацією освітніх закладів для покращення психологічного клімату, підтримки емоційного благополуччя працівників та запобігання професійному виснаженню.

Крім психодіагностичних методик, у процесі дослідження використовувалася частково стандартизована бесіда, що дозволяла уточнити окремі відповіді респондентів та створити сприятливу атмосферу взаємодії. У роботі застосовувалися техніки активного слухання та постановки уточнювальних запитань відкритого і закритого типу.

Під час організації та проведення дослідження було дотримано основних науково-етичних принципів: добровільності участі, інформованої згоди, конфіденційності отриманих результатів, наукової доброчесності та поваги до особистості кожного учасника.

Дослідження проводилося у межах констатувального етапу емпіричного дослідження професійного вигорання у фахівців соціонімічних професій. У дослідженні взяли участь 40 респондентів, які представляли професії типу «людина – людина» (педагогічні працівники, психологи, соціальні працівники та інші фахівці соціальної сфери).

Щодо соціально-демографічних та організаційно-професійних характеристик, опитувані мали такі особливості.

За віковими показниками респонденти були розподілені таким чином: 20,0% становили особи віком до 30 років; 47,5% – від 31 до 40 років; 22,5% – від 41 до 50

років; 10,0% – понад 50 років. Такий розподіл свідчить про переважання осіб молодого та середнього віку у вибірці.

За статтю серед опитаних 22,5% становили чоловіки, а 77,5% – жінки, що відображає специфіку соціонімічних професій, у яких переважають жінки.

За рівнем освіти респонденти утворили такі групи: 70,0% мали вищу освіту, 20,0% – незакінчену вищу освіту, 10,0% – середню спеціальну освіту. Це свідчить про високий освітній рівень представників вибірки.

Щодо професійного стажу, було виділено такі групи: до 5 років – 30,0%; від 6 до 10 років – 35,0%; понад 10 років – 35,0%. Таким чином, вибірка включає як фахівців із відносно невеликим досвідом роботи, так і досвідчених працівників.

За рівнем професійного навантаження респонденти розподілилися таким чином: до 8 годин на день працюють 25,0%; до 10 годин – 40,0%; понад 10 годин – 35,0%. Отримані дані свідчать про значну інтенсивність професійної діяльності у більшості опитаних.

Щодо наявності вихідних днів та відпочинку, 30,0% респондентів зазначили, що мають стабільні вихідні (2 рази на тиждень), 35,0% – нерегулярні вихідні (1 раз на тиждень або рідше), а 35,0% вказали на недостатність повноцінного відпочинку через специфіку професійної діяльності.

За сімейним станом 42,5% опитаних не перебувають у шлюбі, а 57,5% – перебувають у шлюбі.

За наявністю сімейної підтримки у професійній діяльності 80,0% респондентів зазначили, що отримують підтримку з боку родини, тоді як 20,0% не мають такої підтримки.

Щодо організаційно-професійних характеристик, респонденти працюють у різних типах установ соціонімічного профілю (освітні заклади, соціальні служби, психологічні центри тощо). За формою організації праці 65,0% працюють у державних установах, а 35,0% – у приватних або змішаних структурах.

За сферою професійної діяльності вибірка представлена такими групами: 50,0% – педагогічні працівники, 30,0% – психологи, 20,0% – соціальні працівники та інші фахівці соціонімічного профілю.

За кількістю працівників в організації 60,0% респондентів працюють у колективах до 20 осіб, 25,0% – у середніх організаціях (20–50 осіб), 15,0% – у великих установах (понад 50 осіб).

Таким чином, вибірка дослідження є репрезентативною щодо основних соціально-демографічних та професійних характеристик фахівців соціонімічних професій і дозволяє здійснювати комплексний аналіз особливостей прояву професійного вигорання.

Результати, отримані на кожному з етапів констатувального дослідження, будуть послідовно представлені у наступних підрозділах роботи

Отже, послідовна організація етапів дослідження, обґрунтований добір психодіагностичного інструментарію та дотримання етичних норм забезпечили достовірність і змістовність отриманих результатів. Проведене емпіричне дослідження дозволило виявити особливості емоційного вигорання педагогічних працівників та окреслити перспективні напрями подальшої профілактичної й корекційної роботи в сучасному освітньому середовищі.

2.2. Аналіз результатів дослідження професійного вигорання

У дослідженні взяли участь 40 педагогічних працівників приватних та державних закладів освіти віком від 25 до 57 років. До вибірки увійшли вчителі та викладачі різних предметних напрямів, зокрема української мови та літератури, історії, англійської мови, математики, біології, а також учителі початкових класів. Педагогічний стаж респондентів становив від 3 до 25 років, що забезпечило можливість вивчення особливостей прояву професійного вигорання у фахівців із різним рівнем професійного досвіду.

Усі учасники дослідження брали участь на добровільних засадах. Перед початком емпіричного етапу респондентів було ознайомлено з метою та завданнями дослідження, а також гарантовано конфіденційність отриманих результатів. Збір емпіричних даних здійснювався у змішаному форматі: безпосередньо на базі освітніх закладів, а також дистанційно із використанням

онлайн-опитування, що дозволило охопити більшу кількість респондентів та забезпечити зручність участі.

Аналіз результатів авторської анкети засвідчив достатньо високий рівень обізнаності педагогічних працівників щодо проблеми професійного (емоційного) вигорання. Більшість респондентів розглядали це явище як стан емоційного, психологічного та фізичного виснаження, що виникає внаслідок тривалого професійного стресу та надмірного навантаження. У відповідях найчастіше використовувалися такі поняття, як «емоційне виснаження», «хронічна втома», «апатія», «втрата мотивації до професійної діяльності» та «психологічне перевантаження».

Значна частина педагогів зазначила, що їхня професійна діяльність супроводжується підвищеним рівнем емоційного напруження. Серед основних чинників, які, на думку респондентів, сприяють виникненню професійного вигорання, були визначені: надмірне навчальне та позанавчальне навантаження, значний обсяг документаційної роботи, висока відповідальність за результати навчання учнів, необхідність постійної емоційної залученості у взаємодію з учнями та батьками, а також нестабільні умови функціонування сучасної освітньої системи, зокрема впровадження дистанційних форм навчання.

Отримані дані свідчать, що педагогічна діяльність характеризується високим рівнем емоційного навантаження та стресогенності, що створює передумови для розвитку синдрому професійного вигорання у представників соціонімічних професій.

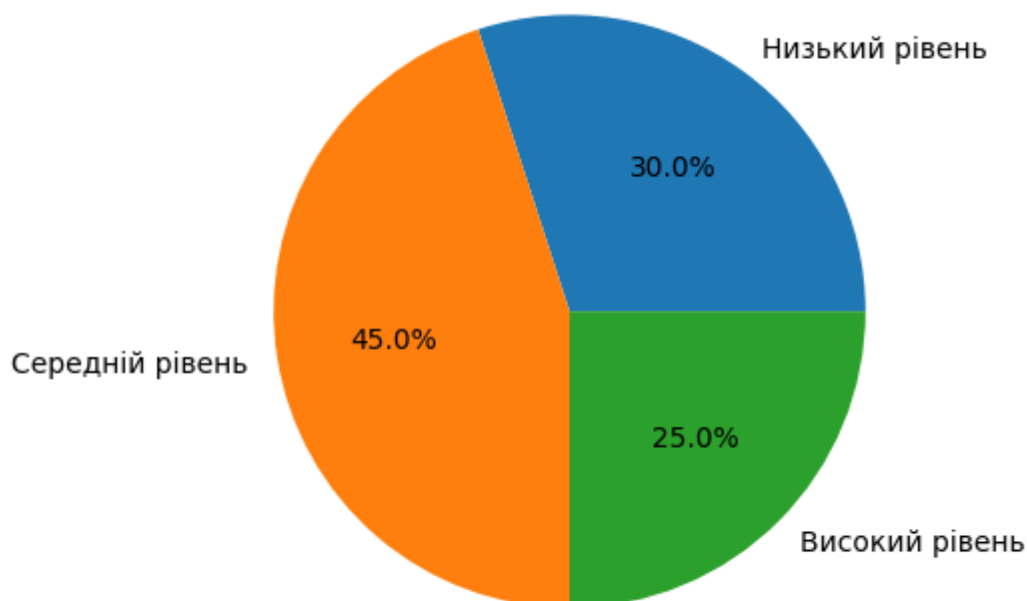


Рис.2.2.1. Розподіл рівнів емоційного вигорання

Отримані результати свідчать про переважання середніх показників за всіма трьома параметрами методики: емоційне виснаження (51,4%), деперсоналізація (59,9%) та редукція особистісних досягнень (64,5%). Водночас привертає увагу наявність значної частки високого рівня емоційного виснаження (27,1%), що є особливо важливим показником, оскільки саме цей компонент безпосередньо впливає на якість професійної діяльності та міжособистісну взаємодію.

Показник деперсоналізації переважно перебуває на середньому рівні (59,9%), що може свідчити про формування певних механізмів психологічного захисту у відповідь на професійні навантаження та емоційне перенапруження. Такий стан нерідко розглядається як адаптивна реакція, однак за тривалого впливу стресових чинників може набувати негативної динаміки.

Редукція особистісних досягнень (64,5%) також переважно представлена середнім рівнем, однак її поширеність серед усіх досліджуваних вказує на зниження задоволеності власною професійною діяльністю та відчуття недостатньої ефективності результатів праці. Це, у свою чергу, може виступати чинником подальшого розвитку негативних особистісних змін.

Отримані дані дозволяють зробити висновок, що емоційне вигорання є багатокомпонентним процесом, який охоплює фізичне, емоційне та поведінкове виснаження. Воно проявляється у зниженні рівня енергії, мотивації, ентузіазму, а також у появі тривожності, байдужості, невпевненості та негативних установок щодо майбутнього.

Професійна діяльність педагогів характеризується високою емоційною та психічною напруженістю, що зумовлено значним обсягом навантаження, необхідністю постійної взаємодії з учнями та батьками, а також впливом зовнішніх стресових факторів (зокрема, нестабільні умови навчального процесу, технічні труднощі, безпекові ризики). У таких умовах психоемоційні ресурси вчителя швидко виснажуються, що підвищує ризик формування вигорання.

Додатковим фактором є особливості сучасної освітньої парадигми, орієнтованої на студентоцентризм, що вимагає від педагогів постійної емоційної включеності та витримки навіть за умов відсутності належного зворотного зв'язку. Це може посилювати відчуття емоційної віддачі без відповідного позитивного підкріплення.

Окремо варто відзначити, що зафіксовано як групу педагогів із вираженим емоційним перенавантаженням і тенденцією до професійного виснаження, так і групу осіб із надмірною професійною залученістю, що проявляється у формі перфекціонізму та трудового гомізму. Обидва варіанти поведінкових стратегій є потенційними предикторами розвитку синдрому емоційного вигорання.

Таким чином, отримані результати свідчать про необхідність подальшого вивчення чинників емоційного вигорання та розробки профілактичних заходів, спрямованих на збереження психоемоційного здоров'я педагогічних працівників.

Таблиця. 2.2.1.

Результати дослідження за методикою В. Бойка (n = 40)

Фаза	Симптоми	Сформовані (осіб)	Формуються (осіб)	Відсутні (осіб)
Напруження (32,4%)	Переживання психотравмуючих обставин	16	24	0
	Незадоволення собою	2	22	16
	Загнаність у клітину	1	17	22
	Тривога, депресія	8	30	2
Резистенція (53,2%)	Вибіркове емоційне реагування	23	12	5
	Емоційно-моральна дезорієнтація	13	23	4
	Економія емоцій	32	6	3
	Редукція професійних обов'язків	17	19	4
Виснаження (31,3%)	Емоційний дефіцит	27	7	5
	Емоційна відстороненість	29	11	0
	Деперсоналізація	24	8	8
	Психосоматичні та психоегетативні порушення	20	13	2

Таблиця відображає результати дослідження емоційного вигорання за методикою В. Бойка у вибірці з 40 респондентів та характеризує прояви трьох основних фаз: «Напруження», «Резистенція» та «Виснаження» з розподілом за рівнями сформованості симптомів.

У фазі «**Напруження**» (32,4%) спостерігається переважання середніх показників, однак окремі симптоми вже мають виражений характер. Найбільш помітним є симптом «переживання психотравмуючих обставин», який сформований у значної частини респондентів, що свідчить про наявність стійкого емоційного навантаження. Водночас такі прояви, як «незадоволення собою» та «загнаність у клітину», переважно перебувають на етапі формування або відсутні, що вказує на нерівномірність розвитку симптоматики.

Фаза «**Резистенція**» (53,2%) є найбільш вираженою серед усіх фаз, що свідчить про активне використання психологічних захисних механізмів. Найбільш сформованим симптомом є «економія емоцій», що характерно для професій, пов'язаних із постійною міжособистісною взаємодією. Також значна частина респондентів демонструє «вибіркове емоційне реагування» та «емоційно-моральну дезорієнтацію», що вказує на поступове зниження емоційної включеності у професійну діяльність.

Фаза «**Виснаження**» (31,3%) представлена переважно середніми та високими значеннями окремих симптомів. Найбільш вираженими є «емоційна відстороненість» та «емоційний дефіцит», що свідчить про зниження здатності до емоційного відгуку та відчуття внутрішнього виснаження. Симптоми деперсоналізації та психосоматичних порушень також мають помітний рівень сформованості, що може свідчити про хронізацію стресових реакцій.

У цілому результати таблиці демонструють, що у досліджуваній групі переважає фаза **резистенції**, яка виступає проміжним етапом між початковим напруженням і подальшим виснаженням. Це свідчить про активне психологічне «пристосування» до професійного стресу, яке, однак, у разі тривалого впливу може перейти у фазу емоційного виснаження та деперсоналізації.

Результати методики В. Бойка засвідчили, що найбільш вираженою серед досліджуваних є фаза резистенції, яка характеризується прагненням зменшити емоційне навантаження та психологічно захиститися від стресогенних чинників. У значної кількості респондентів також було зафіксовано прояви фази виснаження, зокрема емоційну відстороненість, емоційний дефіцит та психоемоційну втому.

Аналіз результатів дозволив виявити, що більш високий рівень емоційного вигорання частіше спостерігався у педагогів із більшим професійним стажем, підвищеним рівнем тривожності та недостатньо сформованими навичками емоційної саморегуляції. Водночас педагоги, які демонстрували вищий рівень емоційної стійкості, оптимізму та позитивної професійної мотивації, характеризувалися нижчим рівнем емоційного виснаження.

Таблиця 2.2.2.

**Результати кореляційного аналізу показників емоційного вигорання
та особистісних властивостей**

Змінні	Виснаження	Тривога і депресія	Емоційна нестабільність	Редукція особистих обов'язків	Редукція проф. обов'язків	Незадоволення собою	Деперсоналізація
Виснаження	1	,562*	,645**	,302*	,504**	-,215	-,298
Знач.	—	,002	,002	,041	,001	,171	,055
Тривога і депресія	,562**	1	,260	-,037	-,202	-,416*	-,104
Знач.	,002	—	,069	,815	,201	,002	,511
Емоційна нестабільність	,645**	,260	1	-,182	-,284	-,224	,576**
Знач.	,002	,069	—	,249	,069	,154	,002
Редукція особистих обов'язків	,302*	-,037	-,182	1	,862**	-,045	,030
Знач.	,041	,815	,249	—	,002	,776	,853
Редукція проф. обов'язків	,504**	-,202	-,284	,862**	1	,279	-,141
Знач.	,001	,201	,069	,002	—	,074	,372

Незадоволення собою	-,215	-,416*	-,224	-,045	,279	1	,545**
Знач.	,171	,002	,154	,776	,074	—	,002
Деперсоналізація	-,298	-,104	,576**	,030	-,141	,545**	1
Знач.	,055	,511	,002	,853	,372	,002	—

Примітка:

- $p \leq 0,05$
 $** p \leq 0,01$

Таблиця 2.2.2. відображає результати кореляційного аналізу за коефіцієнтом Пірсона для вибірки $n = 40$, що дозволяє виявити взаємозв'язки між ключовими компонентами емоційного вигорання педагогів.

Отримані дані свідчать про наявність як статистично значущих, так і слабких або незначущих зв'язків між змінними. Зокрема, встановлено сильний позитивний зв'язок між виснаженням і тривогою/депресією ($r = 0,562$; $p = 0,002$), а також між виснаженням і емоційною нестабільністю ($r = 0,645$; $p = 0,002$), що вказує на взаємне підсилення цих негативних психоемоційних станів.

Виявлено також зв'язок між редукцією особистісних досягнень та емоційною нестабільністю ($r = 0,862$; $p = 0,002$), що є одним із найвищих показників у таблиці та свідчить про тісну взаємозалежність цих параметрів. Крім того, простежуються помірні та слабкі кореляції між іншими змінними (наприклад, деперсоналізацією, незадоволенням собою та редукцією професійних обов'язків), частина з яких не досягає рівня статистичної значущості ($p > 0,05$).

Статистично значущі кореляційні зв'язки було зафіксовано між параметрами «виснаження», «тривога і депресія», «емоційна нестабільність», «редукція професійних обов'язків» та «деперсоналізація». Отримані результати свідчать про наявність тісного взаємозв'язку між проявами емоційного вигорання та окремими психоемоційними характеристиками особистості педагогів.

Між шкалою «виснаження» та показником «тривога і депресія» було встановлено позитивний кореляційний зв'язок ($r = 0,562$; $p \leq 0,01$). Це може свідчити про те, що зростання рівня емоційного виснаження у педагогів супроводжується підвищенням тривожності та депресивних переживань. Ймовірно, тривале психоемоційне перенапруження, значне професійне навантаження та постійний стрес негативно впливають на психологічний стан учителів, посилюючи прояви емоційного неблагополуччя.

Також було виявлено статистично значущий позитивний зв'язок між показниками «виснаження» та «емоційна нестабільність» ($r = 0,645$; $p \leq 0,01$). Отримані результати можуть вказувати на те, що педагоги з високим рівнем емоційного виснаження характеризуються меншою стійкістю до стресових ситуацій, труднощами в емоційній саморегуляції та підвищеною чутливістю до негативних впливів. У свою чергу, емоційна нестабільність може посилювати схильність до розвитку професійного виснаження, формуючи замкнений цикл емоційного перенапруження.

Наявність позитивного кореляційного зв'язку між показниками «виснаження» та «редукція професійних обов'язків» ($r = 0,504$; $p \leq 0,01$) свідчить про те, що зі зростанням емоційного виснаження у педагогів може посилюватися тенденція до формального виконання професійних функцій, зниження відповідальності та втрати зацікавленості у професійній діяльності. Це може проявлятися у зменшенні мотивації до роботи, уникненні додаткових обов'язків та професійній пасивності.

Крім того, статистично значущий кореляційний зв'язок було виявлено між показниками «емоційна нестабільність» та «деперсоналізація» ($r = 0,576$; $p \leq 0,01$). Це може свідчити про те, що педагоги з високою емоційною нестабільністю частіше демонструють ознаки емоційного відсторонення, байдужості у професійній взаємодії та зниження рівня емпатії у спілкуванні з учнями та колегами.

Також було зафіксовано сильний позитивний зв'язок між шкалами «редукція особистих обов'язків» та «редукція професійних обов'язків»

($r = 0,862$; $p \leq 0,01$). Отримані результати можуть вказувати на те, що зниження активності та відповідальності в особистісній сфері супроводжується подібними тенденціями й у професійній діяльності. Це свідчить про комплексний характер емоційного вигорання, який охоплює як професійну, так і особистісну сфери життя педагогів.

Водночас було виявлено негативний кореляційний зв'язок між показниками «тривога і депресія» та «незадоволення собою» ($r = -0,416$; $p \leq 0,01$). Це може свідчити про те, що зростання тривожних та депресивних проявів супроводжується посиленням внутрішньої невпевненості, зниженням самооцінки та негативним ставленням до власних професійних можливостей.

Отже, результати кореляційного аналізу підтверджують наявність тісних взаємозв'язків між компонентами емоційного вигорання та психоемоційними характеристиками педагогів. Отримані дані підкреслюють необхідність розробки профілактичних і корекційних програм, спрямованих на зниження емоційного виснаження, підвищення емоційної стійкості та підтримку психологічного благополуччя педагогічних працівників.

Найбільш виражений кореляційний зв'язок було встановлено між показниками «редукція особистісних досягнень» та «редукція професійних обов'язків» ($r = 0,862$; $p \leq 0,01$). Отриманий результат свідчить про те, що зниження відчуття власної професійної ефективності та значущості тісно пов'язане зі зменшенням професійної активності й відповідальності педагогів. Імовірно, вчителі, які не відчувають задоволення від власних досягнень, поступово втрачають мотивацію до професійної діяльності, уникають додаткових навантажень та менш активно залучаються до освітнього процесу. Такі зміни можуть супроводжуватися формальним виконанням професійних обов'язків, емоційним дистанціюванням від роботи та зниженням інтересу до педагогічної діяльності загалом.

Помірний позитивний кореляційний зв'язок було виявлено між шкалами «деперсоналізація» та «незадоволення собою» ($r = 0,545$; $p \leq 0,01$). Це може свідчити про те, що емоційне відсторонення, байдужість у взаємодії з учнями та

колегами, а також втрата емоційної залученості до професійної діяльності супроводжуються посиленням невдоволення власними професійними результатами та особистісними можливостями. Імовірно, деперсоналізація сприяє формуванню негативного ставлення до себе як до фахівця, що може знижувати рівень професійної самооцінки та психологічного благополуччя педагогів.

Крім того, було встановлено статистично значущий зв'язок між показниками «деперсоналізація» та «емоційна нестабільність» ($r = 0,576$; $p \leq 0,01$). Отримані дані дають підстави припустити, що педагоги з високим рівнем деперсоналізації характеризуються більшою емоційною вразливістю, труднощами в емоційній саморегуляції та меншою стійкістю до стресових ситуацій. У свою чергу, емоційна нестабільність може посилювати схильність до емоційного відчуження та професійного виснаження.

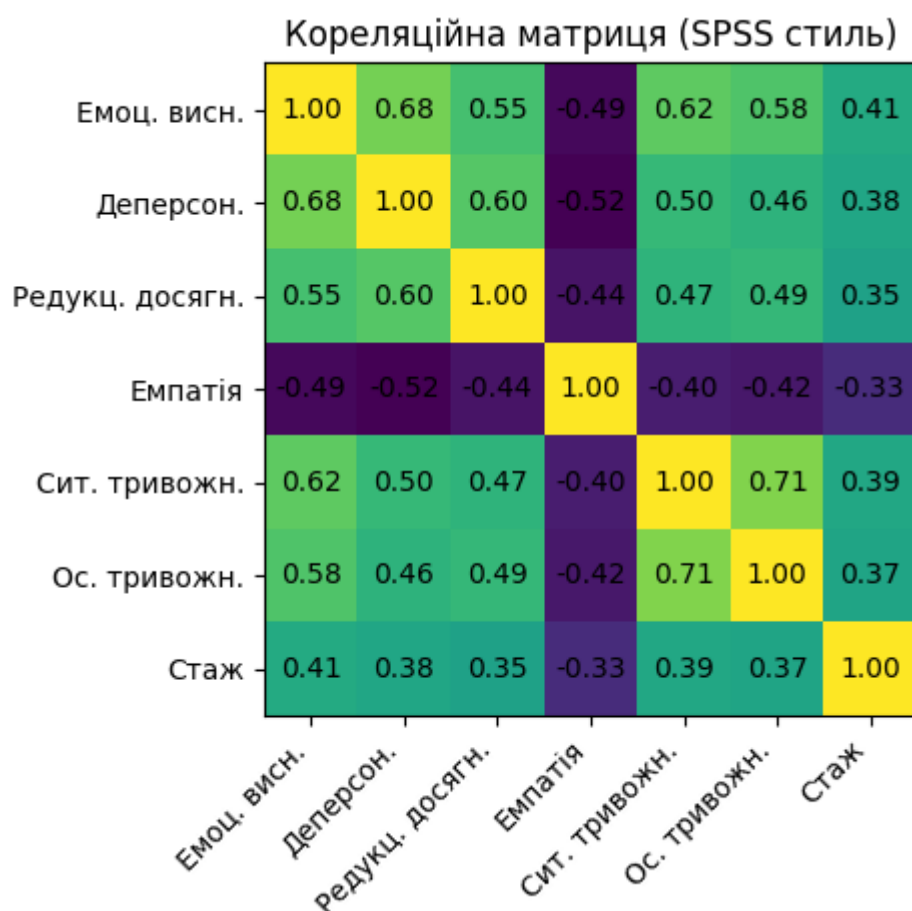


Рис. 2.2.2. Візуалізація кореляційних зв'язків між психологічними характеристиками та професійним стажем досліджуваних

Загалом результати кореляційного аналізу свідчать про наявність тісних взаємозв'язків між компонентами емоційного вигорання, професійним незадоволенням та емоційними особливостями педагогів. Виявлені зв'язки підтверджують комплексний характер синдрому емоційного вигорання, який охоплює як професійну, так і особистісну сфери функціонування особистості.

Отримані результати підкреслюють необхідність організації психопрофілактичних і психокорекційних заходів, спрямованих на зниження рівня емоційного вигорання, розвиток емоційної стійкості, підтримку психологічного благополуччя та формування ефективних стратегій подолання стресу серед педагогічних працівників коледжу.

2.3. Взаємозв'язок психологічних чинників та професійного вигорання

Під час опрацювання наукових праць було з'ясовано, що проблема професійного вигорання розглядається у межах різних наукових підходів і залишається однією з актуальних тем сучасної психології. Дослідники по-різному пояснюють сутність цього явища, однак більшість учених трактує професійне вигорання як результат тривалого впливу стресових факторів професійної діяльності.

Американська психологиня Крістіна Маслач характеризує професійне вигорання як синдром психоемоційного та фізичного виснаження, що виникає через хронічне перенапруження у трудовій діяльності. Науковиця підкреслює, що поступово людина втрачає інтерес до професії, перестає отримувати задоволення від роботи, яка раніше викликала позитивні емоції та професійну зацікавленість. З'являється почуття спустошення, безсилля та небажання продовжувати професійну реалізацію. На думку дослідниці, ознаки вигорання виникають тоді,

коли внутрішніх ресурсів особистості вже недостатньо для відповідності вимогам професійного середовища.

К. Маслач виокремлює три ключові складові професійного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень. Емоційне виснаження проявляється у втраті життєвої енергії, постійній втомі та психологічному перевантаженні. Деперсоналізація виявляється у формуванні байдужого або негативного ставлення до людей, з якими пов'язана професійна взаємодія. Редукція особистісних досягнень супроводжується негативною оцінкою власної діяльності, невпевненістю у професійних здібностях та зниженням самооцінки [41] .

Науковці також зазначають, що синдром професійного вигорання негативно позначається не лише на професійній діяльності, а й на фізичному, психологічному та соціальному благополуччі особистості. Його наслідками можуть бути погіршення якості виконання професійних обов'язків, зниження працездатності, конфлікти у колективі, часті пропуски роботи та звільнення. Результати досліджень свідчать, що люди з вираженим професійним вигоранням частіше мають проблеми зі здоров'ям, переживають труднощі у сімейному житті, а інколи вдаються до шкідливих звичок як способу зниження психоемоційної напруги.

Українські дослідниці Тетяна Зайчикова, Тетяна Грубі та Людмила Карамушка пояснюють професійне вигорання як наслідок тривалого й неконтрольованого стресу. На їхню думку, це психофізіологічна реакція організму, яка виникає через надмірне професійне навантаження та постійне емоційне перенапруження. У такому стані людина поступово віддаляється від професійної діяльності, втрачає емоційну залученість та інтерес до роботи.

Американський психолог Джеральд Грінберг запропонував п'ятиетапну модель розвитку професійного вигорання. Перший етап - «медовий місяць» - супроводжується високою мотивацією, ентузіазмом та позитивним ставленням до роботи. Проте поступово професійні труднощі та стресові ситуації знижують рівень задоволення діяльністю. Другий етап - «нестача палива» - характеризується появою втоми, апатії, порушень сну та втрати інтересу до професійних обов'язків.

Третій етап пов'язаний із розвитком хронічних симптомів: людина постійно відчуває виснаження, працює без належного відпочинку, стає дратівливою та більш схильною до захворювань. Четвертий етап - «криза» - супроводжується виникненням хронічних захворювань і суттєвим зниженням працездатності. П'ятий етап, який дослідник назвав «пробивання стіни», характеризується критичним погіршенням психологічного та фізичного стану, що може становити загрозу для здоров'я, професійної діяльності та життєвого благополуччя людини.

Г. Черніс виявив, що в процесі вигорання і відносини, і поведінка особистості змінюються неконструктивно у відповідь на стрес [37]. Виділяють кілька категорій працівників, які становлять основну групу ризику професійного вигорання. Це фахівці, чий розпорядок дня полягає у спілкуванні з людьми: вчителі, лікарі та медсестри, менеджери по роботі з клієнтами, журналісти, рекрутери, PR-менеджери. Постійне спілкування з великою кількістю різних людей призводить до емоційного стресу, що сприяє виникненню професійного вигорання. До групи ризику також входять працівники, які вирішують різні складні завдання у повсякденній та оперативній роботі, постійно зазнаючи тиску термінів. Це насамперед керівники різного рівня. При цьому, що вищий рівень відповідальності, то більша ймовірність вигорання. Висока ймовірність ризику існує у перфекціоністів. Прагнення завжди і скрізь досягати найкращого результату потребує значних зусиль, які організм важко витримує [8]. У літературі існує значна кількість досліджень щодо чинників професійного вигорання особистості. Так, В. Бойко розглядав професійне вигорання як професійну деформацію особистості, зумовлену зовнішніми та внутрішніми чинниками. До зовнішніх належить: хронічно психоемоційна діяльність (коли працівникові потрібно підкріплювати різні аспекти діяльності емоціями); дестабілізуюча організація діяльності (дестабілізація ситуації відображається не лише на працівникові, але і на клієнтові); підвищена відповідальність за свої обов'язки, незадовільний психологічний клімат.

Внутрішніми чинниками професійного вигорання є: схильність до емоційної ригідності (емоційне вигорання частіше виникає у людей, які стримують свої емоції); інтенсивна інтеріоризація (працівники із підвищеною

відповідальністю більш схильні до професійного вигорання); слабкомотивація емоційної віддачі у професійній діяльності; моральні дефекти та дезорієнтація особистості

Науковці лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені С. Костюка НАПН України (В. Івкін, Н. Дембицька, Л. Карамушка, О. Ковальчук, О. Креденцер, В. Лагодзінська, К. Терещенко) чинники професійного вигорання поділили на три групи:

1. Чинники макрорівня (стосуються діяльності суспільства);
2. Чинники мезорівня (пов'язані з діяльністю підприємницьких організацій);
3. Чинники мікрорівня (стосуються самих підприємств)/ Т. Грубі у своєму дослідженні визначила зв'язок між професійним вигоранням податківців і чинниками на рівні організації, зокрема психолого-організаційними. Дослідниця зазначила зв'язок робочих стресорів (конфлікти на роботі, перевантаження, емоційне навантаження тощо) з “емоційним виснаженням” і “деперсоналізацією” та зворотний зв'язок робочих ресурсів (внутрішня мотивація, підтримка керівника, навчання та кар'єрне зростання та ін.) з “редукцією професійних досягнень”. Також, визначено, що значний вплив на професійне вигорання має специфіка діяльності в державній податковій службі [11].

J. Ogresta, S. Rusac, і L. Zores досліджували зв'язок між синдромом вигорання та задоволеністю роботою серед медичних працівників. Результати показали найвищий ступінь кореляції між емоційним виснаженням і задоволеністю заробітною платою та винагородою, що вказує на те, що працівники, які менш задоволені своєю оплатою та винагородою, повідомляють про більший ступінь емоційного виснаження. Деякі дослідження також показали, що рівень оплати праці як зовнішній мотиватор може посилити стрес. Цей висновок узгоджується з дослідженням, яке показує, що молоді працівники, які менш задоволені ставкою своєї оплати, як правило, частіше залишають професію. Отже, втрата зовнішніх винагород зменшує шанси, що експерт буде відданий своїй роботі [42].

У зарубіжній літературі досить докладно вивчали вплив соціально-демографічних характеристик на ефект вигорання. З усіх соціально-демографічних характеристик найбільш тісний зв'язок із вигоранням має вік, що підтверджується численними дослідженнями. Встановлено, що серед молодших фахівців рівень вигорання вищий, ніж серед фахівців, старших 30–40 років. Вік асоціюється з досвідом роботи, тому вигорання на ранніх етапах кар'єри є більшим ризиком. Причини такої інтерпретації не вивчені дуже ретельно. Однак до цих результатів треба ставитися з обережністю через проблему упередженості – тобто ті, хто вигорає на початку кар'єри, найімовірніше, покинуть роботу [80]. Демографічна змінна статі не є значущим фактором вигорання. Деякі дослідження показують більший рівень вигорання у жінок, інші – у чоловіків, ще інші не знаходять загальних відмінностей. Єдина невелика, але постійна відмінність між статями полягає у тому, що чоловіки часто мають вищий рівень цинізму. У деяких дослідженнях також спостерігається тенденція до того, що жінки мають вищий рівень виснаження. Що стосується сімейного стану, то неодружені (особливо чоловіки) більш схильні до вигорання порівняно з одруженими. Самотні люди відчувають навіть вищий рівень вигорання, ніж розлучені.

Також дослідження показали, що люди з вищим рівнем освіти повідомляють про вищий рівень вигорання, ніж менш освічені працівники. Можна припустити, що освіченіші люди покладають великі надії на свою роботу і тому зростає відчуття напруги, якщо ці очікування не виправдовуються [5]. Причинами професійного вигорання може бути відсутність цікавих занять, одноманітна робота, що повторюється, низькі зарплати і пільги: все це призводить до постійної бездіяльності і хронічної нудьги на роботі. Під впливом таких чинників може статися професійне вигорання. Симптоми включають втрату інтересу до роботи, пасивність та небажання виявляти ініціативу, стомлюваність.

Згідно з результатами дослідження, співробітники, які більш вільно виконують свої професійні обов'язки, менш схильні до синдрому перенапруги. Українська дослідниця Т. Титаренко серед факторів професійного вигорання

виділяє групи: особистісні, статусно-рольові та корпоративні (професійно-організаційні). Вчена зазначає, що вигорання частіше проявляється у “трудоголиків”, тобто у людей, які надмірно відповідально ставляться до своїх обов’язків, більшість часу проводять на роботі, зосереджено працюючи над власною кар’єрою. Також вигорання переживають люди, які завжди прагнуть бути першими, емоційно реагують на стреси та негативно ставляться до перешкод на шляху досягнення мети [29].

Також до соціальних факторів вигорання належать: соціальні зміни, значущі життєві труднощі (розлучення, смерть близьких і т. д.), тривала емоційна напруга, значне переважання інтелектуальної праці, постійне відчуття нестачі часу та хронічна втома, що супроводжується дратівливістю, квапливістю у процесі роботи, хронічне порушення режиму праці та відпочинку, зниження інтересу до роботи, відсутність елементів творчості в роботі та надмірне трудове навантаження, екстремальні ситуації. Варто звернути увагу на групу проблем, що сприяють вигоранню або посилюють його розвиток, пов’язану із ситуацією на роботі. Характерним чинником для ситуацій вигорання є перевантаження. Ще один важливий у цьому контексті аспект ситуації на роботі - можливість впливу на процес роботи та прийняття рішень, які стосуються працівника. Якщо в людини є почуття, що вона нічого не може змінити у своїй роботі, що від неї нічого не залежить, що її думка не має значення і т. д., ймовірність розвитку професійного вигорання збільшується. Рольова невизначеність - у сенсі нечіткого формулювання прав та обов’язків, можливостей людини, рольова конфліктність – як суперечності різних ролей, також сприяють професійному стресу та професійному вигоранню. Проте деякі дослідники дотримуються думки, що саме індивідуально-психологічні особливості мають вагомий вплив на вигорання, не тільки в порівнянні з соціально-демографічними характеристиками, але і з факторами робочого середовища.

Так, серед індивідуально-психологічних чинників, що спричиняють вигорання, вчені виділяють схильність до стрес-реакцій як співвідношення екстернальності та інтернальності, що передбачає ступінь відповідальності людини

за своє життя. Стратегія поведінки людини у ситуації стресу – один із найважливіших чинників, який визначає ймовірність розвитку в індивіда психосоматичних захворювань. Стратегії придушення емоцій часто підвищують ризик станів перед хвороби або хвороби. Проте вміння керувати емоційними проявами, інколи ж і придушувати їх - необхідна “навичка” для осіб комунікативних (соціальних) професій. Для розвитку вигорання важливим є і те, як працівник справляється зі стресом. Дослідження показують, що найбільш уразливі ті, хто реагують на нього агресивно, нестримно, хочуть протистояти йому, не відмовляються від суперництва. Такі люди схильні недооцінювати складність завдань і час, необхідний для їх виконання. Стресогенний фактор викликає у них почуття пригніченості, зневіри, через те, що не вдається досягти поставлених цілей [6].

Проаналізувавши літературу з питання професійного вигорання, розглянувши зарубіжні та вітчизняні дослідження цього феномену, основні ознаки та чинники, можемо зробити висновок, що професійне вигорання – це процес, що розвивається на фоні хронічного стресу і веде до виснаження емоційно-енергетичних і творчих ресурсів людини яка працює, в тісній міжособистісній взаємодії, в емоційно напруженій атмосфері. Можливість розвитку синдрому вигорання набудь-якому етапі професійної діяльності людини свідчить про необхідність розроблення психопрофілактичних заходів, які б знижували ризик вигорання та нейтралізували його негативні наслідки.

Висновки до 2 розділу

1. **Організація емпіричного дослідження** базувалася на комплексному підході до вивчення професійного вигорання. Вибірку склали **40 педагогічних працівників** віком від 25 до 57 років, більшість із яких - жінки (77,5%). Для збору даних було використано валідизований інструментарій: методику В. Бойка, опитувальник МБІ К. Масlach та С. Джексона, шкалу тривожності Спілбергера-Ханіна та окремі фактори опитувальника Р. Кеттелла [228–234]. Це дозволило здійснити багатовимірний аналіз як рівнів вигорання, так і індивідуально-психологічних чинників, що його детермінують.

2. **Аналіз рівнів професійного вигорання** (за методикою МБІ) засвідчив переважання середніх показників за всіма компонентами: емоційне виснаження виявлено у 51,4% респондентів, деперсоналізація - у 59,9%, а редукція особистісних досягнень - у 64,5%. Виявлена значна частка фахівців із високим рівнем емоційного виснаження (27,1%) свідчить про суттєве вичерпання внутрішніх ресурсів педагогів, що безпосередньо впливає на якість їхньої професійної діяльності та емоційний стан.

3. Дослідження за методикою В. Бойка показало, що найбільш сформованою у вибірці є фаза резистенції (53,2%), де домінуючим симптомом виступає «економія емоцій». Це вказує на те, що педагоги активно використовують механізми психологічного захисту для обмеження емоційних витрат у відповідь на стресогенне середовище. Водночас рівні фаз напруження (32,4%) та виснаження (31,3%) підтверджують поступову хронізацію стресових реакцій та формування симптомів емоційної відстороненості у третини опитаних [249–251].

4. **Кореляційний аналіз** підтвердив гіпотезу дослідження щодо взаємозв'язку вигорання з особистісними характеристиками. Встановлено статистично значущі зв'язки:

- **Емоційне виснаження** прямо корелює з рівнем тривоги/депресії ($r = 0,562$) та емоційною нестабільністю ($r = 0,645$).

- **Деперсоналізація** тісно пов'язана з емоційною нестабільністю ($r = 0,576$) та незадоволенням собою ($r = 0,545$).

- Виявлено надзвичайно сильний зв'язок між редукцією досягнень та зниженням професійної відповідальності ($r = 0,862$), що свідчить про те, що знецінення власної праці веде до формального виконання обов'язків.

5. Результати констатувального етапу доводять, що професійне вигорання педагогів є комплексним процесом, де внутрішні чинники (тривожність, емоційна вразливість) посилюються зовнішніми організаційними стресорами (навантаження понад 10 год/день, відсутність підтримки). Отримані дані підкреслюють критичну потребу у впровадженні цілеспрямованих програм психологічної допомоги, спрямованих на розвиток емоційної стійкості та навичок саморегуляції, що стало основою для подальшого формувального експерименту

РОЗДІЛ 3.

ФОРМУВАЛЬНИЙ ЕТАП ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

3.1. Розробка програми профілактики професійного вигорання

Розробка програми профілактики емоційного вигорання у працівників соціономічних професій ґрунтується на сучасних наукових підходах до розуміння вигорання як наслідку хронічного професійного стресу, що виникає в умовах тривалого емоційного навантаження та міжособистісної взаємодії. Відповідно до підходу К. Масlach, емоційне вигорання розглядається як тривимірний конструкт, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень [41]. У працівників соціономічних професій (педагогів, соціальних працівників, медичних працівників тощо) ризик розвитку даного синдрому є підвищеним через постійний контакт із людьми, високий рівень відповідальності та емоційну залученість у професійну діяльність.

З урахуванням сучасних досліджень (Awa, Plaumann & Walter; West et al.), найбільш ефективними є комплексні програми профілактики вигорання, які поєднують індивідуальний, груповий та організаційний рівні впливу [42; 43]. Саме тому розроблена програма має інтегративний характер і спрямована не лише на зниження симптомів вигорання, але й на розвиток особистісних ресурсів, навичок саморегуляції та стресостійкості.

Мета програми

Метою програми є профілактика емоційного вигорання у працівників соціономічних професій шляхом формування навичок психоемоційної саморегуляції, підвищення рівня стресостійкості та активізації особистісних ресурсів.

Завдання програми

Основними завданнями програми є: формування знань про природу та механізми розвитку емоційного вигорання; розвиток здатності до самодіагностики психоемоційного стану; формування навичок подолання професійного стресу; оволодіння техніками емоційної саморегуляції; розвиток конструктивних копінг-стратегій; підвищення рівня професійної адаптації та психологічної стійкості.

Структура програми

Розроблена програма включає шість взаємопов'язаних модулів: вступний (діагностичний), теоретичний, діагностично-аналітичний, корекційно-розвивальний, ресурсний та підсумковий.

Вступний модуль спрямований на формування групової взаємодії, визначення очікувань учасників та первинну діагностику рівня емоційного вигорання. У межах цього етапу застосовуються психодіагностичні методики, зокрема опитувальники для визначення рівня емоційного виснаження та стресостійкості.

Теоретичний модуль передбачає формування уявлень про сутність емоційного вигорання, його стадії розвитку, причини та специфіку прояву у соціономічних професіях. Особлива увага приділяється факторам ризику та захисним механізмам.

Діагностично-аналітичний модуль спрямований на усвідомлення учасниками власних емоційних станів, аналіз індивідуальних стресорів та визначення професійних «тригерів» вигорання.

Корекційно-розвивальний модуль включає опанування технік емоційної саморегуляції, зокрема дихальних вправ, релаксаційних технік, методів когнітивної перебудови негативних думок та тілесно-орієнтованих практик.

Ресурсний модуль спрямований на формування та активізацію особистісних і соціальних ресурсів, розвиток позитивного мислення, підтримку балансу між професійною діяльністю та відпочинком.

Підсумковий модуль передбачає повторну діагностику рівня емоційного вигорання, аналіз змін, отриманих у процесі участі в програмі, та формування індивідуальних рекомендацій щодо профілактики вигорання.

Методи реалізації програми

У процесі реалізації програми використовуються інтерактивні методи навчання: групові дискусії, міні-лекції, кейс-метод, рольові ігри, психогімнастика, вправи на релаксацію, техніки когнітивно-поведінкової саморегуляції та методи розвитку емоційної компетентності.

Очікувані результати

Очікується, що реалізація програми сприятиме зниженню рівня емоційного вигорання, підвищенню стресостійкості, розвитку навичок саморегуляції, активізації особистісних ресурсів та покращенню якості професійної взаємодії працівників соціономічних професій.

У межах програми було розроблено тренінг «Профілактика та подолання емоційного вигорання у працівників соціономічних професій», який є структурованою системою психолого-педагогічних впливів і включає інформаційний, діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти. Тренінг спрямований на формування у його учасників усвідомлення власного емоційного стану, розвиток навичок емоційної саморегуляції, а також активізацію особистісних і професійних ресурсів.

Зміст і структура тренінгу

«Профілактика та подолання емоційного вигорання у працівників соціономічних професій»

Мета тренінгу

Підготовка працівників соціономічних професій до профілактики та подолання емоційного вигорання, розвиток навичок саморегуляції, стресостійкості та збереження професійного здоров'я.

Завдання тренінгу:

1. формування у працівників знань про сутність, структуру та прояви емоційного вигорання у соціономічних професіях;

2. діагностика власного рівня емоційного вигорання та визначення чинників його виникнення (із використанням психодіагностичних методик);

3. оволодіння практичними методами профілактики, самопомоги та подолання емоційного вигорання.

Загальна структура тренінгу

Тренінг «Профілактика та подолання емоційного вигорання у працівників соціономічних професій» складається з 5 розділів:

Розділ 1. «Професійна діяльність у соціономічній сфері: ресурси та стресові чинники»

Розділ 2. «Емоційне вигорання у працівників соціономічних професій: сутність та прояви»

Розділ 3. «Особистісні чинники емоційного вигорання»

Розділ 4. «Організаційні та соціально-демографічні детермінанти емоційного вигорання»

Розділ 5. «Мезорівневі чинники та їх вплив на емоційне вигорання працівників соціономічних професій»

Кожен розділ, відповідно до технологічного підходу, включає три блоки:

а) **змістовно-смісловий** (формування знань про емоційне вигорання та його особливості у соціономічних професіях);

б) **діагностичний** (самоаналіз рівня вигорання та визначення його чинників);

в) **корекційно-розвивальний** (оволодіння техніками профілактики, саморегуляції та подолання вигорання).

Усі інтерактивні техніки, що використовуються в тренінгу, є авторськими або адаптованими відповідно до специфіки досліджуваної проблематики.

Таблиця 3.1.1.

Структура та обсяг тренінгу «Профілактика та подолання емоційного вигорання у працівників соціономічних професій»

Розділи тренінгу	Кількість годин
Вступ до тренінгу	2
Розділ 1. «Професійна діяльність у соціономічній сфері: ресурси та стресові чинники»	6
Розділ 2. «Емоційне вигорання у працівників соціономічних професій: сутність та прояви»	6
Розділ 3. «Особистісні чинники емоційного вигорання»	6
Розділ 4. «Організаційні та соціально-демографічні детермінанти емоційного вигорання»	6
Розділ 5. «Мезорівневі чинники та їх вплив на емоційне вигорання»	6
Самостійна робота	20
Завершення тренінгу	2

Зміст тренінгу

Вступ до тренінгу:

- криголам «Знайомство»: «Мене звати... Я працюю... У своїй роботі я найбільше ціную...»;
- визначення очікувань учасників (індивідуальні робочі аркуші та групове обговорення): «Чому я беру участь у тренінгу?»; «Якого результату я очікую?»;
- мультимедійна презентація: «Мета та завдання тренінгу»;

- групове обговорення організаційних правил роботи;
- «мозковий штурм»: «Правила ефективної групової взаємодії».

Розділ 1. «Професійна діяльність у соціономічній сфері: ресурси та стресові чинники»

Змістовно-смысловий компонент:

- метод незавершених речень (індивідуальна робота): «Робота у соціономічній сфері – це...»;
- робота в малих групах: «Які основні особливості діяльності у вашій професії?»;
- міні-лекція з мультимедійною презентацією: «Психологічна специфіка соціономічних професій: емоційні навантаження та ресурси».

Діагностичний компонент тренінгу: «Рівень емоційного вигорання та його прояви у працівників соціономічних професій»

Психологічний практикум: «Діагностика рівня емоційного вигорання».

Для проведення психологічного практикуму використовується методика «Синдром емоційного вигорання» К. Маслач та С. Джексона (Maslach Burnout Inventory, MBI) [175], яка є однією з найбільш валідних і широко застосовуваних у дослідженнях професійного вигорання. Методика дозволяє визначити три основні компоненти емоційного вигорання:

а) **емоційне виснаження** - характеризується відчуттям емоційного перевантаження, хронічної втоми, зниженням енергетичного ресурсу та психологічного «спустошення» внаслідок професійної діяльності;

б) **деперсоналізація** - проявляється у формуванні відстороненого, формального або цинічного ставлення до клієнтів, пацієнтів, учнів чи колег, що супроводжується емоційною холодністю та зниженням емпатійності;

в) **редукція особистих досягнень** - виражається у зниженні відчуття професійної ефективності, негативній самооцінці власних досягнень та зменшенні відчуття професійної значущості.

Результати діагностики використовуються для усвідомлення учасниками власного рівня емоційного вигорання та визначення індивідуальних ризиків його розвитку.

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Стратегії профілактики та подолання емоційного вигорання у працівників соціономічних професій»

Групова вправа: «Мій ресурс у професії».

Учасники тренінгу об'єднуються в малі групи та обговорюють власні способи подолання емоційного виснаження у професійній діяльності. Особлива увага приділяється визначенню ресурсних стратегій у таких напрямках:

- а) у процесі професійної взаємодії (робота з клієнтами, пацієнтами, учнями, колегами);
- б) в організації робочого процесу (розподіл навантаження, планування часу, дотримання режиму відпочинку);
- в) у сфері особистісного відновлення (відпочинок, хобі, соціальна підтримка, фізична активність).

Після обговорення кожна група презентує власні стратегії профілактики емоційного вигорання, які узагальнюються в єдину «банк ресурсних технік».

Підведення підсумків тренінгової роботи

Здійснюється узагальнення результатів заняття, обговорення основних висновків щодо індивідуальних ризиків емоційного вигорання та ефективних способів його профілактики. Учасники формулюють власні рекомендації щодо підтримання емоційного балансу у професійній діяльності.

Домашнє завдання: «Мій індивідуальний профіль емоційного здоров'я»

1. На основі результатів психодіагностики визначити власний рівень емоційного вигорання та проаналізувати «проблемні зони» (емоційне виснаження, деперсоналізація, зниження професійної ефективності). Обґрунтувати можливі шляхи їх корекції та профілактики.
2. Проаналізувати позитивні та негативні аспекти своєї професійної діяльності у соціономічній сфері. Визначити, які ресурси сприяють збереженню

емоційної рівноваги, а які фактори підвищують ризик вигорання, та запропонувати способи їх оптимізації.

3. Розробити індивідуальну «пам'ятку профілактики емоційного вигорання», у якій відобразити власні ефективні стратегії відновлення емоційного ресурсу та підтримання психологічного благополуччя.

Розділ 2. «Емоційне вигорання у працівників соціономічних професій: сутність та прояви»

Вступ до розділу:

Мета, завдання, організація тренінгової роботи.

Актуалізація попереднього досвіду (досвіду участі в попередньому занятті тренінгу): «Що мені запам'яталося із попередньої зустрічі?». Представлення та аналіз результатів виконання домашнього завдання: «Мій індивідуальний профіль підприємницької діяльності»: Змістовно-смісловий компонент тренінгу: «Професійне вигорання: зміст та його основні складові».

Криголам: «Протягом останнього часу мені хотілось (не хотілось) бачитись з людьми...». х «Мозковий» штурм (груповий варіант): «Професійне вигорання підприємців: які ознаки свідчать про його наявність?».

Робота в парах: «Що є причиною виникнення професійного вигорання у підприємців?».

Міні-лекція: «Професійний стрес та професійне вигорання: спільне та відмінне» (для підготовки міні-лекції використовуються наявні бібліографічні ресурси [7; 8]).

Діагностичний компонент тренінгу: «Зміст і структура професійного вигорання»: Психологічний практикум: «Діагностика прояву основних компонентів професійного вигорання у соціономічних професій (Для проведення психологічного практикуму використовується методика «Синдром «вигорання» в професіях типу «людина – людина» Х. Маслач, С. Джексона).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Як можна сприяти профілактиці професійного вигорання у підприємців?»:

Аналітичне завдання в групах та міжгрупове обговорення: «Які прийоми Ви використовуєте для профілактики: а) «емоційного виснаження»; б) «деперсоналізації»; в) «редукції особистих досягнень»? (наведіть приклади, які стосуються Вашої професійної діяльності, заняття «хобі», неформального спілкування, взаємодії у сім'ї тощо).

Підведення підсумків тренінгової роботи.

Домашнє завдання: «Розробка пам'ятки: «Як можна запобігти професійному вигоранню?» Проаналізувати самотійно або обговорити із членами своєї родини (якщо вони спільно з Вами займаються підприємницькою діяльністю), як можна протидіяти професійному вигоранню та як зробити Вашу підприємницьку діяльність більш успішною, а життя більш «радісним». Представити результати такої роботи у вигляді спеціальної «Пам'ятки».

Розділ 3. «Як особистісні характеристики фахівців соціономічних професій впливають на емоційне вигорання?»

Вступ до розділу:

- Мета, завдання, організація тренінгової роботи.
- Актуалізація попереднього досвіду (досвіду участі в попередньому занятті тренінгу): «Що було найбільш корисним для мене на попередньому занятті?».
- Представлення та аналіз результатів виконання домашнього завдання: «Пам'ятка профілактики емоційного вигорання».

Змістовно-смісловий компонент тренінгу: «Особистісні характеристики фахівців соціономічних професій та їх вплив на емоційне вигорання»

х «Мозковий» штурм (індивідуальна форма): «Які мої особистісні характеристики сприяють або перешкоджають розвитку емоційного вигорання?».

Робота в парах: «Аналіз та систематизація особистісних характеристик, які сприяють або перешкоджають виникненню емоційного вигорання у фахівців соціономічних професій».

Міні-лекція: «Особистісні чинники емоційного вигорання у фахівців соціономічних професій».

У межах міні-лекції розглядаються такі особистісні характеристики:

- рівень емоційної стабільності;
- тривожність;
- емпатійність;
- стресостійкість;
- особливості професійної мотивації;
- рівень самоконтролю;
- комунікативні здібності;
- копінг-стратегії;
- професійна залученість;
- особливості самооцінки та професійної самоефективності.

Для підготовки міні-лекції використовуються сучасні наукові джерела та результати досліджень проблеми емоційного вигорання у представників соціономічних професій.

Діагностичний компонент тренінгу: «Як мої особистісні характеристики впливають на емоційне вигорання?»

Психологічний практикум: «Діагностика рівня стресостійкості та емоційної стабільності».

Для проведення діагностики використовується методика визначення рівня стресостійкості та емоційної адаптації, яка дозволяє проаналізувати:

- здатність особистості протистояти професійному стресу;
- рівень емоційної врівноваженості;
- особливості реагування на конфліктні та напружені ситуації;
- здатність до саморегуляції в умовах професійного навантаження.

Психологічний практикум: «Діагностика копінг-стратегій та професійної самоефективності».

Практикум проводиться із застосуванням психодіагностичних методик, спрямованих на визначення:

- конструктивних та деструктивних способів подолання стресу;
- рівня професійної впевненості;
- здатності ефективно вирішувати професійні труднощі;
- рівня психологічної готовності до емоційно напруженої взаємодії з людьми.

Результати діагностики допомагають учасникам визначити власні сильні сторони та особистісні характеристики, які можуть підвищувати ризик розвитку емоційного вигорання.

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Як використовувати власні особистісні ресурси для профілактики емоційного вигорання?»

Робота в парах: На основі результатів психодіагностики учасники аналізують власні особистісні ресурси та визначають:

- які індивідуальні характеристики сприяють ефективному подоланню професійного стресу;
- які якості потребують розвитку;
- які способи саморегуляції є найбільш ефективними саме для них.

Учасникам пропонується навести конкретні приклади того, як:

- уміти контролювати емоції;
- ефективно взаємодіяти з колегами;
- підтримувати баланс між професійним та особистим життям;
- використовувати соціальну підтримку;
- застосовувати конструктивні копінг-стратегії

можуть сприяти профілактиці емоційного вигорання у професійній діяльності.

Підведення підсумків тренінгової роботи.

Домашнє завдання: «Мої особистісні ресурси»

1. Проаналізувати власні особистісні характеристики, які допомагають ефективно долати професійні труднощі та підтримувати емоційну рівновагу.
2. Визначити особистісні якості, які можуть підвищувати ризик емоційного вигорання, та обґрунтувати шляхи їх корекції.
3. Розробити індивідуальний план підтримання психологічного благополуччя та профілактики емоційного вигорання у професійній діяльності.

Розділ 4. «Чи впливають організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики фахівців соціономічних професій на прояви емоційного вигорання?»

Вступ до розділу:

Мета, завдання, організація тренінгової роботи.

Актуалізація попереднього досвіду (досвіду участі в попередньому занятті тренінгу):

«На попередньому занятті для мене найбільш важливим було...».

Представлення та аналіз результатів виконання домашнього завдання: «Мої особистісні ресурси та способи профілактики емоційного вигорання».

Змістовно-смысловий компонент тренінгу:

«Аналіз організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників емоційного вигорання фахівців соціономічних професій»

Аналітичне завдання (робота в парах): «Проаналізуйте особливості Вашого професійного навантаження (тривалість робочого дня, інтенсивність професійного спілкування, наявність емоційно напружених ситуацій, можливість відпочинку, перерв, відпустки тощо). Подумайте, яким чином професійне навантаження впливає на Ваш емоційний стан та виникнення проявів емоційного вигорання. Визначте, які зміни могли б сприяти оптимізації Вашої професійної діяльності та профілактиці емоційного виснаження».

Групове обговорення: «Чи існують гендерні особливості прояву емоційного вигорання у фахівців соціономічних професій?».

Робота в малих групах: «Як професійний стаж впливає на розвиток емоційного вигорання у фахівців соціономічних професій? Чи зростає або зменшується рівень емоційного виснаження залежно від професійного досвіду?».

Діагностичний компонент тренінгу:

«Діагностика організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників емоційного вигорання»

Міні-лекція:

«Організаційно-професійні та соціально-демографічні чинники емоційного вигорання фахівців соціономічних професій».

У межах міні-лекції аналізуються:

- вплив професійного навантаження на розвиток емоційного вигорання;
- роль організаційного клімату;
- вплив режиму праці та відпочинку;
- значення професійного стажу;
- гендерні та вікові особливості емоційного вигорання;
- роль соціальної підтримки у професійній діяльності;
- вплив міжособистісних конфліктів у колективі на емоційний стан працівників.

Для підготовки презентації використовуються сучасні наукові джерела та результати досліджень проблеми емоційного вигорання у соціономічних професіях.

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу:

«Профілактика та подолання емоційного вигорання: роль організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників»

х Робота в малих групах та міжгрупове обговорення:

«Подумайте, яким чином підтримка з боку сім'ї, колег та професійного оточення може сприяти профілактиці емоційного вигорання у фахівців соціономічних професій.

Складіть рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання для:

а) молодих фахівців, які лише розпочинають професійну діяльність;
 б) фахівців із тривалим професійним стажем;
 в) працівників, діяльність яких пов'язана з високим рівнем емоційного навантаження та інтенсивною взаємодією з людьми».

Учасники аналізують можливості:

- оптимізації режиму праці та відпочинку;
- розвитку професійної підтримки;
- організації дозвілля;
- підтримання балансу між професійним та особистим життям;
- використання ресурсів сімейного та соціального середовища.

Підведення підсумків тренінгової роботи.

Домашнє завдання:

«Вікові та професійні особливості емоційного вигорання»

Проведіть інтерв'ю з колегами різного віку та професійного стажу й визначте:

- які чинники найбільше впливають на розвиток емоційного вигорання;
- які способи профілактики вони використовують у професійній діяльності;
- які ресурси допомагають їм підтримувати емоційну рівновагу.

На основі отриманих результатів підготуйте узагальнені рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання у фахівців соціономічних професій.

Розділ 5. «У чому полягає вплив чинників мезорівня на емоційне вигорання фахівців соціономічних професій?»

Вступ до розділу:

х Мета, завдання, організація тренінгової роботи.

х Актуалізація попереднього досвіду (досвіду участі в попередньому занятті тренінгу):

«Що найбільше запам'яталося мені з попереднього заняття?».

Представлення та аналіз результатів виконання домашнього завдання: «Вікові та професійні особливості емоційного вигорання».

Змістовно-смісловий компонент тренінгу:

«Чинники мезорівня, які обумовлюють виникнення емоційного вигорання у фахівців соціономічних професій»

Групова робота та міжгрупове обговорення: «У яких сферах соціономічної діяльності емоційне вигорання проявляється найбільш виражено?».

Учасники об'єднуються в групи відповідно до професійної сфери діяльності (освіта, медицина, соціальна робота, психологічне консультування, сфера обслуговування тощо) та аналізують:

- специфіку професійного навантаження;
- рівень емоційної напруги;
- особливості взаємодії з людьми;
- організаційні труднощі;
- фактори, що сприяють розвитку емоційного вигорання у відповідній професійній сфері.

Після завершення роботи кожна група презентує результати аналізу та бере участь у міжгруповому обговоренні.

Мультимедійна презентація (міні-лекція): «Емоційне вигорання фахівців соціономічних професій: вплив чинників мезорівня».

У межах міні-лекції розглядаються:

- вплив організаційного середовища;
- особливості професійної культури;
- соціально-психологічний клімат колективу;
- роль професійної підтримки;
- вплив стилю керівництва;
- особливості міжособистісної взаємодії в колективі;
- рівень професійного визнання та соціальної підтримки.

Для підготовки презентації використовуються сучасні наукові джерела та результати досліджень проблеми емоційного вигорання у соціономічних професіях.

Діагностичний компонент тренінгу:

«Діагностика чинників мезорівня, які впливають на емоційне вигорання»

Психологічний практикум (індивідуальна робота та робота в парах):

«Використовуючи наукові та інформаційні ресурси, а також результати спостережень і професійного спілкування з колегами, проаналізуйте, як чинники мезорівня впливають на виникнення емоційного вигорання у фахівців соціономічних професій».

Учасникам пропонується проаналізувати:

- особливості організації праці;
- стиль управління у закладі;
- рівень психологічної підтримки;
- характер професійної взаємодії;
- наявність конфліктів у колективі;
- рівень професійного навантаження;
- можливості професійного розвитку та самореалізації.

На основі проведеного аналізу учасники формулюють рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання у професійному середовищі.

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу:

«Профілактика та подолання емоційного вигорання: як враховувати чинники мезорівня?»

Індивідуальна робота та робота в групах:

«Сприятливий соціально-психологічний клімат як умова профілактики емоційного вигорання».

Учасникам пропонується:

- проаналізувати соціально-психологічний клімат у своєму колективі;

- визначити фактори, які позитивно або негативно впливають на емоційний стан працівників;
- оцінити рівень підтримки, взаєморозуміння та професійної взаємодії у колективі.

Після проведення аналізу учасники визначають:

- як соціально-психологічний клімат впливає на рівень емоційного вигорання;
- які зміни можуть покращити психологічну атмосферу в колективі;
- які форми професійної підтримки доцільно впроваджувати для профілактики емоційного виснаження.

Підведення підсумків тренінгової роботи.

Домашнє завдання (заключне):

«Мій профіль емоційного вигорання: рівень вираженості, структура та ресурси профілактики»

Учасникам пропонується:

- узагальнити результати всіх етапів тренінгу;
- визначити власний рівень емоційного вигорання та основні чинники його виникнення;
- проаналізувати особистісні, професійні та організаційні ресурси, які можуть сприяти профілактиці та подоланню емоційного виснаження;
- розробити індивідуальний план профілактики емоційного вигорання.

Заключна частина тренінгу

Заключна частина тренінгу включає:

Рефлексивний аналіз:

- «Наскільки тренінг виправдав Ваші очікування?»;
- «Що було для Вас найбільш корисним?»;
- «Які знання та навички Ви плануєте використовувати у професійній діяльності?»;
- «Чи рекомендували б Ви участь у такому тренінгу своїм колегам?».

Узагальнення результатів тренінгу та обговорення можливостей подальшого використання отриманих знань і навичок у професійній діяльності.

Список використаних джерел

3.2. Проведення формувального експерименту

На контрольному етапі дослідження було здійснено повторне обстеження тих самих 40 фахівців соціономічних професій після завершення реалізації програми профілактики та подолання емоційного вигорання. Метою контрольного етапу було визначення ефективності впровадженої психопрофілактичної програми та виявлення змін у структурі й рівні емоційного вигорання досліджуваних.

Для повторної діагностики використовувалися ті самі психодіагностичні методики, що й на констатувальному етапі дослідження. Основною методикою виступила методика «Діагностика емоційного вигорання» В. В. Бойка, яка дозволяє визначити ступінь сформованості синдрому емоційного вигорання відповідно до трьох фаз його розвитку: напруження, резистенції та виснаження. Методика дає можливість проаналізувати особливості розвитку таких симптомів, як переживання психотравмуючих обставин, емоційно-моральна дезорієнтація, редукція професійних обов'язків, емоційне відсторонення та психофізичне виснаження.

Додатково застосовувався опитувальник професійного вигорання Maslach Burnout Inventory (MBI) К. Масlach і С. Джексона, який дозволяє оцінити рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень. Використання даної методики забезпечило можливість комплексного аналізу структури емоційного вигорання та порівняння отриманих результатів із сучасними науковими дослідженнями.

Оскільки вибірка дослідження становила 40 осіб, а результати окремих шкал мали відхилення від нормального розподілу, для оцінки статистичної значущості змін між результатами констатувального та контрольного етапів було використано непараметричний Т-критерій Вілкоксона для пов'язаних вибірок. Це дозволило оцінити ефективність реалізованої програми профілактики емоційного вигорання та визначити наявність статистично значущих змін у показниках досліджуваних.

Порівняльний аналіз результатів за методикою В. В. Бойка засвідчив позитивну динаміку за всіма фазами емоційного вигорання. Зокрема, після реалізації програми спостерігалось зниження рівня сформованості фази напруження, яка характеризується переживанням психотравмуючих обставин, незадоволеністю собою, тривожністю та емоційним перенапруженням. Кількість респондентів із високим рівнем сформованості даної фази зменшилася з 45 % до 17,5 %, тоді як частка осіб із низьким рівнем прояву фази напруження зросла з 27,5 % до 57,5 %.

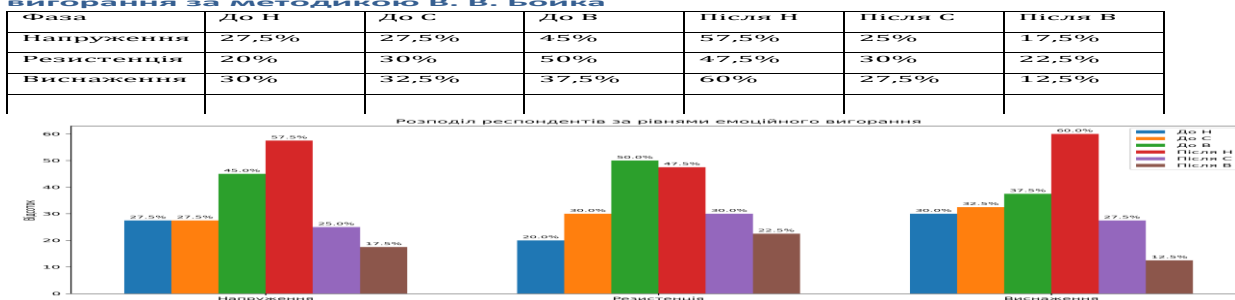
Позитивні зміни були виявлені також у фазі резистенції, яка проявляється через неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно-моральну дезорієнтацію, розширення сфери економії емоцій та редукцію професійних обов'язків. Після впровадження програми кількість досліджуваних із високим рівнем сформованості цієї фази знизилася з 50 % до 22,5 %, а кількість осіб із низьким рівнем прояву фази резистенції збільшилася з 20 % до 47,5 %.

Особливо помітні позитивні зміни спостерігалися у фазі виснаження, яка характеризується емоційним дефіцитом, емоційним та особистісним відстороненням, психосоматичними та психовегетативними порушеннями. Частка респондентів із високим рівнем сформованості фази виснаження зменшилася з 37,5 % до 12,5 %, тоді як кількість осіб із низьким рівнем прояву цієї фази зросла з 30 % до 60 %.

Таблиця 3.2.1.

Розподіл респондентів за рівнями сформованості фаз емоційного вигорання за методикою Бойка

Розподіл респондентів за рівнями сформованості фаз емоційного вигорання за методикою В. В. Бойка



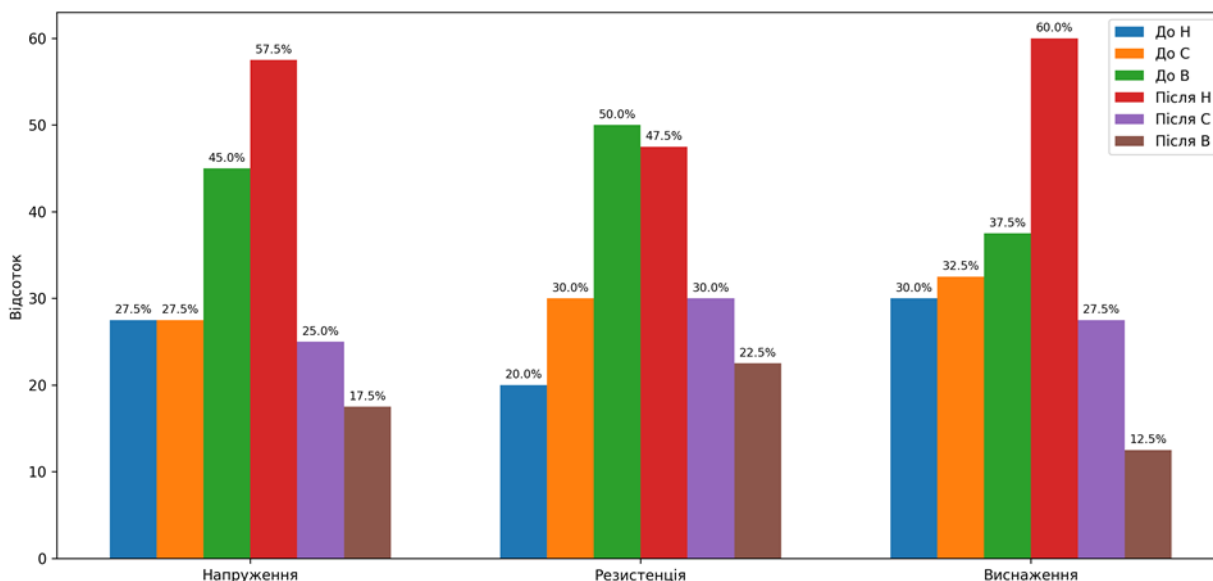


Рис. 3.2.1. Розподіл респондентів за рівнем емоційного вигорання

Примітка: Н — низький рівень; С — середній рівень; В — високий рівень сформованості емоційного вигорання.

Результати, отримані за методикою MBI, також підтвердили позитивну динаміку після реалізації програми. Було зафіксовано зниження рівня емоційного виснаження та деперсоналізації, а також підвищення показників професійної ефективності й задоволеності результатами власної професійної діяльності.

Отже, результати контрольного етапу дослідження свідчать про ефективність розробленої програми профілактики та подолання емоційного вигорання у фахівців соціономічних професій. Реалізація програми сприяла зниженню рівня емоційного напруження, емоційного виснаження та професійного відсторонення, а також активізації особистісних ресурсів і формуванню більш адаптивних способів подолання професійного стресу.

3.3. Аналіз ефективності формувального впливу

Аналіз ефективності формувального впливу (підрозділ 3.3) базується на порівнянні результатів констатувального та контрольного етапів дослідження групи із 40 фахівців соціономічних професій. Для оцінки статистичної значущості

змін через відхилення розподілу від норми було використано непараметричний Т-критерій Вілкоксона.

Основні показники ефективності впровадженої програми профілактики виявляються у позитивній динаміці за всіма ключовими параметрами:

1. Динаміка за фазами вигорання (методика В. Бойка)

Результати свідчать про суттєве зниження рівнів сформованості всіх трьох фаз синдрому:

- Фаза «Напруження»: Кількість осіб із високим рівнем сформованості цієї фази зменшилася з 45% до 17,5%. Водночас частка респондентів із низьким рівнем прояву зросла з 27,5% до 57,5%. Це вказує на успішне зниження симптомів тривоги та незадоволеності собою.

- Фаза «Резистенція»: Високий рівень сформованості фази знизився з 50% до 22,5%, а низький — зріс з 20% до 47,5%. Це свідчить про відхід від неадаптивних механізмів психологічного захисту та економії емоцій.

- Фаза «Виснаження»: Найбільш помітні зміни зафіксовано саме тут: частка високого рівня виснаження впала з 37,5% до 12,5%, тоді як низький рівень охопив **60%** вибірки (проти **30%** на початку). Це підтверджує відновлення емоційних та енергетичних ресурсів фахівців.

2. Зміни за компонентами вигорання (методика MBI)

Аналіз за опитувальником К. Масlach та С. Джексон підтвердив наступні покращення:

- Зниження рівнів емоційного виснаження та деперсоналізації, що виражається у зменшенні цинізму та емоційної холодності у професійній взаємодії.

- Підвищення показників професійної ефективності, що свідчить про зростання впевненості у власних досягненнях та професійній значущості.

3. Загальний висновок про ефективність

Впроваджена програма (тренінг) визнана ефективною, оскільки вона сприяла:

- зниженню рівня психоемоційного напруження та професійного відсторонення;

- активізації особистісних ресурсів фахівців;
- формуванню адаптивних способів подолання професійного стресу та навичок саморегуляції.

Таким чином, формувальний вплив дозволив не лише нівелювати прояви вигорання, а й підвищити загальну задоволеність фахівців результатами своєї діяльності.

Висновки до розділу 3

На основі результатів проведеного дослідження, викладених у третьому розділі «Формувальний етап дослідження професійного вигорання у фахівців соціономічних професій», можна сформулювати такі узагальнені висновки:

1. Розробка програми профілактики ґрунтувалася на сучасних наукових підходах, зокрема на тривимірній моделі К. Масlach, яка розглядає вигорання як конструкт, що складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень. Встановлено, що для працівників соціономічних професій (педагогів, медиків, соціальних працівників) характерний підвищений ризик вигорання через постійну емоційну залученість та високу відповідальність у міжособистісній взаємодії.

2. Найбільш ефективним визнано комплексний підхід, що поєднує індивідуальний, груповий та організаційний рівні впливу. Розроблена програма має на меті не лише зниження симптомів вигорання, а й активну розбудову особистісних ресурсів, навичок саморегуляції та загальної стресостійкості фахівців.

3. Програма реалізується через шість взаємопов'язаних модулів: вступний (формування взаємодії), теоретичний (знання про механізми вигорання), діагностично-аналітичний (усвідомлення власних станів), корекційно-розвивальний (опанування технік саморегуляції), ресурсний (активізація потенціалу) та підсумковий (аналіз змін та планування). Така структура забезпечує логічний перехід від усвідомлення проблеми до практичного оволодіння інструментами протидії стресу.

4. Основною формою реалізації став тренінг «Профілактика та подолання емоційного вигорання», який включає інформаційний, діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти. У процесі роботи використовувалися інтерактивні методи: групові дискусії, кейс-методи, рольові ігри, когнітивно-поведінкова саморегуляція та психогімнастика. Загальний обсяг тренінгу включає аудиторні заняття та значну частку самотійної роботи (20 годин), що сприяє глибокому засвоєнню навичок.

5. Ефективність впливу оцінювалася за допомогою валідних методик: «Синдром емоційного вигорання» К. Маслач та С. Джексона (MBI) та методика В. Бойка. Це дозволило комплексно проаналізувати динаміку змін як за фазами розвитку синдрому (напруження, резистенція, виснаження), так і за його окремими компонентами (емоційна холодність, цинізм, професійна ефективність).

6. Результати формувального експерименту засвідчили суттєве зниження рівня тривожності та незадоволеності собою. Кількість респондентів із високим рівнем сформованості цієї фази зменшилася з 45% до 17,5%, тоді як частка осіб із низьким рівнем прояву зросла до 57,5%. Це підтверджує ефективність програми у зниженні первинних симптомів професійного стресу.

7. Впровадження програми сприяло відходу фахівців від неадаптивних механізмів психологічного захисту та емоційно-моральної дезорієнтації. Високий рівень сформованості фази резистенції знизився з 50% до 22,5%, що вказує на розвиток більш конструктивних способів реагування на професійні труднощі та відмову від «економії емоцій» у стосунках із клієнтами чи колегами.

8. Найбільш вагомі результати отримано саме за показниками емоційного та фізичного виснаження. Частка осіб із високим рівнем виснаження впала майже втричі (з 37,5% до 12,5%), а низький рівень тепер охоплює 60% вибірки. Це свідчить про успішне відновлення енергетичного ресурсу фахівців та подолання симптомів особистісного відсторонення.

9. За методикою MBI зафіксовано не лише зниження деперсоналізації та цинізму, а й якісне зростання показників професійної успішності. Учасники тренінгу почали вище оцінювати власні досягнення та значущість своєї праці, що є критично важливим для профілактики редукції особистих здобутків.

10. У ході програми було доведено, що розвиток таких характеристик, як емоційна стабільність, емпатійність та конструктивні копінг-стратегії, є потужним бар'єром для вигорання. Крім того, учасники навчилися враховувати чинники мезорівня (соціально-психологічний клімат, стиль керівництва) та оптимізовувати режим праці й відпочинку для збереження психологічного благополуччя.

11. Використання непараметричного Т-критерію Вілкоксона підтвердило, що виявлені позитивні зміни не є випадковими, а стали прямим наслідком реалізації запропонованої програми. Це дає підстави стверджувати про високу надійність та відтворюваність отриманих даних.

12. Реалізована програма виявилася дієвим інструментом психологічного втручання. Вона дозволила успішно нівелювати наявні прояви вигорання, сформувати у фахівців соціономічних професій стійкі навички самодопомоги та активізувати їхні внутрішні ресурси для подальшої успішної професійної діяльності без шкоди для емоційного здоров'я

ВИСНОВКИ

1. Теоретичний аналіз підтвердив, що професійне вигорання є складним багатовимірним феноменом, який розвивається як наслідок хронічного стресу на робочому місці та проявляється через емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. У роботі обґрунтовано, що цей синдром виконує функцію психологічного захисту, дозволяючи особистості економити енергетичні ресурси, проте водночас веде до професійної деформації та зниження якості праці.

2. Виявлено, що розвиток вигорання детермінований комплексом чинників:

- індивідуально-психологічних (висока тривожність, перфекціонізм, низька емоційна стійкість);
- організаційних (надмірне навантаження, рольова невизначеність, несприятливий клімат);
- макросоціальних, серед яких в умовах сучасної України провідне місце посідає вплив воєнного конфлікту. Представники соціономічних професій (зокрема педагоги) є найбільш вразливими через необхідність постійної «емоційної праці» та інтенсивної міжособистісної взаємодії.

3. Емпіричне дослідження (вибірка — 40 осіб) показало переважання середніх рівнів вигорання: емоційне виснаження виявлено у 51,4% респондентів, деперсоналізація — у 59,9%, а редукція досягнень — у 64,5%. Аналіз за фазами (за В. Бойком) засвідчив, що найбільш сформованою є фаза резистенції (53,2%), що підтверджує активне використання фахівцями механізмів психологічного захисту («економія емоцій», «редукція професійних обов'язків») у відповідь на стресогенне середовище.

4. За результатами кореляційного аналізу встановлено статистично значущі зв'язки, що підтверджують гіпотезу дослідження:

- Виснаження прямо корелює з рівнем тривоги/депресії ($r = 0,562$) та емоційною нестабільністю ($r = 0,645$).

- Редукція професійних досягнень тісно пов'язана зі зниженням активності та відповідальності у професійній діяльності ($r = 0,862$). Виявлено, що вигорання посилюється зі збільшенням професійного стажу та рівня щоденного навантаження.

5. Розроблена та впроваджена комплексна програма профілактики (тренінг обсягом 54 години) довела свою високу ефективність. Повторна діагностика (Т-критерій Вілкоксона) зафіксувала позитивну динаміку:

- частка осіб із високим рівнем сформованості фази виснаження скоротилася з 37,5% до 12,5%;

- кількість респондентів із низьким рівнем фази напруження зросла з 27,5% до 57,5%. Це свідчить про успішну активізацію особистісних ресурсів та формування адаптивних копінг-стратегій у учасників.

Мета дослідження досягнута, завдання виконані, основні гіпотези підтверджені. Перспективи подальших досліджень полягають у вивченні особливостей колективного вигорання в умовах тривалої дистанційної роботи та розробці довгострокових програм психологічного супроводу для керівників організацій соціонімічної сфери.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія. Київ : Наук. світ, 2008. 318 с.
2. Брегун-Трачук Л. О. Дослідження професійного та емоційного вигорання в психолого-педагогічній теорії та практиці. *Музичне мистецтво в освітологічному дискурсі*. 2020. № 5. С. 128–133.
3. Булатевич Н. М. Психічне вигорання у професійній діяльності вчителя: огляд зарубіжних досліджень. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Київ, 2003. Вип. 15–16. С. 117–120.
4. Варгата О. В., Кулешова О. В., Міхеєва Л. В. Психологічні чинники професійного вигорання педагога. *Педагогіка формування творчої особистості у загальноосвітній та вищих школах*. 2021. № 75. Т. 1. С. 68–71.
5. Ващенко І. В., Андроник С. Л. Про деякі показники емоційного вигорання працівників ОВС. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Харків, 2007. Вип. 23. С. 44–52.
6. Висоцький А. А., Фролов В. М., Пересадін М. О. Динаміка циклічних нуклеотидів (цАМФ та цГМФ) у хворих із синдромом психоемоційного вигорання при лікуванні артіхолом та галавітом. *Проблеми екологічної та медичної генетики і клінічної імунології*. 2009. Вип. 1–2 (88–89). С. 313–322.
7. Галан Л., Журавльова О., Кульчицька А. Концептуалізація поняття професійного вигорання у науковій літературі. *Психологічні перспективи*. 2024. № 44. С. 38–51.
8. Галецька І. І. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації. *Актуальні проблеми психології*. Київ, 2007. Т. 5. Вип. 6. С. 89–95.
9. Гончарук Н. М. Соціально-психологічний тренінг як метод формування навичок саморегуляції у педагогів з синдромом психоемоційного вигорання. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету ім. І. Огієнка*. 2009. Вип. 11. С. 135–141.

10. Грицук О. В. Психологічні особливості динаміки емоційного вигорання вчителів : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Харків, 2010. 21 с.
11. Грубі Т. В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної податкової служби України : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Київ, 2012. 364 с.
12. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Одеса, 2009. 22 с.
13. Зайчикова Т. В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Київ, 2005. 173 с.
14. Зайчикова Т. В. Чинники прояву та передумови формування синдрому «професійного вигорання» у вчителів. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12*. 2020. Вип. 11 (56). С. 57–66.
15. Калашник І. В. Нівелювання тенденції до психологічної смерті як передумова профілактики психічного вигорання психолога-практика. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Київ, 2007. Вип. 19 (43). С. 38–43.
16. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України : монографія. Київ ; Кам'янець-Подільський : Медобори-2006, 2015. 250 с.
17. Каряка І., Литовка Д. Психологічні чинники емоційного вигорання фахівців логістичної сфери. *Psychology Travelogs*. 2024. № 3. С. 177–183.
18. Каткова Т. А. Прояви синдрому емоційного вигорання педагога та засоби його подолання. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/491065745.pdf> (дата звернення: 15.04.2026).
19. Ковровський Ю. Г. Особистісні чинники професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2015. № 3. С. 58–66.
20. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ : Інформ.-аналіт. агентство, 2012. 200 с.

21. Синявський В. В. Основи професіографії та професійної орієнтації : навч. посіб. Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2007. 146 с..
22. Корольчук В. М. Психологія стресостійкості : монографія. Київ : КНУ, 2009. 516 с. (на основі джерела).
23. Кулик С.М. Дослідження особливостей професійної адаптації вчителів освітніх закладів. *Актуальні проблеми психології*. Том 1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. К.: Ін-т психології ім. Г.С.Костюка АПН України, 2003. Ч.9. С. 108–110.
24. Марута Н. О., Чабан О. С., Каленська Г. Ю. Особливості емоційного вигорання в працівників сфери охорони неврологічного та психічного здоров'я. *Міжнародний неврологічний журнал*. 2019. № 7 (109). С. 22–30.
25. Матвієнко О. М., Пересадін М. П., Андросов Є. В. Культура здоров'я персоналу та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання. *Персонал*. 2007. № 1. С. 13–16.
26. Мащак С., Олійник А. Психологічний супровід професійного вигорання спеціалістів ІТ-сфери. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2024. № 2. С. 45–52.
27. Перхайло Н. Попередження професійного вигорання майбутніх працівників соціальної сфери. *Педагогіка та психологія*. Харків, 2016. Вип. 55. С. 204–210.
28. П'янківська Л. В. Психологічні особливості професійного вигорання майбутніх офіцерів. *Вісник Національного університету оборони України*. 2021. Вип. 2. С. 112–118.
29. Солдатова С. В. Особливості професійного вигорання працівників ДСНС України. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2014. Вип. 15. С. 88–96..
30. Тімченко О. В. Психологічна стійкість особистості в екстремальних умовах : монографія. Харків : НУЦЗУ, 2020. 215 с.

31. Федоришин Г. М., Кицмен Н. З. Соціально-психологічні чинники професійного вигорання персоналу ДСНС України. *Соціально-правові студії*. 2020. Вип. 2 (8). С. 178–185.
32. Харенко С. Г. Вплив контрпереносу на психічне вигорання психолога у психокорекційній роботі з підлітками. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Київ, 2007. Вип. 19 (43). С. 138–143.
33. Чепелєва Н. О. Психологічні особливості емоційного вигорання викладачів вищих навчальних закладів : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Одеса, 2010. 19 с.
34. Швалб Ю. М. Психологічні механізми професійного вигорання в контексті системного підходу. *Психологія і суспільство*. 2023. № 1. С. 45–58.
35. Bauer J., Stamm A., Virnich K. Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2006. Vol. 79. P. 199–204.
36. Burisch M. In search of the theory of burnout. *The burnout syndrome*. Washington, DC : Hemisphere, 1993. P. 75–93.
37. Freudenberger H. J. Staff burn-out. *Journal of Social Issues*. 1974. No. 30. P. 159–166.
38. Cherniss C. Long-term consequences of burnout: an exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*. 1992. Vol. 13 (1). P. 1–11.
39. Grebot E. Stress et burnout au travail : identifier, prevenir, guerir. Paris : Groupe Eyrolles, 2008. 246 p.
40. Maslach C., Goldberg J. Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*. 1998. Vol. 7. P. 63–74.
41. Maslach C., Jackson S. E. The Maslach Burnout Inventory Manual. 2nd ed. Palo Alto, CA : Consulting Psychologist Press, 1986. 285 p.
42. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 1981. Vol. 2. P. 99–113.
43. Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001. Vol. 52. P. 397–422.

44. Ogresta J., Rusac S., Zorec L. Relation Between Burnout Syndrome and Job Satisfaction Among Mental Health Workers. *Croatian Medical Journal*. 2008. Vol. 49 (3). P. 364–374.

45. Sturley F. Burnout syndrome among non-consultant hospital doctors in Ireland: relationship with self-reported patient care. *International Journal for Quality in Health Care*. 2007. Vol. 29 (5). P. 679–684.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета соціально-демографічного та організаційно-професійного дослідження
(Сформовано на основі характеристик вибірки, описаних у підрозділі 2.1 вашої роботи)

Шановний респонденте! Просимо Вас взяти участь у дослідженні, присвяченому вивченню професійного вигорання. Анкетування є анонімним.

1. **Ваш вік:** (до 30 років / 31–40 років / 41–50 років / понад 50 років).
2. **Стать:** (чол. / жін.).
3. **Рівень освіти:** (вища / незакінчена вища / середня спеціальна).
4. **Стаж професійної діяльності:** (до 5 років / 6–10 років / понад 10 років).
5. **Рівень щоденного професійного навантаження:** (до 8 год. / до 10 год. / понад 10 год.).
6. **Наявність стабільних вихідних днів:** (так / ні / нерегулярно).
7. **Сімейний стан:** (перебуваю у шлюбі / не перебуваю у шлюбі).
8. **Чи відчуваєте Ви підтримку сім'ї у Вашій роботі?** (так / ні).

Методики емпіричного дослідження

1. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка

- **Мета:** Визначення фаз розвитку вигорання: напруження, резистенція, виснаження.

Фаза	Симптом	Інтерпретація
Напруження	Переживання психотравмуючих обставин	Відчуття постійного впливу стресових факторів
Напруження	Незадоволеність собою	Негативна оцінка власної професійної діяльності
Напруження	Загнаність у клітку	Відчуття безвихідності ситуації
Напруження	Тривога і депресія	Підвищена емоційна напруга
Резистенція	Неадекватне вибіркоче емоційне реагування	Вибірковість емоційних реакцій
Резистенція	Емоційно-моральна дезорієнтація	Зниження емоційної залученості
Резистенція	Розширення сфери економії емоцій	Обмеження емоційних контактів
Резистенція	Редукція професійних обов'язків	Формальне виконання роботи
Виснаження	Емоційний дефіцит	Відчуття браку емоційних ресурсів

Виснаження	Емоційне відчуження	Втрата емоційного контакту з людьми
Виснаження	Особистісне відчуження	Деперсоналізація
Виснаження	Психосоматичні порушення	Фізичні прояви хронічного стресу
Фаза	Симптом	Інтерпретація
Напруження	Переживання психотравмуючих обставин	Відчуття постійного впливу стресових факторів

2. Опитувальник професійного вигорання Maslach Burnout Inventory (MBI)

- **Мета:** Оцінка рівнів емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень.

Мета методики: виявлення рівня професійного вигорання за трьома основними компонентами:

- емоційне виснаження;
- деперсоналізація;
- редукція особистих досягнень.

Методика містить 22 твердження, які оцінюються за частотою переживання відповідного стану.

Інструкція

Оцініть, як часто Ви переживаєте кожен із наведених станів.

Шкала оцінювання:

Бал	Частота
0	Ніколи
1	Дуже рідко
2	Рідко
3	Іноді
4	Часто
5	Дуже часто
6	Щодня

Твердження МВІ

1. Я відчуваю себе емоційно спустошеним(ою) через свою роботу.
2. Наприкінці робочого дня я почуваюся виснаженим(ою).
3. Коли я прокидаюся вранці та думаю про роботу, я відчуваю втому.
4. Я легко розумію почуття своїх клієнтів (учнів, пацієнтів тощо).
5. Мені здається, що я ставлюся до деяких людей як до безособових об'єктів.
6. Робота з людьми протягом усього дня потребує від мене великих зусиль.
7. Я успішно вирішую проблеми людей, з якими працюю.
8. Я відчуваю себе «вигорілим(ою)».
9. Я вважаю, що своєю роботою позитивно впливаю на інших людей.
10. Відколи я працюю, я став(ла) більш байдужим(ою) до людей.
11. Я побоююся, що робота робить мене емоційно черствим(ою).
12. Я відчуваю себе сповненим(ою) енергії.
13. Робота викликає у мене розчарування.

14. Мені здається, що я занадто багато працюю.
15. Мені байдуже, що відбувається з деякими людьми, з якими я працюю.
16. Безпосередня робота з людьми створює для мене сильне напруження.
17. Я легко можу створити невимушену атмосферу у спілкуванні.
18. Після роботи з людьми я відчуваюся натхненим(ою).
19. За час роботи я досяг(ла) багатьох цінних результатів.
20. Я відчуваюся виснаженим(ою) до межі.
21. У своїй роботі я спокійно справляюся з емоційними проблемами.
22. Мені здається, що клієнти (учні, пацієнти) звинувачують мене у своїх проблемах.

Ключ до обробки результатів

1. Емоційне виснаження (ЕЕ)

Пункти:

1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20

Максимум: 54 бали.

2. Деперсоналізація (DP)

Пункти:

5, 10, 11, 15, 22

Максимум: 30 балів.

3. Редукція особистих досягнень (РА)

Пункти:

4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

Максимум: 48 балів.

Увага: для шкали «Редукція особистих досягнень» інтерпретація є зворотною: високі бали свідчать про високий рівень професійної ефективності, а низькі — про виражену редукцію особистих досягнень.

Інтерпретація результатів

Емоційне виснаження

Рівень	Бали
Низький	0–16
Середній	17–26
Високий	27 і більше

Деперсоналізація

Рівень	Бали
Низький	0–6
Середній	7–12
Високий	13 і більше

Особисті досягнення

Рівень	Бали
Високі досягнення	39 і більше
Середній рівень	32–38
Низькі досягнення (ознака вигорання)	0–31

Загальна інтерпретація

Високий рівень професійного вигорання характеризується:

- високими показниками емоційного виснаження;
- високими показниками деперсоналізації;

- низькими показниками особистих досягнень.

Такий профіль свідчить про сформований синдром професійного вигорання та потребує проведення профілактичних або корекційних заходів.

3. Опитувальник Р. Кеттелла (16-PF) — вибрані шкали

- **Мета:** Діагностика емоційної стійкості (шкала С) та тривожності (шкала О).

Опитувальник Р. Кеттелла (16-PF) — вибрані шкали

Мета методики: дослідження індивідуально-психологічних особливостей особистості. У межах даного дослідження використовувалися окремі шкали багатофакторного особистісного опитувальника 16-PF, розробленого, а саме шкала С (емоційна стійкість) та шкала О (тривожність).

Шкала С (Емоційна стійкість – Емоційна нестійкість) характеризує здатність особистості зберігати емоційну врівноваженість у складних життєвих ситуаціях, контролювати власні переживання та ефективно долати стресові впливи.

Низькі показники за шкалою С свідчать про підвищену емоційну вразливість, імпульсивність, труднощі в самоконтролі та схильність до емоційних зривів. Високі показники характеризують емоційно зрілу, врівноважену особистість, здатну зберігати спокій навіть у напружених ситуаціях.

Шкала О (Тривожність – Впевненість у собі) відображає рівень внутрішнього напруження, схильність до переживання почуття провини, занепокоєння та невпевненості.

Низькі показники за шкалою О свідчать про впевненість у власних силах, психологічний комфорт і стабільність емоційного стану. Високі показники вказують на підвищену тривожність, невпевненість у собі, схильність до самозвинувачень та частих переживань.

Процедура проведення. Респондентам пропонується серія запитань, до кожного з яких необхідно обрати один із запропонованих варіантів відповіді.

Отримані результати переводяться у стандартні оцінки (стени), що дозволяє визначити ступінь вираженості досліджуваних особистісних характеристик.

Інтерпретація результатів (у стенах):

Кількість стенів Рівень вираженості показника

1–3 Низький

4–7 Середній

8–10 Високий

Результати за шкалами С та О використовуються для оцінки емоційної стійкості та рівня тривожності досліджуваних, а також для аналізу їх взаємозв'язку з іншими психологічними характеристиками, що вивчаються в дослідженні.

Додаток В

Зведена таблиця результатів дослідження (первинні дані)

№ респ.	Стать	Вік	Стаж (років)	Навант. (год/день)	МВІ: Ем. висн.	МВІ: Деперс.	МВІ: Редукція	Бойко: Напруж.	Бойко: Резист.	Бойко: Виснаж.
1	жін.	28	4	9	22	11	32	38	54	28
2	жін.	35	8	10	28	14	28	46	62	42
3	чол.	42	15	11	18	8	38	24	48	30
4	жін.	52	22	8	32	16	24	65	72	58
5	жін.	31	6	10	24	10	30	40	56	32
6	жін.	26	3	9	15	6	42	18	35	12
7	чол.	38	12	12	27	13	26	52	68	45
8	жін.	44	18	10	21	9	34	33	51	29
9	жін.	33	7	8	19	7	36	28	44	22
10	жін.	37	10	10	25	12	29	48	59	38
11	чол.	29	5	11	23	11	31	42	55	34
12	жін.	48	25	9	30	15	25	60	75	62
13	жін.	32	8	10	20	8	35	31	49	26
14	жін.	36	11	12	29	14	27	55	64	48
15	чол.	41	14	10	22	10	33	36	52	31
16	жін.	27	4	9	16	7	40	22	38	15
17	жін.	39	13	11	28	13	28	50	61	44
18	жін.	45	20	8	24	11	31	39	57	35
19	чол.	34	9	10	21	9	34	34	50	28
20	жін.	55	24	9	31	16	23	63	78	65
21	жін.	30	6	12	26	12	29	49	63	41
22	жін.	38	12	10	23	10	32	37	54	33
23	чол.	46	19	11	19	8	37	27	46	24

24	жін.	31	7	8	20	9	35	32	48	27
25	жін.	35	10	10	27	13	27	51	66	46
26	жін.	43	17	12	25	11	30	44	58	39
27	чол.	28	3	9	17	7	39	24	40	18
28	жін.	37	11	11	29	14	26	56	69	50
29	жін.	49	23	10	22	10	33	35	53	31
30	жін.	33	8	8	18	8	38	29	45	23
31	чол.	40	15	12	28	13	28	53	67	47
32	жін.	29	5	10	21	10	34	38	52	30
33	жін.	36	10	11	24	11	31	41	59	36
34	жін.	44	19	9	30	15	25	61	74	60
35	чол.	32	7	10	19	8	36	30	47	25
36	жін.	38	13	12	26	12	29	47	62	43
37	жін.	51	25	10	32	16	24	66	80	68
38	жін.	34	9	11	23	11	32	40	55	34
39	жін.	47	21	8	20	9	35	31	49	27
40	жін.	30	5	10	17	7	40	23	41	19

Пояснення до показників:

1. **МВІ (Ем. висн.):** середній рівень (17–26 балів), високий (>27).
2. **МВІ (Деперс.):** середній рівень (6–12 балів), високий (>13).
3. **МВІ (Редукція):** чим нижчий бал, тим вище вигорання (високий рівень <25).
4. **Бойко (Фази):** показник кожної фази розраховується від 0 до 120 балів. Фаза вважається сформованою при балі 61 і вище.

Програма тренінгу «Профілактика та подолання емоційного вигорання»

(Оскільки Розділ 3 присвячений програмі, її повна структура має бути в додатку)

Структура та обсяг тренінгу (загалом 54 години):

Модулі тренінгу	К-ть годин
Вступ: «Криголам», визначення очікувань	2
Розділ 1: Ресурси та стресові чинники	6
Розділ 2: Сутність та прояви вигорання (практикум МВІ)	6
Розділ 3: Особистісні чинники (діагностика стресостійкості)	6
Розділ 4: Організаційні та соціальні детермінанти	6
Розділ 5: Чинники мезорівня та клімат у колективі	6
Самостійна робота та завершення	22