

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

Навчально-науковий інститут бізнес-освіти імені Анатолія Поручника

Кафедра педагогіки та психології

**ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
ПРАКТИЧНА ПСИХОЛОГІЯ**

галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
спеціальність 053 Психологія
спеціалізація Практична психологія

Форма навчання: заочна

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

**на тему «Взаємозв'язок професійного вигорання з психологічними ресурсами
особистості»**

здобувачки Владислави ЗІНЬКОВСЬКОЇ

(підпис)

Наукова керівниця: к. психол. н., доцент Лариса КОРВАТ

(підпис)

**Робота допущена до захисту перед екзаменаційною комісією
з атестації здобувачів вищої освіти (ЕК)**

Завідувачка кафедри: д. пед. н., проф. Марина АРТЮШИНА

(підпис)

Київ 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРЯННЯ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ ОСОБИСТОСТІ	7
1.1. Поняття та ознаки професійного вигорання	7
1.2. Основні підходи до психологічних ресурсів особистості	16
1.3. Сучасні дослідження взаємозв'язку професійного вигорання з психологічними ресурсами особистості	23
Висновки до розділу 1	25
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРЯННЯ З ПСИХОЛОГІЧНИМИ РЕСУРСАМИ ОСОБИСТОСТІ	28
2.1. Організація дослідження та характеристика його методів	28
2.2. Характеристика вибірки	34
2.3. Аналіз та інтерпретація отриманих емпіричних результатів	39
2.4. Аналіз результатів кореляційного аналізу за отриманими показниками.....	46
Висновки до розділу 2	57
РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРЯННЯ З ОПОРОЮ НА ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ ОСОБИСТОСТІ	60
Висновки до розділу 3	60
ВИСНОВКИ	73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	78
ДОДАТКИ.....	86

ВСТУП

Актуальність теми. Професійна діяльність займає значну частину нашого життя, і тому професія є важливим фактором, який істотно впливає на формування наших індивідуально-психологічних характеристик. Тривала професійна діяльність у стресових умовах може призвести до розвитку синдрому професійного вигорання. Цей синдром не виникає миттєво, а розвивається поступово, коли індивід накопичує ознаки професійного стресу, характерні для професій, які передбачають високе навантаження і складні умови праці.

Професійне вигорання стало серйозною проблемою, оскільки його симптоми часто сприймаються як звичайний робочий стрес, що призводить до недооцінки необхідних стратегій втручання для його запобігання. Водночас важливо враховувати, що існують психологічні ресурси, які можуть допомогти в подоланні вигорання або його профілактиці. Ресурси особистості, зокрема стресостійкість, емоційна стійкість, здатність до самоконтролю та саморегуляції, соціальна підтримка і мотиваційна спрямованість, мають вирішальне значення у зменшенні ймовірності розвитку професійного вигорання. Ці ресурси допомагають особистості адаптуватися до стресових умов роботи, сприяють збереженню емоційного благополуччя і запобігають виснаженню.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню професійного вигорання присвячені праці Г. Сельє, Х. Дж. Фрейденберга, А. Пайнса, Е. Аронсона, Д. Ван Дієрендонка, В. Шауфелі, Х. Сіксма, К. Маслач, К. Джексона, Е. Махер, К. Кондо, Р. Голембієвські, Р. Мунзенрідер Т., М. Буріша, Дж. Еделвіч, А. Бродські, Зайчикової, Т. Грубі, Л. Карамушки, Є.В. Лікарчук, О. Стельмах, А. Білецької, М. Палєєвої, С. О. Мащак, А. І. Олійник та інших.

Психологічні ресурси особистості вивчали Е. Фромм, В. Франкл, К. Роджерс, С. Хобфол, С. Мадді, Р. Ассаджолі, О.А. Даценко, О.С. Штепа, О.П. Лящ та інші.

Дослідження взаємозв'язку професійного вигорання з психологічними ресурсами особистості висвітлено в публікаціях А. Галян, Л. М. Карамушка, Г. В. Гнускіної, Н.В. Ханецької, Н.М. Нахаріза, Ю. О. Паловські, О.В. Михайленко.

Мета дослідження – здійснити теоретичне та емпіричне дослідження взаємозв'язку професійного вигорання з психологічними ресурсами особистості.

Відповідно до мети сформульовано такі **завдання** дослідження:

- 1) здійснити теоретичний аналіз наукових джерел щодо сучасного стану дослідження професійного вигорання та психологічних ресурсів особистості;
- 2) підібрати методичний інструментарій для емпіричного вивчення особливостей професійного вигорання та психологічних ресурсів особистості;
- 3) проаналізувати результати статистичної обробки матеріалів емпіричного дослідження;
- 4) обґрунтувати рекомендації щодо профілактики професійного вигорання з опорою на психологічні ресурси особистості.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання та психологічні ресурси особистості.

Предмет дослідження – взаємозв'язок професійного вигорання з психологічними ресурсами особистості.

Методологічною основою дослідження стали сучасні загальні та спеціальні методи наукового пізнання, системне застосування яких забезпечило розв'язання сформульованих задач і досягнення мети роботи. Отже, **методи дослідження**:

– теоретичні: аналіз, узагальнення, систематизація, порівняння різних наукових поглядів на проблему, що досліджується;

– емпіричні:

- 1) методика «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж.Л. Гібс);
- 2) методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Т. Титаренко, О. Кляпець, 2007);
- 3) опитувальник психологічної ресурсності особистості (Штепа О.С.);
- 4) методика «Особистісні ресурси» (О. В. Савченко та інші);

– математико-статистичні методи – первинні статистики (середні значення, відсоткові співвідношення); коефіцієнт кореляції Пірсона.

Теоретичне значення дослідження полягає у визначенні та обґрунтуванні особливостей професійного вигоряння та психологічних ресурсів особистості.

Практичне значення дослідження полягає у проведенні діагностичного дослідження особливостей професійного вигоряння та психологічних ресурсів особистості, обґрунтуванні рекомендацій щодо профілактики професійного вигоряння з опорою на психологічні ресурси особистості на основі виявлених взаємозв'язків та можливості використовувати отримані результати у сфері психологічного практикування.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (усього -- джерела, з яких -- іноземними мовами) та додатків, викладених на -- сторінках. Робота містить -- рисунків та -- таблиць.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРЯННЯ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Поняття та ознаки професійного вигорання

Серед ключових чинників, що визначають якість життя людини, професійна діяльність займає особливе місце. Зокрема, професії, що належать до системи «людина—людина» (педагог, психолог, лікар, соціальний працівник тощо), незалежно від специфіки виконуваних функцій, характеризуються високим рівнем моральної відповідальності за здоров'я та добробут як окремих осіб, так і суспільства загалом. Виконання професійних обов'язків у цих сферах значною мірою впливає на психоемоційний стан працівників, спричиняючи емоційне напруження та підвищений рівень професійного стресу.

Особливо яскраво вплив стресів проявляється в педагогічній діяльності через перенасиченість її такими стресорами, як відповідальність за розвиток підростаючого покоління, активна міжособистісна взаємодія, підвищена емоційна напруженість, недостатня соціальна оцінка тощо. Одним із найважчих наслідків довготривалого професійного стресу є синдром «професійного вигорання». Його прояви полягають у тому, що людина не в змозі використовувати свої особистісні можливості та засоби. Вона відчуває психічну втому або втрату своїх професійних умінь і навичок. Як наслідок, підвищується психічне, емоційне напруження, що пов'язано зі стресом на робочому місці [41, с.234].

Концепція «професійного вигорання» має свої витоки у працях Ганса Сельє, який досліджував стрес як загальний адаптаційний синдром, що є фізіологічною реакцією організму на вплив фізичних, хімічних та органічних чинників. Учений виділив три основні стадії стресу:

- стадію тривоги, яка супроводжується мобілізацією захисних механізмів організму;
- стадію резистентності, що характеризується максимальною адаптацією та відновленням емоційної рівноваги;

- стадію виснаження, яка настає при тривалому впливі стресових чинників і може призводити до розвитку синдрому «професійного вигорання» [74].

Термін «вигорання» (burnout) вперше запровадив у науковий обіг американський психіатр Х. Дж. Фрейденберг у 1974 році для позначення особистісного розладу, що виникає у здорових людей через інтенсивну емоційну взаємодію в професійній діяльності з клієнтами, пацієнтами чи учнями. До цього було зібрано чимало фактів, які свідчили про те, що серед представників професій, пов'язаних із міжособистісною комунікацією, нерідко зустрічаються особи, схильні до емоційної холодності, різкості та неадекватних реакцій у спілкуванні. Водночас низка досліджень виявила, що представники цих професійних груп мають вищий ризик розвитку психосоматичних розладів порівняно з іншими категоріями працівників [58]. Спочатку вигорання розглядалося як «плата за співчуття», проте згодом його почали трактувати як «хворобу комунікативних професій». Сьогодні синдром вигорання спостерігається серед представників різних професій, хоча його прояви мають певну специфіку залежно від сфери діяльності [6].

Наприкінці ХХ століття проблема вигорання набула наукового підґрунтя. У 1976 році до її дослідження долучилася американська соціальна психологиня К. Маслач [68], яка є одним із провідних фахівців у цій галузі. Вона розширила концепцію burnout, визначивши його як синдром фізичного та емоційного виснаження, що супроводжується зниженням самооцінки, негативним ставленням до роботи та втратою емпатії до клієнтів або пацієнтів. У зарубіжних наукових дослідженнях простежується еволюція цієї проблематики. Якщо Х. Фрейденбергер зосереджував увагу на умовах, що сприяють формуванню вигорання, зокрема на емоційно напруженій взаємодії з пацієнтами чи клієнтами під час виконання професійних обов'язків, то К. Маслач акцентувала на змінах, які відбуваються безпосередньо в особистості спеціаліста [58;68].

У науковій літературі для позначення феномену вигорання використовують різні терміни, зокрема: емоційне вигорання, емоційне виснаження, професійне вигорання та професійне виснаження. Н. Коновчук зазначає, що поняття

емоційного вигорання (виснаження) є більш широким і включає в себе професійне вигорання, ключовим чинником якого він визначає організаційні аспекти, зокрема умови праці, робочу атмосферу, а також характер взаємин із керівництвом і колегами [21, с. 91]. Т. Зайчикова, Т. Грубі та Л. Карамушка визначають професійне вигорання як результат неконтрольованого стресу, психофізіологічну реакцію, що виникає через надмірні або часткові зусилля, спрямовані на задоволення трудових вимог. Цей процес супроводжується психологічним, емоційним, а іноді й фізичним відходом від активної діяльності, що є відповіддю на надмірний стрес. [16].

Розглянемо сучасні визначення професійного вигорання в табл.1.1.

Таблиця 1.1

Визначення професійного вигорання

Автор	Визначення
Є.В. Лікарчук	«особливий стан людини, який є наслідком професійних стресів» [23, с.48]
О. Вартанова, Д. Кузнецов	«особливий тип стресу, пов'язаного з роботою, стан фізичного або емоційного виснаження, який також включає почуття незадоволеності та втрати особистої ідентичності» [3]
О. Стельмах	«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» [41, с.79]
А. Білецька, М. Палєєва	«форма професійної деформації, і у рамках екзистенційної психології, яка розглядає його як стан фізичного та психічного виснаження, спричинений тривалим перебуванням у емоційно – напружених ситуаціях» [2, с.6]
С. О. Мащак, А. І. Олійник	«особливий стан, який виникає як відповідна реакція на дію хронічних стресорів, які пов'язані з професійною діяльністю» [26, с.25]

З таблиці 1.1 бачимо, що автори визначають професійне вигорання як особливий стан, як тип стресу, як негативний процес, як форму професійної деформації. На нашу думку, найбільш точним є визначення С. О. Мащак, А. І. Олійник [26, с.25].

Існує три основні підходи до вивчення професійного вигорання: результативний, процесуальний та синтетичний.

У рамках результативного (структурно-симптоматичного) підходу професійне вигорання розглядається як сукупність окремих симптомів, які

взаємодіють у більші блоки і можуть бути оцінені. Це стан, що включає конкретні, стабільні елементи (симптоми), які можна визначити. Результативний підхід також передбачає використання різних теоретичних та методологічних підходів для дослідження проблеми професійного вигорання [46, с. 143].

Автори однофакторної моделі професійного вигорання, А. Пайнс та Е. Аронсон, визначають професійне вигорання як стан фізичного, емоційного та когнітивного виснаження, що виникає в результаті тривалого перебування в емоційно насичених і стресових ситуаціях. Це трактування є близьким до концепції «синдрому хронічної втоми», що характеризується тривалою та сильною втомою, яка не супроводжується явними м'язовими проблемами, не зникає після відпочинку і поступово призводить до значного зниження фізичної та розумової працездатності [70, с. 65].

Дослідники Д. Ван Діерендонк, В. Шауфелі, Х. Сіксма запропонували двохфакторну модель професійного вигорання, згідно якої в основі феномену лежить двомірна конструкція, яка об'єднує компоненти:

- 1) емоційне виснаження («афективний» компонент): скарги на здоров'я, фізичне самопочуття, нервові напруження, емоційне виснаження;
- 2) деперсоналізацію («установчий» компонент): негативне ставлення до клієнтів та до себе [75].

У двохфакторній моделі Е. Махер та К. Кондо професійне вигорання визначається як форма дезадаптації до робочого середовища, що виникає через надмірне навантаження та порушення міжособистісних стосунків. Емоційно напружена і виснажлива діяльність, яка супроводжується значною витратою психічної енергії, веде до психосоматичної втоми та емоційного виснаження [65;64].

Модель професійного вигорання, запропонована К. Маслач, К. Джексон та Лейтер, здобула найбільше поширення. Згідно з цією моделлю, синдром емоційного вигорання є симптомокомплексом, що включає три основні фактори:

- 1) емоційне виснаження, яке проявляється через психічну та загальну втому, емоційну порожнечу, симптоми депресії та зниження емоційного тону;

2) деперсоналізація – дегуманізація міжособистісних стосунків, проявляється в негативізмі, цинізмі та знецінюванні почуттів і переживань інших людей;

3) редукція професійних досягнень, що характеризується зниженням професійної ефективності, що може проявлятися в негативному ставленні до службових обов'язків і можливостей, обмеженні обов'язків і зменшенні значущості виконуваної роботи [68;67].

У концепції професійного вигорання, запропонованій Р. Голембієвські та Р. Мунзенрідер, виокремлюють три стадії вигорання та вісім фаз, що відрізняються за взаємозв'язком компонентів на основі моделі К. Маслач і К. Джексон. Важливим елементом цієї концепції є чітка послідовність розвитку складових вигорання: спочатку виникає деперсоналізація, потім спостерігається зменшення професійних досягнень, а на фінальному етапі – емоційне виснаження [61].

На сьогодні більшість дослідників професійного вигорання в психології використовують модель К. Маслач для вивчення стадій та симптомів цього явища. Відповідно до цієї моделі, синдром вигорання має трьохкомпонентну структуру, що включає:

1) емоційне виснаження (перевантаження емоціями, відчуття спустошеності та вичерпання емоційних ресурсів);

2) деперсоналізацію (формування негативного, бездушного і цинічного ставлення до оточуючих, що призводить до збільшення формальності та знеособленості у взаємодії);

3) зниження професійних досягнень (втрата почуття компетентності в роботі, незадоволеність собою, зменшення цінності власної діяльності, негативне самовідчуття у професійній сфері, виникнення відчуття неспроможності та байдужості до роботи) [68].

У чотирьохфакторній моделі, запропонованій К. Фірсом, Р. Мімсом, Дж. Еваніцкі та А. Швабом, один з елементів професійного вигорання розглядається як два окремі чинники. Зокрема, К. Фірс та С. МакЕнті поділили деперсоналізацію на два фактори: один, що стосується фахової діяльності, та інший, що пов'язаний з взаємодією з клієнтами [59].

Представники процесуального (процесуально-стадіального) підходу розглядають вигорання як динамічний процес, що розвивається з часом і включає ряд послідовних стадій. Психолог К. Черніс запропонував трансакційну модель, що складається з трьох етапів:

- виникнення дисбалансу між вимогами роботи та наявними ресурсами, що спричиняє стрес;
- короткочасне емоційне напруження, втома і виснаження;
- негативні зміни в стосунках і поведінці, що є захисною реакцією [54].

Згідно з теорією М. Буріша, процес професійного вигорання складається з шести ключових фаз:

- попередня фаза, що включає стадію надмірної залученості та стадію виснаження;
- фаза зниження рівня особистої участі, що виявляється в зменшенні взаємодії з колегами, клієнтами та іншими людьми, а також у зниженні інтересу до професійної діяльності та зростанні вимог до себе;
- емоційні реакції, зокрема депресія та агресія;
- фаза деструктивної поведінки, яка проявляється у інтелектуальній, мотиваційній та емоційно-соціальній сферах;
- фаза психосоматичних реакцій та ослаблення імунної системи;
- фаза розчарування та формування негативної життєвої установки
- [53].

Дж. Еделвіч і А. Бродські розглядали феномен професійного вигорання як процес поступового розчарування, що збігається з поглядами вченого Міллера, який виділяє чотири основні стадії його розвитку:

- 1) ентузіазм;
- 2) стагнація;
- 3) фрустрація;
- 4) апатія [55].

У процесуальній моделі, запропонованій Б. Перлманом та Е. Гартманом, розвиток професійного вигорання аналізується в контексті професійних стресів,

спираючись на механізм розвитку стресу Сельє. Вони виділяють наступні етапи: 1) тривожна напруга; 2) інтенсивні емоційні переживання стресу; 3) три основні класи реакцій на стрес: фізіологічні, афективно-когнітивні та поведінкові; 4) переживання хронічного психологічного стресу [69].

Таким чином, з точки зору процесуального підходу, професійне вигорання є процесом, який розпочинається з напруження і є наслідком конфлікту між особистими очікуваннями, ідеалами та реаліями повсякденного життя. Надмірна відданість роботі може призвести до глибокого розчарування та відчуття екзистенційної порожнечі.

Синтетичний підхід до проблеми професійного вигорання, запропонований В. Шауфелі та Д. Ензман, розглядає цей феномен як стан, так і процес, акцентуючи увагу на загальних симптомах, передумовах і специфічній сфері (домені), де він проявляється. Професійне вигорання визначається як стійкий, негативний стан свідомості «нормальних» людей, пов'язаний із роботою. Цей стан супроводжується виснаженням, яке викликає дистрес, відчуття зниження ефективності, зменшення мотивації та розвиток дисфункціональних відносин і поведінки на робочому місці. Крім того, до виснаження додаються чотири основні симптоми: афективні, когнітивні, фізичні та поведінкові порушення; відчуття спаду ефективності; зниження мотивації та дисфункціональні відносини і поведінка на роботі [72].

Розглянемо структурні компоненти професійного вигорання, які складають основні етапи розвитку цього феномену:

1. Напруження є першим етапом процесу професійного вигорання і виникає як результат хронічної психоемоційної напруги, нестабільних умов праці, підвищеної відповідальності та незадовільних взаємодій з оточенням. Напруження відіграє роль пускового механізму в розвитку синдрому емоційного вигорання, має динамічний характер і визначається постійністю або загостренням негативних факторів. Серед ключових характеристик цього етапу можна виокремити:

- переживання психотравмуючих обставин, що виражається у свідомому усвідомленні важко усунених стресових факторів;

- незадоволеність собою, яка проявляється в розчаруванні щодо власної діяльності та особистості, що активує механізм емоційного переносу;
- відчуття безвихідності ситуації, що веде до бажання змінити вид діяльності в цілому;
- тривога та депресивні настрої, зокрема підвищена тривожність, дратівливість та депресія.

2. Резистенція являє собою етап, коли індивід намагається зменшити вплив неприємних вражень і зовнішніх стресорів, відгороджуючи себе від них:

- неадекватне вибіркове емоційне реагування, що виявляється у неконтрольованому впливі емоцій на міжособистісні стосунки, економії емоцій та недосконалому емоційному реагуванні;
- емоційно-моральна дезорієнтація, яка характеризується розвитком байдужості у стосунках, коли індивід формулює думки типу: «це не той випадок, аби переживати», «такі люди не заслуговують на добре ставлення», що свідчить про зниження рівня емпатії;
- розширення сфери економії емоцій, що проявляється в емоційному відчуженні, відсутності бажання підтримувати міжособистісні стосунки та прагненні до ізоляції;
- редукція професійних обов'язків, що включає прагнення зменшити витрати емоцій на виконання професійних завдань, які потребують значних емоційних витрат.

3. Виснаження – це етап, що характеризується повною втратою психічних ресурсів і зниженням емоційного тону внаслідок неефективного опору негативним чинникам. Виснаження супроводжується:

- емоційним дефіцитом, що виражається в розвитку емоційної нечутливості, мінімізації емоційного внеску в професійну діяльність і виконання завдань автоматично, без емоційної залученості;
- емоційним відчуженням, яке полягає у створенні захисного бар'єру в професійних комунікаціях, коли індивід майже повністю виключає емоції з професійної діяльності, не реагує на позитивні та негативні обставини,

що виникають у робочому процесі. це є результатом механізму емоційного захисту, а не порушенням емоційної сфери;

- деперсоналізацією, що проявляється в порушенні міжособистісних стосунків, розвитку цинічного ставлення до тих, з ким необхідно взаємодіяти в професійному контексті;
- психосоматичними та психовегетативними порушеннями, зокрема розвитком таких фізичних проблем, як порушення сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних захворювань, що впливають на фізичне та психічне самопочуття індивіда.

К. Маслач у своїй класифікації виокремлює три основні категорії симптомів професійного вигорання: психофізичні, соціально-психологічні та поведінкові.

Психофізичні симптоми включають: постійну, хронічну втому, навіть після сну; емоційне та фізичне виснаження; зниження здатності сприймати і швидко реагувати на зміни в оточуючому середовищі; загальну астенизацію, що проявляється у втраті здатності до тривалих фізичних чи інтелектуальних навантажень, а також у безпричинних головних болях; зміни ваги; труднощі зі сном та підвищену сонливість вдень; труднощі з диханням у ситуаціях фізичного або емоційного стресу [67].

Соціально-психологічні симптоми включають: пасивність, емоційну байдужість, відчуття пригніченості; збільшену дратівливість, відмову від спілкування, самоізоляцію; постійні почуття провини, образи, підозрілості, сорому; надмірний неспокій і тривогу щодо подій, що насправді не мають місця; невпевненість у собі, страх осуду з боку оточення, уникання відповідальності; загальний негативізм щодо життя та професійних перспектив [67].

Поведінкові симптоми включають: відчуття ускладнення виконання робочих завдань; необґрунтовані зміни в робочому графіку; почуття марності, відсутність віри в можливість покращення, байдужість до результатів діяльності; невиконання важливих завдань, зосередження на дрібницях; надмірна критичність щодо колег та відсторонення від них; зловживання шкідливими речовинами [67].

Отже, симптоми професійного вигорання можуть проявлятися у вигляді хронічної втоми, дратівливості, надмірного занепокоєння, відстороненості від колег, конфліктності, емоційного виснаження, зниження мотивації до професійної діяльності та збільшення незадоволення своєю роботою [41, с.14].

Окрім того, дослідження науковців показали, що існує чіткий зв'язок між специфікою професійної діяльності та розвитком професійного вигорання. Раніше до групи працівників, найбільш схильних до вигорання, зараховували представників так званих «хелперських» професій (від англ. help – «допомагати»), таких як медики, соціальні працівники, вчителі тощо. Однак сучасні наукові дослідження розширили поняття професійного вигорання, вказуючи, що воно може впливати на представників практично будь-яких професій. Особливо схильні до цього ті, хто віддається своїй роботі з великим ентузіазмом і прагне виконувати свої обов'язки на найвищому рівні.

Таким чином, професійне вигорання – це психологічний стан, що характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням професійної ефективності, спричинений тривалим стресом та надмірними вимогами на робочому місці. Воно проявляється в почутті безпорадності, втраті інтересу до професійних обов'язків і зниженні мотивації, що може мати негативні наслідки для фізичного і психічного здоров'я особи.

1.2. Основні підходи до психологічних ресурсів особистості

Для подолання професійного вигорання використовуються психологічні ресурси особистості.

У широкому розумінні психологічні ресурси зазвичай визначають як сукупність можливостей, що сприяють продуктивному здійсненню різних видів діяльності та досягненню поставлених цілей. Однак сучасні наукові підходи розглядають їх як комплекс психічних явищ, інтегрованих у базові структури психіки людини, що виконують роль інструментів її особистісного розвитку та життєвого благополуччя. На відміну від матеріальних ресурсів, таких як майно чи фінанси, психологічні ресурси являють собою індивідуально-психологічні

механізми, які забезпечують внутрішню підтримку особистісної самореалізації. Вони функціонують як резерв можливостей у процесі перетворення життєвого простору, сприяючи накопиченню нового досвіду, який, у свою чергу, використовується для регуляції поведінки та організації повсякденної діяльності [12].

Аналіз визначення поняття «психологічний ресурс» вказує на його широку семантичну представленість, що перетинається з такими суміжними категоріями, як «особистісний ресурс», «життєвий досвід», «копінг», «життєтворчий і особистісний потенціал», «внутрішні ресурси», «психологічні резерви», «адаптаційні можливості» тощо.

Проблема психологічних ресурсів особистості є відомою в психології, але їх концептуалізація є актуальним питанням у сучасних умовах. Е. Фромм визначає психологічний ресурс у контексті особистісного прагнення до вищих рівнів існування та подолання складних життєвих ситуацій. Він зазначає, що психологічний ресурс включає три основні особистісні цінності: надію, яка орієнтує на майбутнє, сприяє визначенню перспектив саморозвитку та особистісного зростання; раціональну віру, що полягає в усвідомленні множини можливостей та необхідності своєчасно їх виявляти й використовувати; душевну силу (мужність), яка дозволяє протистояти викликам, що загрожують цим основним цінностям [60].

В. Франкл проводив дослідження ресурсів особистості у контексті самовизначення та вирішення основних екзистенційних питань, зокрема, пошуку сенсу життя, формування індивідуального уявлення про своє місце у світі та розуміння власного життєвого призначення. За його думкою, всі ресурси особистості інтегруються у структуру екзистенційної ідентичності, яка насамперед визначає життєву філософію особи, а потім стає операційним механізмом життєвої творчості [57].

У гуманістичній концепції К. Роджерса ресурси є невід'ємною частиною складної структури самореалізації особистості, забезпечуючи механізм узгодженості між реальним і ідеальним «Я». Це проявляється через прийняття себе

та інших, що здійснюється шляхом досягнення конгруентності між зовнішнім та внутрішнім досвідом особи. В екзистенціальній психології питання ресурсів розглядається в контексті самовизначення та вирішення основних проблем буття, таких як пошук сенсу життя, формування уявлення про своє місце у світі та усвідомлення життєвого призначення. У рамках цілісного онтологічного простору ресурси інтегруються в структуру екзистенційної ідентичності особистості, яка визначає її життєву філософію та стає основою для механізмів життєтворчості [72].

У рамках екзистенціалістського підходу проблема ресурсів розглядається як частина процесу розв'язання основних питань буття та самовизначення. Вона включає пошук сенсу життя, формування уявлень про своє місце у світі, а також визначення життєвого призначення. Важливим аспектом є усвідомлення того, як ці ресурси, зокрема психологічні, емоційні та соціальні, впливають на особистісний розвиток та здатність людини подолати екзистенційні виклики, знаходячи гармонію між внутрішнім світом та зовнішнім середовищем [10].

Особливу увагу заслуговує теорія збереження ресурсів С. Хобфолла (COR). За його концепцією, основним елементом загальної ресурсної системи є особистісний ресурс. Цей ресурс, у свою чергу, є ключовим елементом стресу, а модель стресу, запропонована Хобфолом, отримала назву «збереження ресурсів». Вчений вважає, що стресові ситуації, з якими стикається людина, становлять лише невелику частину загального спектру ситуацій, в яких вона перебуває. Теорія Хобфолла спирається на основні ідеї А. Маслоу та З. Фрейда, які акцентують увагу на взаємодії особистості із зовнішнім середовищем з метою задоволення її потреб. У своїх дослідженнях вчений також враховував теорію соціального навчання А. Бандури, відповідно до якої існує два способи задоволення людських потреб: ситуативний (безпосередній) і опосередкований, коли людина формує та підтримує особистісні характеристики, взаємодіючи із соціальними обставинами, що в майбутньому підвищує ймовірність задоволення потреб або запобігає їх втраті. Таким чином, теорія Хобфолла пропонує два різних підходи до використання особистісних ресурсів: у повсякденному житті та під час стресових ситуацій, які можуть призвести до втрати ресурсів [63].

Згідно з теорією С. Хобфолла, психологічні ресурси є важливими засобами для адаптації людини до складних життєвих обставин. Вчений класифікує ці ресурси за кількома категоріями:

- 1) матеріальні ресурси (дохід, житло, одяг, матеріальні фетиші) та нематеріальні (потреби, цілі);
- 2) зовнішні ресурси (соціальна підтримка, сім'я, друзі, робота, соціальний статус) і внутрішні (самоповага, професійні вміння, навички, здібності, інтереси, захоплення, риси характеру, оптимізм, самоконтроль, життєві цінності, система вірувань);
- 3) психічні та фізичні стани;
- 4) вольові й емоційні характеристики, високий рівень енергії [63].

Однією з поширених тенденцій у дослідженні ресурсної проблематики є її аналіз у контексті категорії «життєстійкості», введеної в психологічну науку С. Мадді. За його визначенням, життєстійкість є базовою інтегративною характеристикою особистості, що опосередковує резилентне реагування на екстремальні подразники. Людина, яка здатна стійко переносити життєві труднощі, вирішувати проблеми та долати перешкоди, зазвичай має відповідну систему ресурсів. На рівні свідомості ці ресурси проявляються як усталена система конструктів, установок та переконань, що сприяють моделюванню поведінки у складних ситуаціях і забезпечують досягнення позитивного результату. На конативному рівні ресурси втілюються у вигляді комплексної системи життєтворчих дій резистентного характеру, які в кінцевому підсумку забезпечують психологічну стійкість, стабільність особистості та її ефективність у мінливих умовах життя [65].

О.А. Даценко зазначає, що «психологічні ресурси – це, передусім, деякий запас внутрішньо-психологічних можливостей, які відображають цілісну організацію людини як суб'єкта саморозвитку та життєтворчої самореалізації» [11].

Поняття «ресурсність особистості» О.С. Штепа визначає як здатність особистості актуалізувати власні ресурси з метою саморозвитку та надання підтримки іншим. Це включає вміння оперувати власними ресурсами, зокрема:

вичерпувати їх, поповнювати, відновлювати, використовувати, приймати, вкладати, накопичувати, зберігати тощо [48].

О.П. Лящ трактує психологічні ресурси як унікальні якості особистості, що відображають її внутрішній потенціал. На думку науковця, субстанційну характеристику ресурсу визначає його зв'язок із суб'єктивним досвідом людини, який слугує внутрішнім джерелом відчуття автентичності буття. До атрибутивних характеристик психологічного ресурсу він відносить: здатність сприяти відчуттю щастя та радості; роль у реалізації життєвого наміру особистості; зв'язок з успішним досягненням мети; підтримку автономного вирішення проблем. Отже, згідно з Лящем, психологічні ресурси не лише сприяють адаптації до життєвих труднощів, а й є внутрішньою основою для особистісної самореалізації [25, с. 520].

Отже, в більшості проаналізованих наукових праць психологічні ресурси асоціюються зі стресостійкістю, при цьому виокремлюються різні рівні ресурсів: психічний, особистісний і зовнішній. Психічний рівень включає тілесні, сценарні та культурні аспекти, що впливають на здатність людини адаптуватися до стресових ситуацій. Особистісний рівень охоплює мотивацію, досвід, самооцінку, самодостатність, активну життєву позицію, емоційно-вольові якості, професійно-особистісні характеристики та ставлення до власного здоров'я як цінності. Зовнішній рівень передбачає соціальну підтримку, матеріальні засоби, а також типи середовищ життєдіяльності, що можуть впливати на здатність особистості ефективно реагувати на стресори та підтримувати свою стійкість.

Сучасний етап розвитку теорій індивідуальних ресурсів відзначається великою кількістю концепцій та моделей, які відображають різноманітні погляди науковців щодо сутності, структурно-динамічних, функціональних та варіативних властивостей цього феномену. У загальному розумінні ресурси (від фр. *ressource* – допоміжний засіб) включають все те, що може бути використано людиною для забезпечення ефективного існування та підтримки високої якості життя [11].

Традиційно ресурси поділяються на внутрішні та зовнішні, психологічні та середовищні. Психологічні ресурси, на відміну від інших типів, є запасом

внутрішньо-психологічних можливостей, що відображають цілісну організацію особистості як суб'єкта саморозвитку та життєтворчої самореалізації. Вони виступають джерелом внутрішньої сили, сприяють подоланню складних ситуацій, досягненню поставлених цілей та успішному функціонуванню в особистісному онтологічному просторі.

О.А. Даценко визначає психологічні ресурси як індивідуальні властивості та здібності, що дозволяють людині, через концептуалізацію умов, потреб і власних психічних можливостей, підтримувати і розвивати свою активність, забезпечуючи психологічне благополуччя. В межах цілісної самоорганізації ресурси виступають як механізми, що впливають на сприймання, оцінку та інтерпретацію як зовнішніх, так і внутрішніх аспектів середовища, які мають значущість і цінність в конкретних умовах. Особливо важлива роль психологічних ресурсів виявляється в несприятливих або невизначених ситуаціях, коли наявні виклики вимагають від людини мобілізації та активного використання своїх сил. Психологічні ресурси є складним інтегративним явищем, чия змістова та динамічна сутність залежить від життєвих потреб, таких як виконання діяльності, соціалізація, адаптація і вирішення проблем самореалізації. Вони розглядаються як сукупність індивідуальних інтеріоризованих цінностей, які потенційно дозволяють суб'єкту задовольняти свої бажання та необхідності, що в підсумку визначають його взаємодію зі світом і самим собою [11, с.23].

У межах концепції С. Хобфолла одним із складових загальної ресурсної системи є особистісні ресурси. Варто зауважити, що часто поняття психологічних та особистісних ресурсів використовуються як взаємозамінні. Зазвичай під особистісними ресурсами розуміють складні індивідуально-психологічні структури, що виконують функцію психічного забезпечення, сприяють більш успішному виконанню діяльності та забезпечують високий рівень особистісного благополуччя [63]. Психологічна наука представляє концепцію ресурсів через широку систему семантично схожих, але не ідентичних понять, таких як життєстійкість (С. Мадді), локус контролю (Д. Роттер), оптимізм (М. Селігман), самоефективність (А. Бандура), толерантність до невизначеності (Т. Адорно) та

інші. Проте психологічний ресурс не проявляється в окремих якостях, а являє собою цілісну інструментальну систему, що охоплює структурно-змістові, ієрархічні та динамічні характеристики. Ці характеристики варіюються від елементарних психічних процесів до стійких властивостей особистості, таких як цінності, індивідуальні смисли тощо, які можуть бути використані для досягнення оптимального існування [11].

Італійський психолог Р. Ассаджолі у межах теорії психосинтезу розробив концепцію розвитку психологічних ресурсів особистості. Він стверджував, що мислеобрази (фантазми), засвоєні в дитинстві, відіграють визначальну роль у формуванні поведінки індивіда протягом усього життя. Вони проявляються у страхах, внутрішніх конфліктах і невпевненості у власних здібностях, що, своєю чергою, спричиняє суперечність між прихованими психічними резервами та пластичною частиною несвідомого. У результаті цього особистісне «Я» виявляється у підпорядкованому стані, ототожнюючи себе з образами слабкості й страху, що зумовлює відчуття провини. Згідно з підходом Р. Ассаджолі, необхідно сформувати новий інтеграційний центр «Я», який забезпечуватиме єдність психічних процесів на вищому рівні. Досягнення такої інтеграції можливе завдяки створенню «ідеальної моделі», яка уособлюватиме динамічну творчу силу особистості. Важливу роль у цьому процесі відіграє природна пластичність та здатність до трансформації, властива кожній людині від народження й така, що еволюціонує упродовж життя [51, с. 211].

О. А. Даценко зазначає, що психологічні ресурси є ключовим механізмом реалізації духовно-практичної активності, орієнтованої на свідоме, самостійне та креативне проєктування й реалізацію індивідуального життєвого шляху. Як складова особистого досвіду, вони виявляються у різних аспектах життєдіяльності, відображаючи здатність людини формувати сприятливе життєве середовище відповідно до власних очікувань і прагнень. Психологічні ресурси забезпечують можливість досягнення поставлених цілей і самореалізації, визначаючи горизонти особистісного розвитку [12, с.4].

Отже, психологічні ресурси можна уявити як сильні сторони особистості, які підвищують соціальну адаптивність і психологічну стійкість до стресів. Психологічні ресурси детермінують стосунки з зовнішнім та внутрішнім світом. До ресурсів особистості можна віднести знання, вміння, навички, здібності, досвід, моделі конструктивної поведінки, що дають можливість людині бути більш адаптивною і стресостійкою та сприяють подоланню важких життєвих подій. Кожна окрема особистість має індивідуальний набір ресурсів, які здатні формуватися, зміцнюватися, а також витрачатися в процесі діяльності. А так як професії мають різні вимоги до людини, відповідно, і вимоги будуть різні до її потенційних можливостей і ресурсів.

1.3. Сучасні дослідження взаємозв'язку професійного вигорання з психологічними ресурсами особистості

А. Галян у статті «Психологічний ресурс особистості як чинник подолання стресу (огляд досліджень з проблеми)» провів аналіз досліджень, присвячених ролі психологічних ресурсів у подоланні стресових ситуацій. Автор дійшов висновку, що стресостійкість особистості визначається наявністю індивідуального стилю подолання стресу, формування якого зумовлюється базовими ресурсами поведінки. Водночас ключову роль у цьому процесі відіграє мотиваційне ядро особистості [9].

Л. М. Карамушка та Г. В. Гнускіна досліджували зв'язок між професійним вигоранням та підприємницькими характеристиками підприємців. Згідно з їхніми висновками, наявність розвинених особистісно-підприємницьких якостей є важливим фактором профілактики професійного вигорання у підприємців. Особливо, чим більш складними є ці характеристики (наприклад, перехід від підприємницького потенціалу до підприємницьких здібностей), тим вища ймовірність профілактики та подолання вигорання. Таким чином, вибір підприємницької діяльності як основного виду діяльності має ґрунтуватися на адекватній оцінці підприємницьких здібностей або хоча б наявності підприємницького потенціалу. Це може стати запорукою профілактики

професійного вигорання та забезпечення ефективності підприємницької діяльності в цілому. Отже, у дослідженні частково підтверджено гіпотезу про негативний зв'язок між професійним вигоранням та підприємницьким потенціалом [19, с.98].

Н. В. Ханецька та Н.М. Нахаріза визначили, що ключовими особистісними ресурсами для профілактики професійного вигорання є життєстійкість, самоповага, високий рівень професійних умінь, самоконтроль, толерантність до невизначеності та життєві цінності. Для психологів-волонтерів найбільш ефективними заходами профілактики вигорання є: регулярні технічні перерви для збереження психічного та фізичного благополуччя; зміна соціального, психологічного та організаційного середовища на робочому місці; використання методів релаксації, ауторегуляції та самопрограмування; зміна ставлення до життя та його сенсу, а також сприйняття ситуації як можливості переглянути та переоцінити своє життя, зосередивши увагу на догляді за собою; підтримка гарної фізичної форми та своєчасне лікування соматичних захворювань [44, с.187].

Ю. О. Паловські вказує, що емоційне виснаження керівників здебільшого обумовлено їх кар'єрними прагненнями та емоційною чутливістю. Прояви деперсоналізації пов'язані з професійним досвідом та стратегіями поведінки для подолання труднощів, а зниження досягнень – з ціннісними орієнтаціями. Крім того, баланс між втратами і здобутими ресурсами, рівень самоприйняття та задоволення життям стали ключовими факторами, які визначають прояви вигорання в досліджуваній групі [30].

О.В. Михайленко вивчала професійне вигорання серед фахівців соціально-виховної роботи. Дослідниця виявила, що розвиток професійного вигорання обумовлений рядом факторів, таких як високий рівень відповідальності, значні психічні навантаження, суворі вимоги до особистісних якостей працівників цієї сфери, а також постійна потреба в саморозвитку та вдосконаленні професійних навичок. Сукупність цих чинників призводить до поступового виснаження ресурсів особистості. Таким чином, для ефективної профілактики професійного вигорання необхідно застосовувати комплексний підхід, що включає розвиток психологічних

ресурсів, вдосконалення стратегій саморегуляції та створення підтримуючого професійного середовища [28].

В. Зінковська досліджувала взаємозв'язок професійного вигорання з психологічними ресурсами особистості та виявила, що високий рівень ресурсів і наявність стратегій відновлення ресурсів є ключовими факторами для збереження професійного здоров'я. Одним з важливих напрямків профілактики є розвиток навичок саморегуляції, рефлексії та усвідомлення власних особистісних ресурсів. Психологічні ресурси особистості, здатність до саморегуляції та усвідомлення своїх сил функціонують як своєрідний захист від негативних наслідків вигорання [15].

Дослідження взаємозв'язку професійного вигорання з психологічними ресурсами особистості підтверджують, що наявність певних особистісних характеристик і стратегій саморегуляції може сприяти як профілактиці, так і подоланню цього явища. Зокрема, стресостійкість особистості визначається її індивідуальним стилем подолання стресу, який формується на основі мотиваційного ядра. Для підприємців розвиток підприємницьких здібностей і потенціалу знижує ризик професійного вигорання. У психологів-волонтерів важливими факторами профілактики вигорання є життєстійкість, самоконтроль, толерантність до невизначеності та застосування практик релаксації. У керівників прояви вигорання залежать від кар'єрної мотивації, стратегій поведінки та рівня задоволеності життям. Для фахівців соціально-виховної роботи ключовими факторами є психічні навантаження, високі вимоги до професійних якостей і постійний саморозвиток. Таким чином, психологічні ресурси особистості відіграють значну роль у процесі подолання професійного вигорання, а його профілактика потребує розвитку стресостійкості, саморегуляції та створення сприятливого професійного середовища.

Висновки до розділу 1

Професійне вигорання – це психологічний стан, що характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням професійної

ефективності, спричинений тривалим стресом та надмірними вимогами на робочому місці. Воно проявляється в почутті безпорадності, втраті інтересу до професійних обов'язків і зниженні мотивації, що може мати негативні наслідки для фізичного і психічного здоров'я особи. Існує три основні підходи до вивчення професійного вигорання: результативний, процесуальний та синтетичний. В рамках кожного підходу розроблені моделі професійного вигорання. Серед них найбільш популярною є модель К. Масlach. Симптоми професійного вигорання поділяються на психофізичні, соціально-психологічні та поведінкові. Існує чіткий зв'язок між специфікою професійної діяльності та розвитком професійного вигорання.

Психологічні ресурси – це інтегративна сукупність внутрішніх і зовнішніх можливостей особистості, що забезпечують її здатність до адаптації, стресостійкості та самореалізації. Вони включають психічні, особистісні та зовнішні компоненти, які взаємопов'язані та сприяють ефективному подоланню життєвих труднощів. На психічному рівні ресурси відображають тілесні, сценарні та культурні аспекти, що впливають на реакції на стрес. Особистісний рівень охоплює мотивацію, самооцінку, самодостатність, професійні якості та емоційно-вольові характеристики. Зовнішній рівень включає соціальну підтримку, матеріальні ресурси та умови середовища, що сприяють збереженню та відновленню психологічної рівноваги.

Дослідження взаємозв'язку професійного вигорання з психологічними ресурсами особистості свідчать про те, що наявність певних особистісних характеристик і стратегій саморегуляції сприяє як запобіганню цьому явищу, так і його подоланню. Зокрема, рівень стресостійкості особистості визначається індивідуальним стилем подолання стресових ситуацій, що формується на основі мотиваційної структури. Для підприємців розвиток підприємницького потенціалу та професійних навичок зменшує ризик вигорання. У психологів-волонтерів важливими чинниками його профілактики є життєстійкість, самоконтроль, толерантність до невизначеності та використання релаксаційних технік. У керівників схильність до вигорання залежить від кар'єрних мотивів, моделей

поведінки та рівня задоволеності життям. Для фахівців соціально-виховної сфери критичними чинниками є інтенсивність психічних навантажень, високі вимоги до професійної компетентності та необхідність постійного самовдосконалення. Отже, психологічні ресурси відіграють визначальну роль у подоланні професійного вигорання, а його профілактика передбачає розвиток стресостійкості, вдосконалення навичок саморегуляції та створення сприятливого професійного середовища.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРЯННЯ З ПСИХОЛОГІЧНИМИ РЕСУРСАМИ ОСОБИСТОСТІ

2.1. Організація дослідження та характеристика його методів

Емпіричне дослідження взаємозв'язку професійного вигорання з психологічними ресурсами особистості проводилось за такими етапами (рис.2.1).



Рисунок 2.1. Етапи емпіричного дослідження взаємозв'язку професійного вигорання з психологічними ресурсами особистості

Для проведення дослідження було обрано наступні методики:

- методика «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж.Л. Гібс);
- методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Т. Титаренко, О. Кляпець, 2007);
- опитувальник психологічної ресурсності особистості (Штепа О.С.);
- методика «Особистісні ресурси» (О. В. Савченко та інші).

Методика «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж.Л. Гібс)

Методика «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Л. Гібса спрямована на визначення рівня емоційного та професійного вигорання. Вона містить набір питань або тверджень, за допомогою яких можна оцінити рівень стресу, втоми, незадоволеності роботою та мотивації.

Ця методика допомагає виявити стадію вигорання (початкова, розвинена або критична), зрозуміти основні причини емоційного виснаження та визначити шляхи профілактики та подолання вигорання.

Методика «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Л. Гібса передбачає аналіз трьох основних компонентів вигорання: деперсоналізації, особистої задоволеності та емоційного виснаження.

Деперсоналізація, як друга складова вигорання, виражається в зміні ставлення до інших. Це може проявлятися як залежність від оточуючих або, навпаки, відстороненість, негативізм і цинічність щодо пацієнтів, клієнтів чи колег. Втрачається емоційна чутливість, стосунки стають менш значущими, а в деяких випадках людина, навпаки, стає надмірно залежною від інших.

Критерій «особиста задоволеність» відображає рівень позитивного ставлення людини до своєї професійної діяльності, власних досягнень і загального емоційного стану. Він характеризує відчуття реалізованості, мотивацію до роботи, впевненість у своїх силах і здатність отримувати задоволення від виконання професійних обов'язків. Високий рівень особистої задоволеності свідчить про гармонійний емоційний стан, відсутність вигорання, позитивне сприйняття своєї роботи та високу мотивацію. Низький рівень може вказувати на емоційне виснаження, незадоволеність результатами діяльності, втрату інтересу до роботи та загальне зниження професійної самооцінки.

Емоційне виснаження є ключовою складовою вигорання, що проявляється в пригніченому емоційному стані, байдужості та перевантаженості почуттями. Людина відчуває втрату сил і контролю над подіями у своєму житті, ніби «застрягає» в цьому стані. До інших проявів належать відсутність мотивації,

дратівливість, почуття безнадії, апатія, порушення сну, фізична втома, зниження апетиту, труднощі з концентрацією, цинізм, песимізм, страхи та депресія.

Оцінка проводиться за шкалою, де результати поділяються на три рівні: низький, середній та високий.

Оцінка за критерієм «деперсоналізація»:

- низький рівень (1-2,99). Означає, що особа зберігає позитивне ставлення до роботи та оточуючих, не відчуває відчуження або байдужості;
- середній рівень (3-4,99). Спостерігається певне емоційне дистанціювання, зниження інтересу до взаємодії з колегами або клієнтами;
- високий рівень (5 і вище). Виявляється байдужість, цинізм, емоційне відсторонення від роботи та оточуючих людей.

Оцінка за критерієм «особиста задоволеність»:

- низький рівень (5 і вище). Відчуття успішності, задоволення власними досягненнями, висока мотивація та ефективність у роботі;
- середній рівень (3-4,99). Нестабільний рівень задоволеності роботою, періодичні коливання мотивації та продуктивності;
- високий рівень (1-2,99). Відчуття професійної неспроможності, зниження мотивації, відсутність задоволення від роботи.

Оцінка за критерієм «емоційне виснаження»:

- низький рівень (1-2,99). Високий рівень енергії, відсутність значного стресу чи перевтоми;
- середній рівень (3-4,99). Періодичне відчуття стресу, емоційного напруження, потреба у відпочинку збільшується;
- високий рівень (5 і вище). Постійне відчуття втоми, емоційного виснаження, нестача сил навіть для звичних завдань.

Про наявність вигорання свідчать високі показники за шкалами «деперсоналізація» та «емоційне виснаження», а також низькі результати за шкалою «емоційне задоволення». Оскільки емоційне вигорання проявляється через

виснаження та відсутність задоволення, можна вважати використану методику доцільною для нашого дослідження.

Діагностика професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Т. Титаренко, О. Клянець, 2007)

Методика діагностики професійного вигорання, розроблена К. Маслач і С. Джексон, є однією з найпоширеніших у світовій практиці. Ця методика дозволяє оцінити рівень професійного вигорання та складається з трьох основних компонентів: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистісних досягнень.

Редукція особистісних досягнень – третій компонент вигорання, що проявляється в схильності людини знецінювати власні професійні успіхи, негативно ставитися до своєї роботи та обов'язків, а також применшувати свою значущість. К. Маслач розглядала вигорання як процес особистісної деформації під впливом професійного стресу, коли працівник поступово нехтує своїми обов'язками перед колегами та підлеглими.

Розглянемо інтерпретацію результатів за рівнями професійного вигорання:

- низький рівень – людина добре справляється з професійним навантаженням, має енергію та мотивацію;
- середній рівень – спостерігаються періодичні ознаки стресу, зниження мотивації, можливі емоційні коливання;
- високий рівень – критичний стан професійного вигорання, що потребує негайних заходів щодо відновлення фізичного та емоційного стану.

Методика К. Маслач та С. Джексон використовується для оцінки стану працівників у різних професійних сферах та допомагає вчасно виявити ризики вигорання, що дозволяє застосовувати заходи профілактики та корекції, а тому є актуальною для нашого дослідження.

Опитувальник психологічної ресурсності особистості (О.С. Штепа)

О.С. Штепа розглядає психологічні ресурси як схильності до намірів, що проявляються в ситуаціях морального вибору, надаючи життю сенс і перетворюючи переживання складних обставин на унікальний життєвий досвід.

Авторка визначає психологічну ресурсність як здатність людини свідомо використовувати свої ресурси: знати їх, вміти застосовувати та оновлювати. В методиці індуктивний метод визначення психологічних ресурсів був реалізований через рефлексивні завдання.

Опитувальник психологічної ресурсності особистості (ОПРО), розроблений О. С. Штепою, спрямований на оцінку здатності людини актуалізувати власні ресурси, усвідомлено ними оперувати, поповнювати та розширювати. Він базується на розумінні психологічних ресурсів як диспозицій інтенційності, що проявляються у ситуаціях морального самовизначення та впливають на перетворення складних життєвих ситуацій у цінний особистий досвід. ОПРО включає 15 шкал, що оцінюють різні аспекти ресурсності (табл.2.1).

Таблиця 2.1

Шкали опитувальника психологічної ресурсності особистості О.С. Штепи

№	Шкала	Інтерпретація
1	2	3
1	Упевненість у собі	Самодостатність у прийнятті рішень, довіра до власного досвіду та інтуїції
2	Доброта до людей	Неконкурентне сприймання оточуючих, толерантність, відсутність конфліктності
3	Допомога іншим	Альтруїзм, підтримка та надихання інших, сприяння їхньому розвитку
4	Успіх	Відповідність критеріям професіоналізму, здатність до самореалізації
5	Любов	Підтримка близьких, щирість у взаєминах, співрадість успіхам інших
6	Творчість	Оригінальність у мисленні, здатність до нестандартних рішень та самовираження
7	Віра у добро	Переконаність у справедливості, милосердя, відсутність відчаю
8	Прагнення до мудрості	Стрімлення до знань, побудова власної картини світу, передача досвіду іншим
9	Робота над собою	Самоаналіз, рефлексія, подолання внутрішніх бар'єрів
10	Самореалізація у професії	Задоволеність обраною діяльністю, спрямованість на розвиток суспільства
11	Відповідальність	Усвідомлення наслідків дій, внутрішня автономія, моральна стійкість
12	Знання власних ресурсів	Обізнаність щодо особистих сильних сторін, можливостей розвитку
13	Оновлення ресурсів	Уміння поповнювати внутрішні сили, використовувати джерела натхнення
14	Вміщування ресурсів	Використання власного потенціалу для подолання життєвих труднощів

Продовження табл.2.1

1	2	3
15	Загальна ресурсність	Комплексне володіння внутрішніми та зовнішніми ресурсами, автономність

В табл.2.2 наведемо рівні психологічної ресурсності за опитувальником опитувальника психологічної ресурсності особистості О.С. Штепи.

Таблиця 2.2

Рівні психологічної ресурсності за опитувальником психологічної ресурсності особистості О.С. Штепи

Бали	Рівень психологічної ресурсності
0–56	Психологічна ресурсність не діагностується
57–69	Низький рівень психологічної ресурсності
70–92	Середній рівень психологічної ресурсності
93–106	Високий рівень психологічної ресурсності
107–112	Сумнівні дані для діагностування наявності ресурсності

ОПРО є ефективним інструментом для оцінки особистісних ресурсів, саморозвитку та корекційної роботи в психологічній практиці.

Методика «Особистісні ресурси» (О. В. Савченко та інші)

Методика «Особистісні ресурси», розроблена Савченко О. В., Сукач С. А. та Тімаковою А. В., спрямована на оцінку внутрішніх ресурсів особистості, які допомагають справлятися зі стресом, підтримувати психологічну стійкість і зберігати емоційне благополуччя.

Методика «Особистісні ресурси» (О. Савченко, С. Сукач) складається з 13 тверджень, згрупованих у три шкали: «Достатність ресурсів», «Стратегії відновлення ресурсів» та «Емоційна спустошеність». Учасникам дослідження пропонується оцінити кожне твердження відповідно до того, наскільки воно відповідає їхньому реальному стану. Підсумковий показник методики відображає рівень особистісних ресурсів і їхню здатність підтримувати емоційну рівновагу.

В методиці автори не вказували діапазони для оцінювання ресурсної наповненості особистості. Оцінка проводиться на основі суми балів, отриманих за трьома шкалами:

- «достатність ресурсів» – відображає рівень наявних особистісних сил;
- «стратегії відновлення ресурсів» – показує, наскільки людина вміє відновлювати свої внутрішні ресурси;
- «емоційна спустошеність» – свідчить про рівень виснаження та втрату внутрішнього ресурсу.

Чим вищі показники за першими двома шкалами і нижчі за третьою, тим більший рівень особистісних ресурсів. Відповідно, низькі бали за першими шкалами та високі за шкалою емоційної спустошеності вказують на виснаження та потребу у відновленні.

Для визначення наявності зв'язку між професійним вигорянням та психологічними ресурсами особистості було використано коефіцієнт кореляції Пірсона.

2.2. Характеристика вибірки

В дослідженні приймало участь 70 осіб, які мають різний соціальний статус, сімейний стан, вік, посади тощо. Опитування було проведено за допомогою Google Forms, всі опитувані дали згоду на обробку їх даних та результатів опитування.

Віковий розподіл респондентів наведено на рис.2.2.

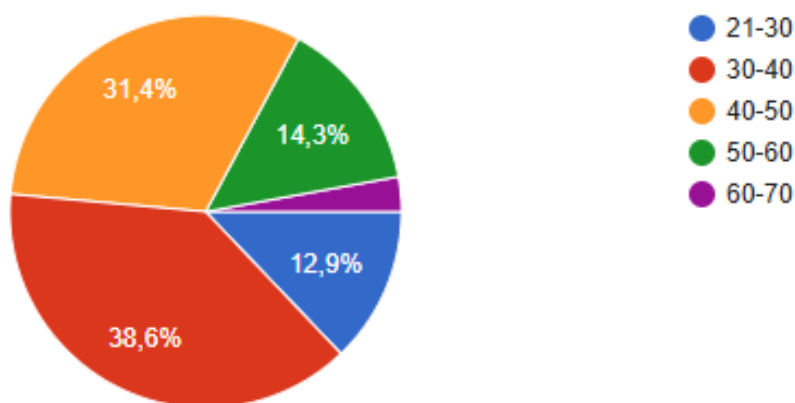


Рисунок 2.2. Структура респондентів за віком, %

З рис.2.2 бачимо, що більше всього в опитування взяло участь осіб віком 30-40 років (38,6% загальною виборки), осіб віком 40-50 років (31,4% від загальної

виборки), частка осіб віком 21-30 років в опитуванні склала 12,9%, частка осіб віком 50-60 років склала 14,3% та найменше осіб віком 60-70 років (2,9%).

Структура респондентів за сімейним станом наведена на рис.2.3.

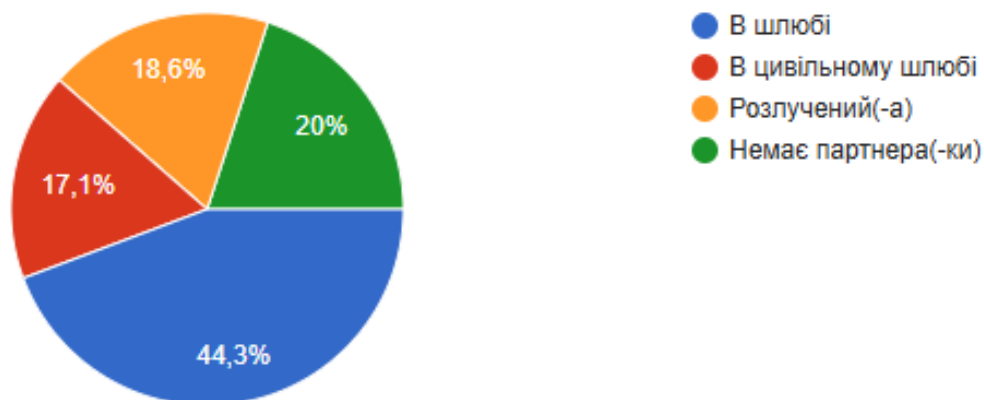


Рисунок 2.3. Структура респондентів за сімейним станом, %

Як бачимо з рис. 2.3, 44,3% досліджуваних знаходяться в офіційному шлюбі, 17,1% в цивільному шлюбі, 18,6% розлучених осіб та 20% без партнерів. Також, було виявлено, що у 47,1% респондентів немає дітей та у 52,9% є діти.

Структура респондентів за їх статусом (за їх власною оцінкою) наведена на рис.2.4.

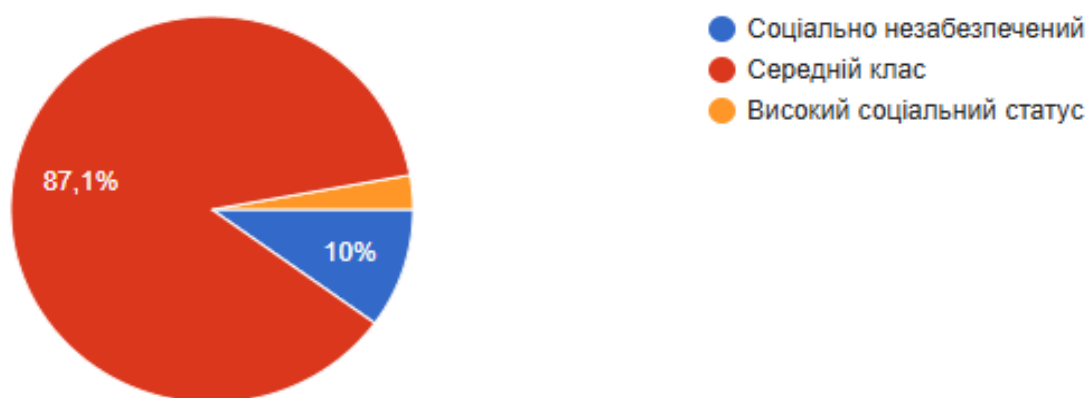


Рисунок 2.4. Структура респондентів за їх статусом (за їх власною оцінкою), %

З рис.2.4 можна зробити висновки, що 87,1% осіб, які прийняли участь в опитуванні, оцінили свій статус як «середній клас», 10% вважають, що знаходяться

в статусі «соціально небезпечний» (тобто мають різного роду проблеми, як матеріальні, так і соціальні) та 2,9% опитаних оцінили свій статус як «високий».

Структура респондентів за сферою діяльності наведена на рис.2.5.

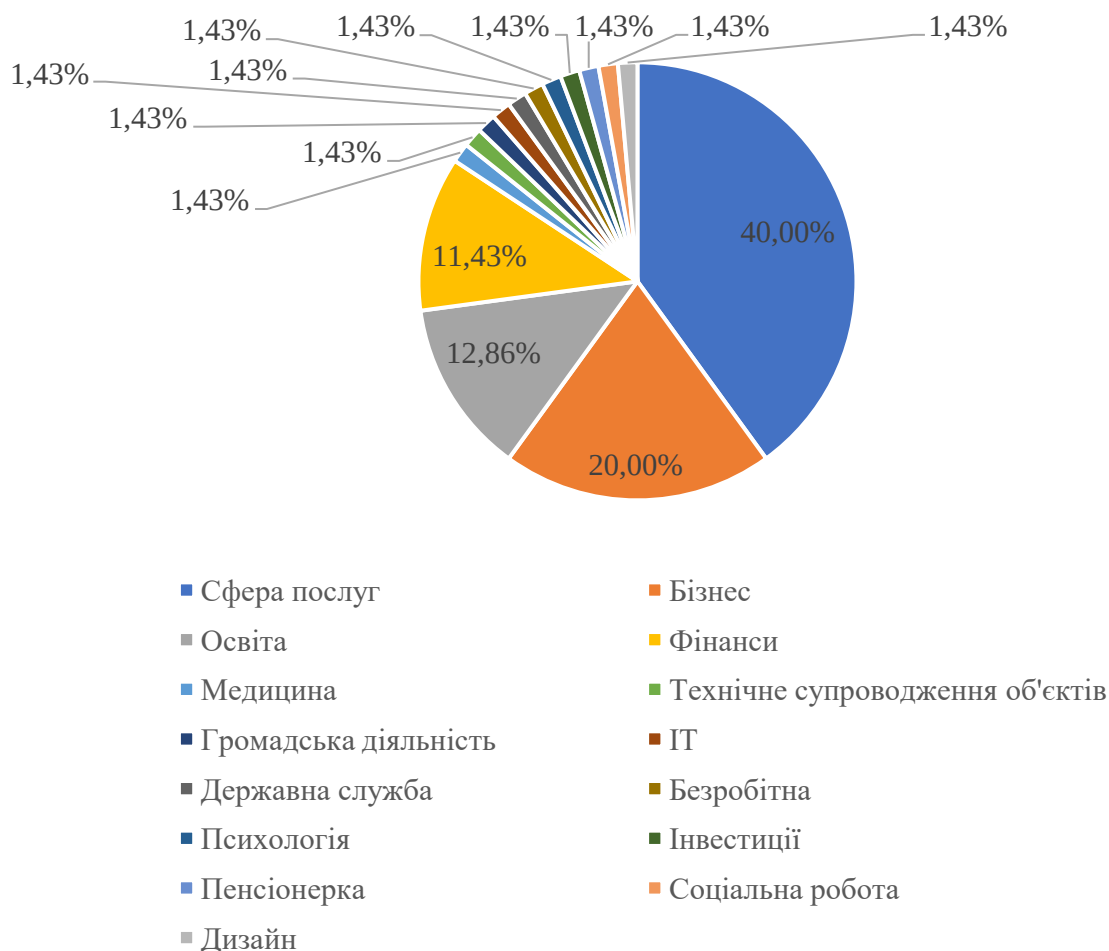


Рисунок 2.5. Структура респондентів за сферою діяльності, %

З рис.2.5 бачимо, що серед респондентів найбільше працівників сфери послуг – 40%, 20% працює в бізнесі, 12,86% в сфері освіти, 11,43% в сфері фінансів, а послуг 15,71% інших опитаних представники різних професій.

Структура респондентів за рівнем освіти наведена на рис.2.6.

З рис.2.6 бачимо, що 81,43% опитаних мають вищу освіту, а 7,14% мають не тільки вищу освіту, а й науковий ступінь, 8,57% респондентів мають середню освіту та 2,86% мають середню спеціальну освіту. Отже, більшість опитаних (88,58%) мають вищу освіту. Це обумовлене тим, що 70% опитуваних – це особи віком від 30 до 50 років, тобто у віці активної професійної діяльності.

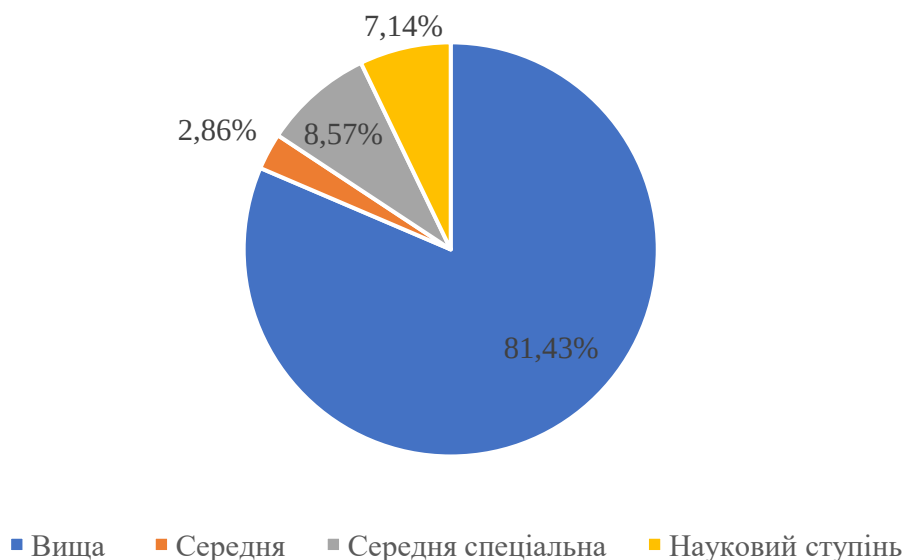


Рисунок 2.6. Структура респондентів за рівнем освіти, %

Структура респондентів за стажом роботи наведена на рис.2.7.

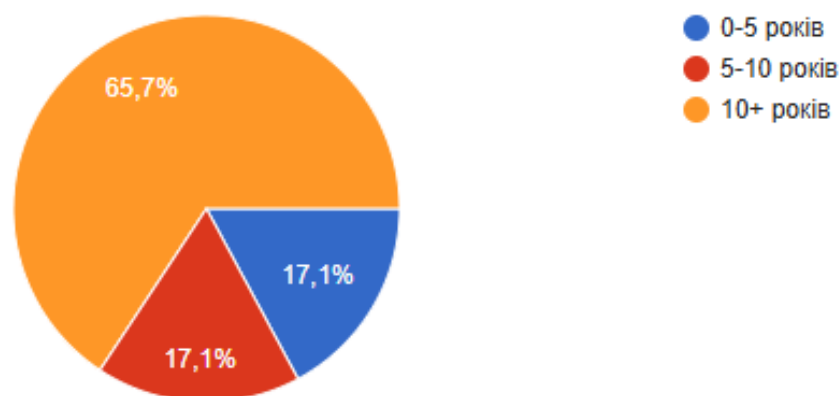


Рисунок 2.7. Структура респондентів за стажом роботи, %

Більшість опитаних мають стаж понад 10 років (65,7%), 17,1% респондентів мають стаж роботи від 5 до 10 років та 17,1% мають стаж до 5 років. Таким чином, більшість опитуваних мають значний досвід роботи, та, частіш за все, вже змінили кілька місць роботи.

Структура респондентів за займаємою посадою наведена на рис. 2.8. Серед опитаних 50% є рядовими працівниками, 38,6% менеджерів середньої ланки та 11,4% менеджерів вищої ланки.

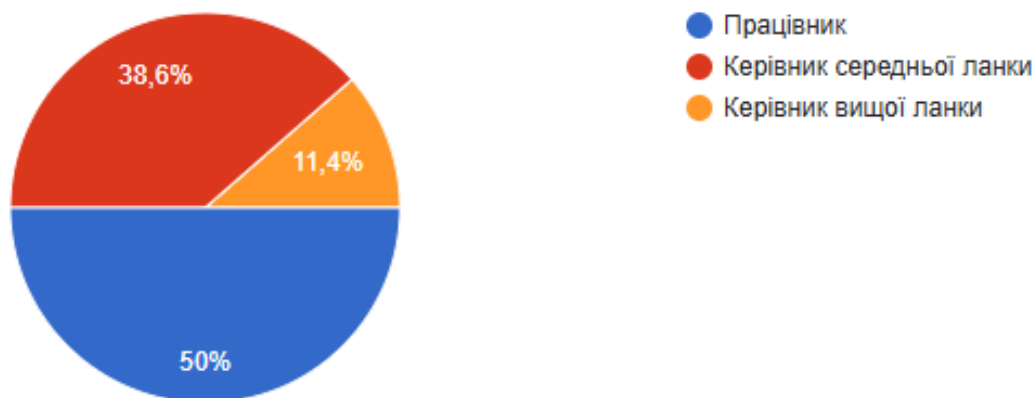


Рисунок 2.8. Структура респондентів за займаємою посадою, %

Тривалість робочого тижня респондентів наведена на рис.2.9.

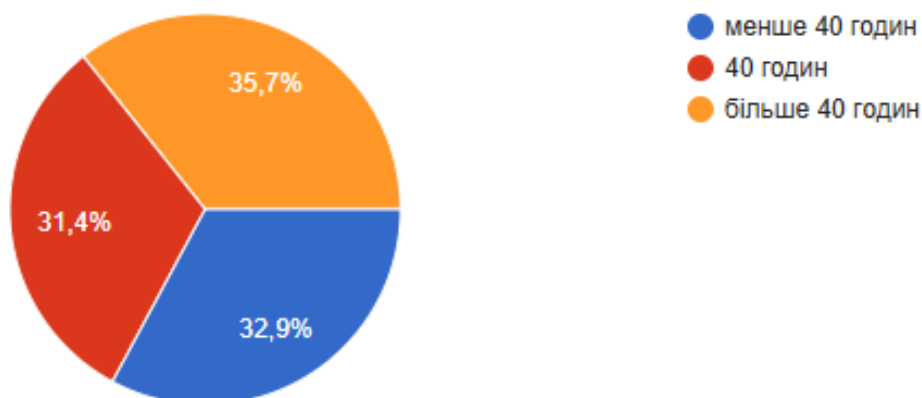


Рисунок 2.9. Тривалість робочого тижня респондентів, %

Розподіл респондентів за часом, який вони витрачають на роботу, зроблений за 3 категоріями, ті, хто працює нормований робочий день – 31,4%, ті, хто працює менше 40 годин на тиждень – 32,9% та ті, хто працює ненормовану робочу неділю (більше 40годин), їх частка склала 35,7%.

На запитання «Чи вистачає у Вас часу на персональне життя (сім'я, хоббі, друзі та ін)?» 74,3% респондентів зазначили, що часу вистачає та 25,7% респондентам не вистачає часу на родину та хоббі.

Як бачимо, вибірка складається переважно з осіб середнього віку з вищою освітою та значним досвідом роботи, які займають різні посади в різних сферах діяльності

2.3. Аналіз та інтерпретація отриманих емпіричних результатів

Результати опитування за методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж.Л. Гібс) наведено в табл.2.3.

Таблиця 2.3

Відсоткові співвідношення рівнів прояву окремих показників оцінки власного потенціалу вигорання за методикою Дж.Л. Гібса

№	Шкали	Рівень прояву властивості					
		Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
		п	%	п	%	п	%
1	Деперсоналізація	62	88,6	6	8,6	2	2,8
2	Особиста задоволеність	14	20	39	55,7	17	24,3
3	Емоційне виснаження	41	58,6	19	27,1	10	14,3

Графічно розподіл відсоткових співвідношень рівнів прояву окремих показників оцінки власного потенціалу вигорання за методикою Дж.Л. Гібса наведемо на рис.2.10.

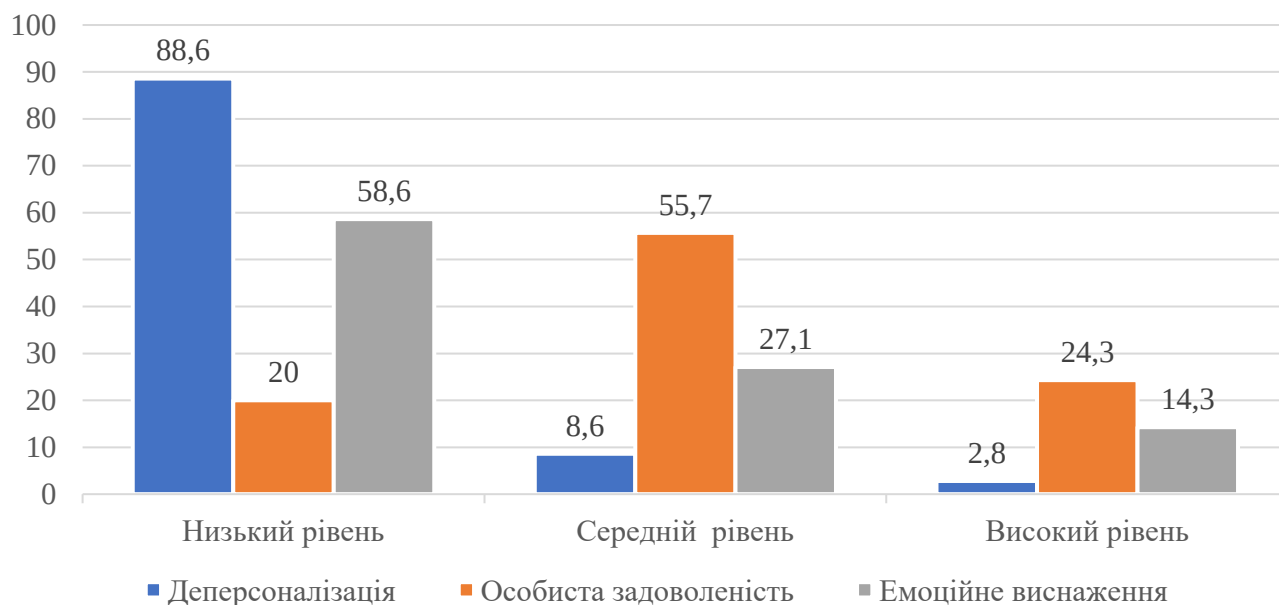


Рисунок 2.10. Відсоткові співвідношення рівнів прояву окремих показників оцінки власного потенціалу вигорання за методикою Дж. Л. Гібса, %

Як бачимо з табл. 2.3 та рис. 2.10, переважна більшість респондентів (88,6%) не виявляють ознак деперсоналізації, що свідчить про відсутність відчуження та

цинізму стосовно інших людей, 8,6% мають середній рівень та 2,8% низький рівень ознак деперсоналізації.

За критерієм особистої задоволеності 20% опитаних мають високий рівень мотивації та задоволені власними досягненнями, вважають себе ефективними в роботі, 55,7% опитаних мають середній рівень особистої задоволеності, тобто у них спостерігається нестабільний рівень задоволеності роботою, періодичні коливання мотивації та продуктивності.

За критерієм емоційного виснаження 58,6% опитаних не відчувають емоційного виснаження, що свідчить про відсутність значної втоми та стресу, пов'язаних з роботою, 27,1 мають середній рівень емоційного виснаження та 14,3% високий рівень емоційного виснаження.

Отже, результати свідчать про те, що більшість респондентів не виявляють ознак професійного вигорання, однак, значна частина (55,7%) має середній рівень особистої задоволеності, що може вказувати на потенційні ризики розвитку вигорання в майбутньому.

Результати опитування за методикою «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон) наведено в табл.2.4.

Таблиця 2.4

Відсоткові співвідношення рівнів прояву окремих показників оцінки власного потенціалу вигорання за методикою діагностики професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон)

№	Шкали	Рівень прояву властивості							
		Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень		Дуже високий рівень	
		п	%	п	%	п	%	п	%
1	Емоційне виснаження	6	8,6	26	37,1	24	34,3	14	20
2	Деперсоналізація	0	0	37	52,9	18	25,7	15	21,4
3	Редукція особистих досягнень	1	1,4	7	10	35	50	27	38,6

Графічно розподіл відсоткових співвідношень рівнів прояву окремих показників оцінки власного потенціалу вигорання за методикою діагностики професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон) наведемо на рис.2.11.

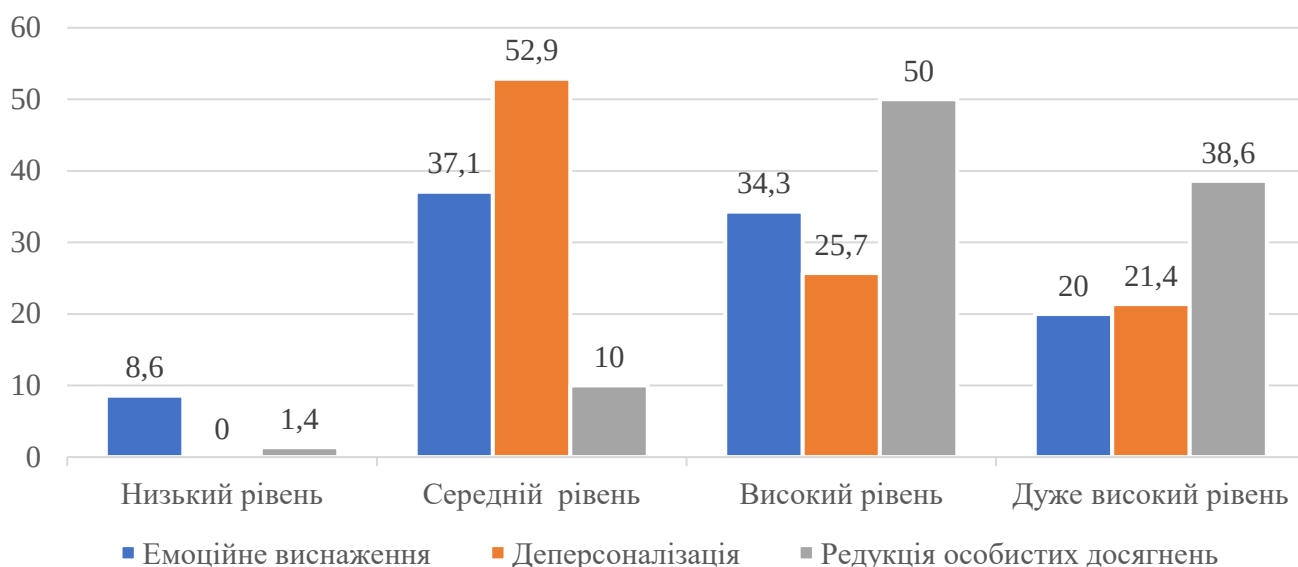


Рисунок 2.11. Відсоткові співвідношення рівнів прояву окремих показників оцінки власного потенціалу вигорання за методикою діагностики професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон)

За методикою діагностики професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон) виявлено, що 8,6% опитаних мають низький рівень емоційного виснаження, 37,1% мають середній рівень емоційного виснаження, 34,3% мають високий рівень та 20% дуже високий рівень емоційного виснаження, що може бути ознакою професійного вигорання. Тобто, значна частина опитаних (37,1%) перебуває на межі між нормальним емоційним станом та початковими ознаками вигорання. Оскільки 54,3% респондентів мають високий або дуже високий рівень емоційного виснаження, це свідчить про серйозні ознаки професійного вигорання серед значної частини опитаних.

За шкалою деперсоналізація 52,9% опитаних мають середній рівень прояву, 25,7% високий рівень прояву та 21,4% дуже високий рівень прояву. За даною методикою рівень деперсоналізації вищий, ніж за методикою Дж.Л. Гібса. Високий

рівень деперсоналізації може свідчити про серйозні проблеми у взаємодії з іншими людьми та потребу в психологічній підтримці.

За шкалою «редукція особистих досягнень» низький рівень виявлено у 1,4% опитаних, середній рівень у 10%, високий рівень у 50% та дуже високий рівень 38,6% у опитаних. Високий рівень редукції особистих досягнень (у 88,6% від вибірки), що свідчить про значне зниження почуття власної ефективності та задоволення від роботи.

Отже, результати свідчать про те, що більшість респондентів виявляють ознаки професійного вигорання, зокрема емоційного виснаження та деперсоналізації, а також зниження почуття власної компетентності та продуктивності.

Результати опитування за опитувальником психологічної ресурсності особистості (Штепа О.С.) наведемо в табл.2.5.

Таблиця 2.5

Відсоткові співвідношення рівнів прояву окремих показників психологічної ресурсності, отриманих за методикою О. Штепи

№	Шкали	Рівень прояву властивості					
		Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
		п	%	п	%	п	%
1	упевненість у собі	3	4,3	30	42,9	37	52,8
2	доброта до людей	3	4,3	19	27,1	48	68,6
3	допомога іншим	2	2,3	23	32,9	45	64,3
4	успіх	0	0	31	44,3	39	55,7
5	любов	1	1,4	53	75,7	24	34,3
6	творчість	1	1,4	24	34,3	45	64,3
7	віра у добро	6	8,6	40	57,1	24	34,3
8	прагнення до мудрості	1	1,4	42	60	27	38,6
9	робота над собою	1	1,4	32	45,7	37	52,9
10	самореалізація у професії	6	8,6	48	68,6	16	22,8
11	відповідальність	0	0	60	85,7	10	14,3
12	знання власних ресурсів	2	2,8	20	28,6	48	68,6
13	уміння оновлювати власні ресурси	2	2,8	20	28,6	48	68,6
14	уміння використовувати власні ресурси	2	2,8	22	31,5	46	65,7
15	загальний рівень психологічної ресурсності	1	1,4	41	58,6	28	40

Найбільш розвиненими виявилися такі шкали, як «доброта до людей» (68,6% мають високий рівень), «допомога іншим» (64,3% з високим рівнем), «любов» (75,7% з високим рівнем) та «знання власних ресурсів» (68,6% з високим рівнем). Це свідчить про виражену соціальну спрямованість та усвідомлення власних можливостей у більшості респондентів.

Показники, що потребують розвитку, включають «віру у добро» (лише 34,3% мають високий рівень), «прагнення до мудрості» (38,6% з високим рівнем) та «самореалізацію у професії» (22,8% з високим рівнем). Це вказує на необхідність зміцнення ціннісно-сислової сфери та розвитку професійної ідентичності.

Найменш розвиненим є показник «відповідальність» (лише 14,3% мають високий рівень), що потребує особливої уваги та спрямованих розвивальних заходів.

Наведемо структуру загального рівня психологічної ресурсності опитуваних на рис.2.12.

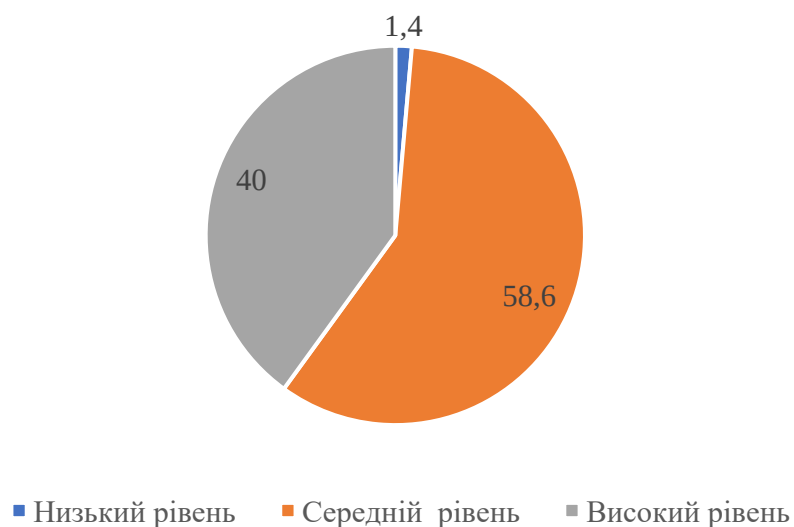


Рисунок 2.12. Загальний рівень психологічної ресурсності за методикою О. Штепи

Загальний рівень психологічної ресурсності виявлено переважно на середньому рівні (58,6% опитаних), тоді як високий рівень спостерігається у 40% респондентів, а низький – лише у 1,4%. Це свідчить про достатній рівень

психологічного ресурсу у більшості опитаних, проте значна частина потребує розвитку та зміцнення окремих компонентів.

Результати опитування за методикою «Особистісні ресурси» (О. В. Савченко та інші) наведено в табл.2.6.

Таблиця 2.6

Відсоткові співвідношення рівнів прояву окремих показників за методикою «Особистісні ресурси» (О. В. Савченко та інші)

№	Шкали	Рівень прояву властивості					
		Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
		п	%	п	%	п	%
1	Достатність ресурсів	16	22,9	25	35,7	29	41,4
2	Стратегії відновлення ресурсів	15	21,4	30	42,9	25	35,7
3	Емоційна спустошеність	18	25,7	31	44,3	21	30
4	Загальний рівень	17	24,3	33	47,1	20	28,6

Як бачимо, 28,6% мають високий рівень розвитку особистісних ресурсів, що забезпечує їм стійкість до стресів та ефективність у діяльності. 47,1% мають середній рівень розвитку особистісних ресурсів, що свідчить про необхідність подальшого розвитку та зміцнення окремих компонентів. 24,3% мають низький рівень розвитку особистісних ресурсів, що може негативно впливати на їхнє самопочуття та успіх у різних сферах життя.

Графічно розподіл відсоткових співвідношень рівнів прояву окремих показників за методикою «Особистісні ресурси» (О. В. Савченко та інші) наведено на рис.2.13.

Як бачимо, за критерієм «достатність ресурсів» високий рівень мають 41,4% респондентів, що свідчить про значну кількість осіб, які володіють необхідними особистісними ресурсами для подолання труднощів. Середній рівень у 35,7% опитаних, що вказує на відносну стабільність, але з можливими труднощами в кризових ситуаціях. Низький рівень (22,9%) демонструє потребу в розвитку особистісних ресурсів для цієї групи.

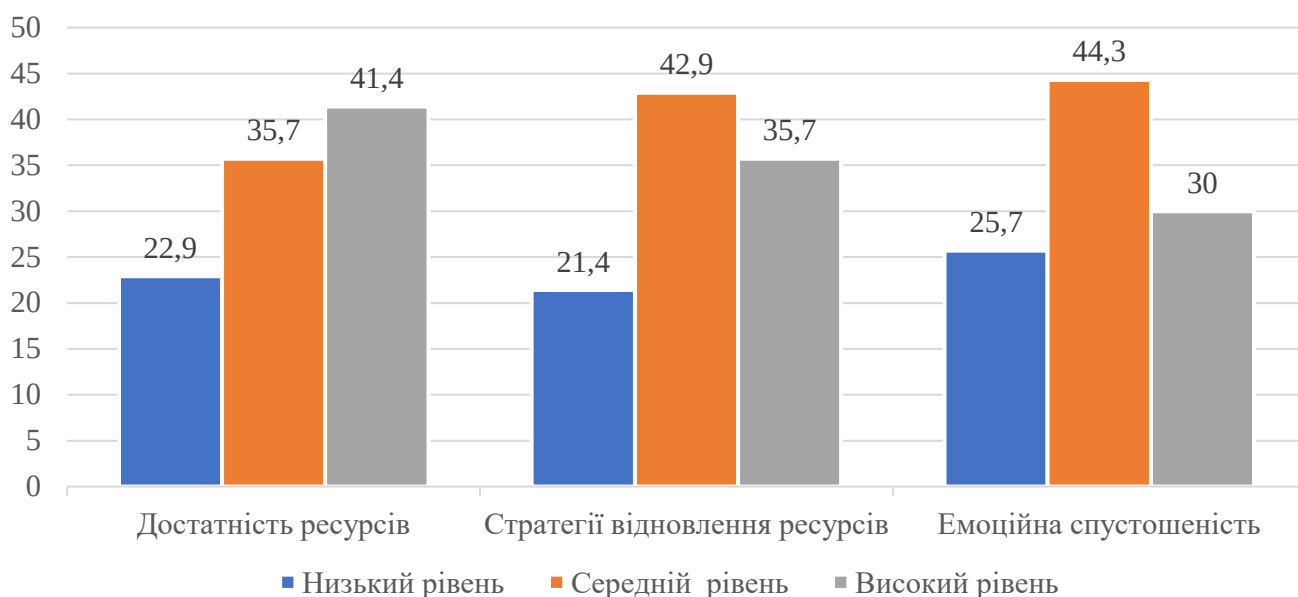


Рисунок 2.13. Відсоткові співвідношення рівнів прояву окремих показників за методикою «Особистісні ресурси» (О. В. Савченко та інші)

За критерієм «стратегії відновлення ресурсів» 42,9% мають середній рівень, що вказує на відносну гнучкість у стратегіях відновлення. 35,7% мають високий рівень, тобто вони активно використовують ефективні механізми відновлення ресурсів. 21,4% з низьким рівнем можуть потребувати додаткових навичок у відновленні власних сил

За критерієм «емоційна спустошеність» виявлено, що 30% відчувають значне емоційне виснаження, що може проявлятися у втраті інтересу до діяльності, апатії та роздратованості. 44,3% опитаних мають середній рівень, що свідчить про періодичні труднощі в емоційному балансі. 25,7% з низьким рівнем мають низький рівень емоційної спустошеності, що свідчить про їхню здатність зберігати емоційний баланс.

Отже, результати опитування свідчать про те, що більшість опитаних мають середній рівень розвитку особистісних ресурсів. Проте, значна частина респондентів відчуває нестачу ресурсів, має труднощі з їх відновленням та відчуває емоційне виснаження.

2.4. Аналіз результатів кореляційного аналізу за отриманими показниками

Для виявлення взаємозв'язку між професійним вигорянням та психологічними ресурсами особистості за даними методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж.Л. Гібс) та методики «Особистісні ресурси» (О. В. Савченко та інші) було розраховано коефіцієнт кореляції за всіма шкалами.

Таблиця 2.7

Коефіцієнт кореляції між професійним вигорянням та психологічними ресурсами особистості за даними методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж.Л. Гібс) та методики «Особистісні ресурси» (О. В. Савченко та інші)

	Деперсоналізація	Особиста задоволеність	Емоційне виснаження	Загальний рівень
Достатність ресурсів	-0,297	0,258	-0,566	-
Стратегії відновлення ресурсів	-0,303	0,128	-0,455	-
Емоційна спустошеність	0,107	-0,126	0,467	-
Загальний рівень	-	-	-	-0,295

За допомогою таблиці критичних значень коефіцієнта кореляції r Пірсона [20, с. 85] було визначено значущість кореляційного зв'язку.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «деперсоналізація» методики Дж.Л. Гібса та шкалою «достатність ресурсів» методики О. В. Савченко, С.А. Сукач та А.В. Тімакової склав -0,297, такий зв'язок є значущим для похибки 0,05, що вказує на зв'язок між деперсоналізацією та достатністю ресурсів у досліджуваних.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «деперсоналізація» методики Дж.Л. Гібса та шкалою «стратегії відновлення ресурсів» методики О. В. Савченко, С.А. Сукач та А.В. Тімакової склав -0,303, такий зв'язок є значущим для похибки 0,01, що вказує на зв'язок між деперсоналізацією та стратегією відновлення ресурсів.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «деперсоналізація» методики Дж.Л. Гібса та шкалою «емоційна спустошеність» методики О. В. Савченко, С.А. Сукач та А.В. Тімакової склав -0,107, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки 0,1,

що вказує на відсутність зв'язку між деперсоналізацією та емоційною спустошеністю.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «особиста задоволеність» методики Дж.Л. Гібса та шкалою «достатність ресурсів» методики О. В. Савченко, С. А. Сукач та А. В. Тімакової склав $-0,258$, такий зв'язок є значущим для похибки $0,05$, що вказує на зв'язок між особистою задоволеністю та достатністю ресурсів у досліджуваних.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «особиста задоволеність» методики Дж. Л. Гібса та шкалою «стратегії відновлення ресурсів» методики О. В. Савченко, С.А. Сукач та А.В. Тімакової склав $0,128$, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки $0,1$, що вказує на відсутність зв'язку між особистою задоволеністю та стратегією відновлення ресурсів.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «особиста задоволеність» методики Дж.Л. Гібса та шкалою «емоційна спустошеність» методики О. В. Савченко, С.А. Сукач та А.В. Тімакової склав $-0,126$, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки $0,1$, що вказує на відсутність зв'язку між особистою задоволеністю та емоційною спустошеністю.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «емоційне виснаження» за методикою Дж.Л. Гібса та шкалою «достатність ресурсів» методики О. В. Савченко, С.А. Сукач та А.В. Тімакової склав $-0,566$, такий зв'язок є значущим з ймовірністю похибки $0,001$ та вказує на обернений зв'язок між емоційним виснаженням та достатністю ресурсів у досліджуваних, що означає, чим менше різного роду психологічних ресурсів у людини, тим з більшою ймовірністю у них може виникнути стан емоційного виснаження і, навпаки, високий рівень психологічних ресурсів може виступати своєрідним «амортизатором» емоційного вигорання.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «емоційне виснаження» методики Дж.Л. Гібса та шкалою «стратегії відновлення ресурсів» методики О. В. Савченко, С.А. Сукач та А.В. Тімакової склав $-0,455$, такий зв'язок є значущим з вірогідністю похибки $0,001$, що вказує на обернений зв'язок між емоційним виснаженням та стратегією відновлення ресурсів. Чим краще розвиненими є стратегії відновлення

ресурсів у людини, тим менша ймовірність розвитку емоційного вигорання у фахівця, і, навпаки, низький рівень розвитку стратегій відновлення ресурсів, тим вищим може бути рівень емоційного вигорання.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «емоційне виснаження» методики Дж. Л. Гібса та шкалою «емоційна спустошеність» методики О. В. Савченко, С.А. Сукач та А.В. Тімакової склав 0,467. Такий зв'язок є значущим на рівні похибки 0,001, що вказує на зв'язок між емоційним виснаженням та емоційною спустошеністю, тобто високий рівень емоційного виснаження в реальному житті буде поєднуватися з високим рівнем емоційної спустошеності, і навпаки.

Коефіцієнт кореляції між загальним рівнем професійного вигорання методики Дж.Л. Гібса та загальним рівнем особистісних ресурсів методики О. В. Савченко, С.А. Сукач та А.В. Тімакової склав -0,295, такий зв'язок є значущим на рівні похибки 0,01, що вказує на обернений зв'язок між професійним вигоранням та психологічними ресурсами особистості.

Також, для виявлення взаємозв'язку між професійним вигоранням та психологічними ресурсами особистості за даними методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) та опитувальника психологічної ресурсності особистості (Штепа О.С.) було розраховано коефіцієнт кореляції за всіма шкалами.

Таблиця 2.8

Коефіцієнт кореляції між професійним вигоранням та психологічними ресурсами особистості за даними опитувальника психологічної ресурсності особистості (Штепа О.С.) та методики «Особистісні ресурси» (О. В. Савченко та інші)

№		Деперсоналізація	Особиста задоволеність	Емоційне виснаження	Загальний показник
1.	упевненість у собі	-0,22	-0,04	0,06	-0,12
2.	доброта до людей	-0,29	0,09	-0,16	-0,02
3.	допомога іншим	-0,03	0,01	0,02	-0,10
4.	успіх	-0,09	0,01	-0,17	0,02
5.	любов	-0,15	0,19	0,02	-0,07
6.	творчість	-0,34*	0,06	-0,06	-0,17
7.	віра у добро	-0,09	0,01	-0,15	-0,27
8.	прагнення до мудрості	-0,12	-0,01	-0,34*	-0,03
9.	робота над собою	-0,26	0,05	0,02	-0,45*

10.	самореалізація у професії	-0,30	-0,04	-0,51**	-0,40*
11.	відповідальність	-0,08	-0,05	-0,43*	-0,29
12.	знання власних ресурсів	-0,38*	-0,09	-0,28	-0,31
13.	уміння оновлювати власні ресурси	-0,29	-0,11	-0,36*	-0,40*
14.	уміння використовувати власні ресурси	-0,21	0,05	-0,28	0,65**
15.	загальний рівень психологічної ресурсності	-0,40*	0,05	0,57**	0,57**

За допомогою таблиці критичних значень коефіцієнта кореляції r Пірсона [20, с.85] було визначено значущість кореляційного зв'язку.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «упевненість у собі» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «деперсоналізація» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав -0,22, такий зв'язок є значущим для похибки 0,05, що вказує на зв'язок між упевненістю в собі та деперсоналізацією досліджуваних.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «доброта до людей» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «деперсоналізація» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав -0,29, такий зв'язок є значущим для похибки 0,05, що вказує на зв'язок між добротою до людей та деперсоналізацією досліджуваних.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «допомога іншим» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «деперсоналізація» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав -0,03, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки 0,1, що вказує на відсутність зв'язку між деперсоналізацією та допомогою іншим.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «успіх» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «деперсоналізація» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав -0,09, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки 0,1, що вказує на відсутність зв'язку між деперсоналізацією та успіхом.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «любов» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «деперсоналізація» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав $-0,15$, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки $0,1$, що вказує на відсутність зв'язку між деперсоналізацією та любов'ю.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «творчість» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «деперсоналізація» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав $-0,34$, такий зв'язок є значущим для похибки $0,01$, що вказує на зв'язок між деперсоналізацією та творчістю.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «віра у добро» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «деперсоналізація» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав $-0,09$, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки $0,1$, що вказує на відсутність зв'язку між деперсоналізацією та вірою у добро.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «прагнення до мудрості» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «деперсоналізація» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав $-0,112$, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки $0,1$, що вказує на відсутність зв'язку між деперсоналізацією та прагненням до мудрості.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «робота над собою» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «деперсоналізація» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав $-0,26$, такий зв'язок є значущим для похибки $0,05$, що вказує на зв'язок між роботою над собою та деперсоналізацією досліджуваних.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «самореалізація у професії» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «деперсоналізація» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав $-0,30$, такий зв'язок є значущим для похибки $0,01$, що вказує на зв'язок між самореалізацією у професії та деперсоналізацією досліджуваних.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «відповідальність» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «деперсоналізація» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав $-0,08$, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки $0,1$, що вказує на відсутність зв'язку між деперсоналізацією та відповідальністю.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «знання власних ресурсів» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «деперсоналізація» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав $-0,38$, такий зв'язок є значущим для похибки $0,01$, що вказує на зв'язок між деперсоналізацією та знанням власних ресурсів.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «уміння оновлювати власні ресурси» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «деперсоналізація» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав $-0,290$, такий зв'язок є значущим для похибки $0,05$, що вказує на зв'язок між деперсоналізацією та умінням оновлювати власні ресурси.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «уміння використовувати власні ресурси» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «деперсоналізація» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав $-0,207$, такий зв'язок є значущим для похибки $0,1$, що вказує на зв'язок між деперсоналізацією та умінням використовувати власні ресурси.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «упевненість у собі» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «Особиста задоволеність» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав $0,178$, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки $0,1$, що вказує на відсутність зв'язку між упевненістю у собі та особистою задоволеністю.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «доброта до людей» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «Особиста задоволеність» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав $-0,04$, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки $0,1$, що вказує на відсутність зв'язку між добротою до людей та особистою задоволеністю.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «допомога іншим» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «Особиста задоволеність» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав 0,001, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки 0,1, що вказує на відсутність зв'язку між допомогою іншим та особистою задоволеністю.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «успіх» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «Особиста задоволеність» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав 0,01, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки 0,1, що вказує на відсутність зв'язку між успіхом та особистою задоволеністю.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «любов» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «Особиста задоволеність» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав 0,01, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки 0,1, що вказує на відсутність зв'язку між любов'ю та особистою задоволеністю.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «творчість» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «Особиста задоволеність» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав 0,186, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки 0,1, що вказує на відсутність зв'язку між творчістю та особистою задоволеністю.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «віра у добро» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «Особиста задоволеність» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав 0,06, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки 0,1, що вказує на відсутність зв'язку між вірою у добро та особистою задоволеністю.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «прагнення до мудрості» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «Особиста задоволеність» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав 0,001, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки 0,1, що вказує на відсутність зв'язку між прагненням до мудрості та особистою задоволеністю.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «робота над собою» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «Особиста задоволеність» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав $-0,01$, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки $0,1$, що вказує на відсутність зв'язку між роботою над собою та особистою задоволеністю.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «самореалізація у професії» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «Особиста задоволеність» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав $0,05$, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки $0,1$, що вказує на відсутність зв'язку між самореалізацією у професії та особистою задоволеністю.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «відповідальність» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «Особиста задоволеність» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав $-0,04$, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки $0,1$, що вказує на відсутність зв'язку між відповідальністю та особистою задоволеністю.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «знання власних ресурсів» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «Особиста задоволеність» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав $-0,05$, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки $0,1$, що вказує на відсутність зв'язку між знанням власних ресурсів та особистою задоволеністю.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «уміння оновлювати власні ресурси» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «Особиста задоволеність» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав $-0,09$, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки $0,1$, що вказує на відсутність зв'язку між умінням оновлювати власні ресурси та особистою задоволеністю.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «уміння використовувати власні ресурси» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «Особиста задоволеність» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав $-0,088$, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки $0,1$, що вказує

на відсутність зв'язку між умінням використовувати власні ресурси та особистою задоволеністю.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «упевненість у собі» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «емоційне виснаження» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав $-0,363$, такий зв'язок є значущим для похибки $0,1$, що вказує на зв'язок між емоційним виснаженням та упевненістю в собі.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «доброта до людей» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «емоційне виснаження» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав $-0,161$, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки $0,1$, що вказує на відсутність зв'язку між емоційним виснаженням та добротою до людей.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «допомога іншим» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «емоційне виснаження» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав $0,059$, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки $0,1$, що вказує на відсутність зв'язку між емоційним виснаженням та допомогою іншим.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «успіх» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «емоційне виснаження» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав $-0,159$, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки $0,1$, що вказує на відсутність зв'язку між емоційним виснаженням та успіхом.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «любов» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «емоційне виснаження» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав $-0,033$, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки $0,1$, що вказує на відсутність зв'язку між емоційним виснаженням та любов'ю.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «творчість» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «емоційне виснаження» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав $-0,171$, такий зв'язок

не є значущим навіть для похибки 0,1, що вказує на відсутність зв'язку між емоційним виснаженням та творчістю.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «віра у добро» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «емоційне виснаження» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав 0,019, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки 0,1, що вказує на відсутність зв'язку між емоційним виснаженням та вірою у добро.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «прагнення до мудрості» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «емоційне виснаження» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав -0,064, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки 0,1, що вказує на відсутність зв'язку між емоційним виснаженням та прагненням до мудрості.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «робота над собою» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «емоційне виснаження» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав -0,151, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки 0,1, що вказує на відсутність зв'язку між емоційним виснаженням та роботою над собою.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «самореалізація у професії» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «емоційне виснаження» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав -0,342, такий зв'язок є значущим для похибки 0,01, що вказує на зв'язок між емоційним виснаженням та самореалізацією у професії.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «відповідальність» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «емоційне виснаження» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав 0,017, такий зв'язок не є значущим навіть для похибки 0,1, що вказує на відсутність зв'язку між емоційним виснаженням та відповідальністю.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «знання власних ресурсів» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «емоційне виснаження» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс)

склав $-0,507$, такий зв'язок є значущим для похибки $0,001$, що вказує на зв'язок між емоційним виснаженням та знанням власних ресурсів.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «уміння оновлювати власні ресурси» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «емоційне виснаження» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав $-0,425$, такий зв'язок є значущим для похибки $0,001$, що вказує на зв'язок між емоційним виснаженням та умінням оновлювати власні ресурси.

Коефіцієнт кореляції між шкалою «уміння використовувати власні ресурси» опитувальника психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. та шкалою «емоційне виснаження» методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібс) склав $-0,28$, такий зв'язок є значущим для похибки $0,05$, що вказує на зв'язок між емоційним виснаженням та умінням використовувати власні ресурси.

Коефіцієнт кореляції між загальним рівнем професійного вигорання методики Дж. Л. Гібса та психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. склав $-0,313$, що вказує на зв'язок між професійним вигоранням та психологічними ресурсами особистості.

Отже, було виявлено, що деперсоналізація негативно корелює з упевненістю в собі, добротою до людей, творчістю, роботою над собою, самореалізацією у професії, знанням власних ресурсів, умінням оновлювати ресурси та умінням використовувати власні ресурси. Зв'язок між особистою задоволеністю та психологічними ресурсами не виявився значущим для більшості шкал. Негативний зв'язок між емоційним виснаженням та психологічними ресурсами є значущим для низки шкал, таких як творчість, робота над собою, самореалізація у професії, знання власних ресурсів, уміння оновлювати власні ресурси.

Отримані результати підтверджують важливість розвитку особистісних ресурсів як засобу зменшення ризиків професійного вигорання. Зокрема, підвищення рівня достатності ресурсів та вдосконалення стратегій їх відновлення може сприяти зниженню емоційного виснаження, деперсоналізації та загального рівня професійного вигорання, що свідчить про необхідність психологічної

підтримки та розвитку відповідних навичок для збереження емоційного благополуччя працівників.

Висновки до розділу 2

Емпіричне дослідження взаємозв'язку професійного вигорання з психологічними ресурсами особистості проводилось за кількома етапами, які включали вибір методик проведення дослідження, проведення дослідження та інтерпретацію отриманих результатів. Для проведення дослідження було обрано методику «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж.Л. Гібс), методику «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, опитувальник психологічної ресурсності особистості (Штепа О.С.) та методику «Особистісні ресурси» (О. В. Савченко та інші).

У дослідженні взяли участь 70 осіб різного віку, соціального статусу, сімейного стану та професійної діяльності. Переважна більшість опитаних - особи віком 30-50 років (70% вибірки), з вищою освітою (88,58%) та значним досвідом роботи (65,7% мають стаж понад 10 років). За сімейним станом, найбільша частка респондентів перебуває в офіційному шлюбі (44,3%), хоча значна частина опитаних є розлученими (18,6%) або не мають партнерів (20%). Більшість опитаних мають дітей (52,9%). За самооцінкою соціального статусу, 87,1% відносять себе до «середнього класу». У професійному плані, серед опитаних найбільше працівників сфери обслуговування (40%), хоча представлені й інші сфери діяльності, такі як бізнес, освіта та фінанси. За посадами, 50% опитаних є рядовими працівниками, 38,6% - менеджерами середньої ланки та 11,4% - менеджерами вищої ланки. Більшість опитаних працюють більше 40 годин на тиждень (35,7%) або мають ненормований робочий день, хоча значна частина працює менше 40 годин (32,9%). На питання щодо балансу між роботою та особистим життям, 74,3% відповіли, що їм вистачає часу на особисте життя, тоді як 25,7% зазначили, що відчувають брак часу. Опитування проводилось онлайн за допомогою Google Forms, всі учасники надали згоду на обробку їх персональних даних.

За методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж.Л. Гібс) виявлено, що більшість респондентів (88,6%) не мають ознак деперсоналізації, 8,6% – середній рівень, 2,8% – низький. Високий рівень особистої задоволеності мають 20%, середній – 55,7%, що свідчить про нестабільну мотивацію. Емоційне виснаження відсутнє у 58,6%, середній рівень – у 27,1%, високий – у 14,3%. Загалом більшість респондентів не страждають на професійне вигорання, однак середній рівень особистої задоволеності у 55,7% може вказувати на потенційні ризики.

За методикою «Діагностика професійного вигорання» (К. Масlach, С. Джексон) більшість респондентів мають ознаки професійного вигорання. Емоційне виснаження на високому або дуже високому рівні у 54,3%, деперсоналізація – у 47,1%, редукція особистих досягнень – у 88,6%. Це вказує на значне зниження ефективності, мотивації та потребу в психологічній підтримці.

За опитувальником психологічної ресурсності особистості (Штепа О.С.) більшість респондентів мають середній (58,6%) або високий (40%) рівень психологічної ресурсності. Найбільш розвинені показники – доброта (68,6%), допомога іншим (64,3%) та знання власних ресурсів (68,6%). Водночас найменш розвиненими є відповідальність (14,3%), самореалізація у професії (22,8%) та віра у добро (34,3%), що вказує на потребу в розвитку ціннісно-смислової сфери та професійної ідентичності.

За методикою «Особистісні ресурси» (О. В. Савченко та інші) більшість респондентів мають середній рівень особистісних ресурсів. Високий рівень достатності ресурсів у 41,4%, середній – у 35,7%, а 22,9% потребують їх розвитку. Стратегії відновлення ресурсів на середньому рівні у 42,9%, високому – у 35,7%, а 21,4% мають труднощі з відновленням. Емоційне виснаження значне у 30% опитаних, що вказує на ризики вигорання.

Було розраховано коефіцієнт кореляції за всіма шкалами за методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж.Л. Гібс) та методикою «Особистісні ресурси» (О. В. Савченко та інші). Результати кореляційного аналізу підтверджують зв'язок між професійним вигоранням та особистісними ресурсами.

Вищий рівень ресурсності знижує ризики емоційного виснаження (-0,566), деперсоналізації (-0,297) та загального вигорання (-0,295). Значущий зв'язок також виявлено між стратегіями відновлення ресурсів та рівнем емоційного виснаження (-0,455). Це підкреслює важливість розвитку особистісних ресурсів та психологічної підтримки для запобігання вигоранню.

Коефіцієнт кореляції між загальним рівнем професійного вигорання методики Дж. Л. Гібса та психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. склав -0,313, що вказує на зв'язок між професійним вигоранням та психологічними ресурсами особистості.

Таким чином, зв'язки між професійним вигоранням та психологічними ресурсами вказують на важливість розвитку і підтримки позитивних особистісних якостей для запобігання вигоранню та покращення професійної ефективності.

РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРЯННЯ З ОПОРОЮ НА ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ ОСОБИСТОСТІ

Профілактика професійного вигорання вимагає всебічного підходу, що охоплює як індивідуальні, так і організаційні аспекти. Тільки шляхом інтеграції різних стратегій, спрямованих на розвиток особистісних ресурсів, покращення психологічного клімату в колективі та оптимізацію робочих процесів, можна забезпечити ефективну підтримку психічного здоров'я працівників та запобігти вигоранню.

Профілактика професійного вигорання є складним і багатограним процесом, що вимагає врахування як особистих, так і організаційних факторів. З психологічної точки зору, запобігання вигоранню базується на підтримці психоемоційної рівноваги, розвитку стресостійкості та забезпеченні здорових умов праці. Оцінюючи наукові досягнення в цій сфері, ми визначили, що серед індивідуальних стратегій профілактики важливе місце займають різні підходи, зокрема, тайм-менеджмент.

Психологічні дослідження показують, що ефективне управління часом допомагає знижувати рівень стресу, який є одним з основних чинників виникнення вигорання. Тайм-менеджмент сприяє уникненню перенавантаження завдань, що може бути стресовим фактором. Вміння правильно розподіляти час дозволяє зменшити емоційне виснаження, оскільки працівники мають можливість відвести час для відпочинку, що є важливим аспектом самозбереження [35, с.61].

Зазначимо, що одним із ключових аспектів зниження ризику професійного вигорання є створення психологічного комфорту в робочому колективі, формування групи, яка функціонує як єдине ціле, де кожен учасник підтримує інших. Важливим чинником, що порушує психологічний клімат у колективі, є недостатній рівень матеріальної забезпеченості працівників державних установ, що ускладнює їх можливості для відновлення і зняття стресу в домашній обстановці.

Однак вирішення цієї проблеми може полягати у розвитку духовної сфери особистості, розширенні кругозору та задоволенні естетичних потреб, що сприяє підвищенню терпимості та взаєморозуміння серед членів колективу.

Ще одним важливим компонентом запобігання професійному вигоранню є психологічний супровід, який являє собою комплексний процес, спрямований на створення умов для оптимальної самореалізації в професії, профілактику та корекцію деструкції, пов'язаної з синдромом вигорання, а також на адаптацію до швидко змінюваних умов роботи соціальних працівників. Основою цього процесу є особистісно орієнтований підхід, в якому соціальний працівник сприймається як цілісна індивідуальність.

Психологічний супровід передбачає створення підтримуючого середовища для професійного розвитку особистості, зміцнення професійного «Я», підтримку адекватної самооцінки, а також надання оперативної допомоги в саморегуляції життєдіяльності та освоєнні технологій професійного самозбереження. Ключовим результатом психологічного супроводу є не лише професійний розвиток та реалізація особистісного потенціалу, але й забезпечення стійкості до стресових факторів, що гарантує задоволення від праці та довгострокову ефективність у професійній діяльності.

Комплексні профілактичні заходи повинні бути спрямовані на попередження та запобігання розвитку синдрому професійного вигорання.

В попередньому розділі було виявлено, що існує зв'язок між професійним вигоранням та психологічними ресурсами особистості, а тому розвиток психологічних ресурсів сприятиме профілактиці професійного вигорання.

В нашій виборці представлені респондент, які мають різні професії, але найбільшу частку – 40% виборки склали працівників сфери послуг, а тому будуть розроблені рекомендації для працівників сфери послуг.

Робота в сфері послуг характеризується високим рівнем стресу через постійну інтенсивну комунікацію з клієнтами, високу відповідальність за якість обслуговування та часто невизначений робочий графік. Ці фактори сприяють емоційному виснаженню працівників, оскільки постійна необхідність

підтримувати позитивний імідж і високу ефективність може призвести до професійного вигорання. Стрес, емоційне вигорання і відсутність можливості для відпочинку є основними чинниками, що негативно впливають на психоемоційний стан працівників, тому важливо розробляти стратегії профілактики, зокрема через розвиток стресостійкості, правильний тайм-менеджмент і підтримку балансу між роботою та особистим життям.

Рекомендації щодо профілактики професійного вигорання з опорою на психологічні ресурси особистості для працівників сфери послуг:

- розвиток стресостійкості. Працівникам варто навчатися технік релаксації та медитації, щоб знижувати рівень стресу. Використання методів дихальних практик або коротких перерв для відновлення дозволить зберігати емоційну рівновагу під час інтенсивної комунікації з клієнтами;
- тайм-менеджмент. Ефективне планування робочого дня допоможе уникнути перенавантаження. Працівники повинні надавати перевагу чіткій структуризації своїх завдань, визначаючи пріоритети та організовуючи час для відпочинку. Важливо регулярно ставити межі між робочим часом і особистим життям;
- підтримка соціальних зв'язків. Важливу роль у запобіганні вигоранню відіграє емоційна підтримка колег і близьких. Працівникам сфери послуг корисно створювати комфортні умови для взаємодії з колегами, обговорення труднощів та пошук рішень у команді, що допомагає знижувати стрес і відчуття ізольованості;
- розвиток емоційної компетентності. Здатність усвідомлювати та керувати своїми емоціями, а також ефективно реагувати на емоційний стан клієнтів, є важливою складовою профілактики вигорання. Розвиток емоційної інтелігенції допоможе зберігати емоційний баланс та уникати виснаження від постійного спілкування;
- регулярний відпочинок і відновлення сил. Працівники повинні розуміти важливість перерв для фізичного та психологічного відновлення. Короткі паузи протягом робочого дня, а також планування відпусток та вихідних

допоможуть знизити рівень стресу та підтримувати високий рівень працездатності;

- збалансованість між роботою та особистим життям. Працівникам важливо встановлювати чіткі межі між роботою та особистим життям. Це дозволяє уникнути емоційного виснаження та підтримувати баланс між професійними та особистими потребами;
- психологічні тренінги та підтримка. Регулярне проходження тренінгів для розвитку особистісних ресурсів, стресостійкості та лідерських якостей, а також звертання до психологів чи коучів для підтримки у важкі періоди допоможе зберегти психологічне здоров'я та запобігти вигоранню.

Розробимо тренінг «Профілактика професійного вигорання працівників сфери послуг».

Ключові принципи та підходи при проведенні тренінгу наведені на рис.3.1.



Рисунок 1.1 Ключові принципи та підходи при проведенні тренінгу

Мета тренінгу: запобігання розвитку професійного вигорання працівників сфери послуг через розвиток особистісних ресурсів людини.

Цільова аудиторія: особи, які працюють в сфері послуг та мають ознаки професійного вигорання.

Структура тренінгового заняття включає привітання з учасниками, пояснення правил, основні вправи та рефлексивний аналіз заняття.

Наведемо структуру тренінгу «Профілактика професійного вигорання працівників сфери послуг» в табл.3.1.

Таблиця 3.1

Структура тренінгу «Профілактика професійного вигорання працівників сфери послуг»

№	назва	мета	Тривалість	Матеріали. обладнання
1	Знайомство з групою	провести роботу з групою, здійснити первинне знайомство з учасниками тренінгу, знизити емоційне навантаження, ознайомити з правилами роботи та особливостями проведення тренінгу	60 хв.	олівці, листи формату А-4
2	Поняття про професійне вигорання	пояснити учасникам суть професійного вигорання, фактори його виникнення, симптоми та наслідки для життя людини	90 хв.	ноутбук, проєктор
3	Діагностика рівня професійного вигорання	визначити наявність симптомів професійного вигорання у учасників тренінгу	90 хв.	аркуші з анкетною опитувальника
4	Розвиток емоційної стійкості та стресостійкості	надання учасникам інструментів для підвищення стресостійкості та розвитку емоційної стійкості	90 хв.	маркери, фліпчарти або дошки для записів
5	Тайм-менеджмент	навчити учасників технікам управління часом та робочим навантаженням для профілактики професійного вигорання	90 хв.	ноутбук, слайди з теоретичними матеріалами, фліпчарти або дошки для записів, аркуші папіру, ручки, таймер для контролю часу під час вправ

6	Розвиток особистісних ресурсів	розвиток самосвідомості учасників, визначення їхніх сильних сторін та ресурсів, а також розвиток навичок використання цих ресурсів для запобігання професійному вигоранню	90 хв.	фліпчарт, маркери, папір, ручки
всього			8,5 годин	

Заняття № 1

Тема: Знайомство з групою

Мета: провести роботу з групою, здійснити первинне знайомство з учасниками тренінгу, знизити емоційне навантаження, ознайомити з правилами роботи та особливостями проведення тренінгу.

Обладнання: олівці, листи формату А-4.

Вправи:

1. Вправа «Циферблат» – учасники сидять у колі, утворюючи «циферблат годинника», де кожен учасник відповідає певній цифрі. Найзручніше, коли учасників 12, тоді кожен отримує одну цифру. Якщо учасників більше, деяким доведеться зображати кілька цифр або кілька учасників можуть бути призначені на одну цифру. Це ускладнить завдання, але зробить гру більш цікавою. Якщо учасників більше 18, можна створити два «циферблати». Далі ведучий або учасники замовляють час, а «циферблат» демонструє його. Спочатку підстрибує та плескає в долоні той, чия цифра відповідає годинниковій стрілці, потім – хвилиночій. Перші кілька заповідей робить ведучий, а далі кожен учасник по черзі.

2. Вправа «Факти про нас» – учасники діляться на 2-3 підгрупи, намагаючись забезпечити рівність за кількістю учасників та, за можливістю, дотримуватися балансу між хлопцями та дівчатами. Ведучий озвучує питання, адресовані підліткам, із попередньо підготовленого списку. Учасники, які можуть дати позитивну відповідь на поставлене питання, всередині своїх підгруп діляться подробицями про відповідні події: коли, де і за яких обставин це сталося, що вони

знають або вміють. Після завершення обговорення ведучий підраховує кількість балів і озвучує результати.

Завершення заняття: рефлексивний аналіз тренінгового заняття.

Заняття № 2

Тема: Поняття про професійне вигорання

Мета: пояснити учасникам суть професійного вигорання, фактори його виникнення, симптоми та наслідки для життя людини.

Обладнання: ноутбук, проєктор.

Вправи:

1. Міні-лекція на тему «Професійне вигорання»

Професійне вигорання — це стан емоційного, фізичного та психічного виснаження, який виникає через хронічний стрес та надмірні вимоги до працівника. Воно часто спостерігається у людей, чия робота пов'язана з інтенсивними взаємодіями з іншими людьми або вимогливими умовами праці. Вигорання не є миттєвим процесом; воно розвивається поступово і може мати серйозні наслідки для здоров'я, а також для професійної діяльності.

Основними факторами виникнення професійного вигорання є висока робоча навантаженість, відсутність підтримки з боку колег та керівництва, а також неадекватна оплата праці. Психологічні аспекти, такі як відсутність задоволення від роботи та зниження мотивації, також сприяють розвитку вигорання. Крім того, невизначеність у роботі чи відсутність контролю над процесами можуть погіршити ситуацію.

Симптоми професійного вигорання можуть варіюватися від загального почуття виснаження та безсилля до відчуття цинізму та зниження ефективності в роботі. Люди, які переживають цей стан, часто відчують відчуження від колег і навіть можуть почати уникати своїх обов'язків. Наслідки вигорання можуть бути серйозними, включаючи депресію, хронічний стрес, фізичні захворювання, а також втрату інтересу до життя.

Для профілактики та подолання професійного вигорання важливо своєчасно звертати увагу на перші ознаки цього стану, а також забезпечити себе належною

підтримкою, встановити здорові кордони між роботою та особистим життям і навчитися ефективно управляти стресом.

2. Групова дискусія на тему професійного вигорання

Групова дискусія на тему професійного вигорання має на меті не тільки обговорити важливі аспекти цього явища, але й допомогти учасникам усвідомити його симптоми та фактори виникнення, а також знайти способи профілактики та подолання вигорання.

Завершення заняття: рефлексивний аналіз тренінгового заняття.

Заняття № 3

Тема: Діагностика рівня професійного вигорання

Мета: визначити наявність симптомів професійного вигорання у учасників тренінгу.

Обладнання: аркуші з анкетною опитувальника

1. Опитування

Опитування буде проводитись за методиками:

- методика «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж.Л. Гібс);
- методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон;

2. Обговорення отриманих результатів дослідження рівня професійного вигорання учасників в групі

Завершення заняття: рефлексивний аналіз тренінгового заняття.

Заняття № 4

Тема: Розвиток емоційної стійкості та стресостійкості

Мета: надання учасникам інструментів для підвищення стресостійкості та розвитку емоційної стійкості.

Обладнання: маркери, фліпчарти або дошки для записів

Вправи:

1. Вправа «Дихальні техніки для зниження стресу»

Мета: Оволодіння простими дихальними техніками для зниження рівня стресу.

Опис: Учасники виконують серію дихальних вправ, що допомагають заспокоїти нервову систему та знизити фізіологічні прояви стресу.

Інструкція:

- запропонуйте учасникам сісти в зручне положення і закрити очі;
- поясніть техніку глибокого дихання: вдихати через ніс, затримувати дихання на кілька секунд, а потім повільно видихати через рот;
- повторити цикл 5-7 разів, звертаючи увагу на заспокоєння тіла.

Далі, можна спробувати дихання «4-7-8»: вдих на 4 секунди, затримка на 7 секунд, видих на 8 секунд. Після вправи обговоріть, як учасники відчували зміни в своєму самопочутті і чи допомогла їм ця техніка.

2. Вправа «Техніка прогресивного м'язового розслаблення»

Мета: Зняття фізіологічного напруження, розвиток здатності відчувати різницю між напруженням та розслабленням м'язів.

Опис: Учасники по черзі напружують і розслабляють різні групи м'язів, виявляючи контраст між напруженням і розслабленням, що допомагає знизити рівень стресу.

Інструкція:

- запропонуйте учасникам зручно сісти або лягти;
- поясніть, що потрібно по черзі напружувати м'язи в певних частинах тіла (наприклад, руки, плечі, живіт, ноги) на 5-10 секунд, а потім розслабляти їх;
- пройдіться по всіх групах м'язів, концентруючись на кожному відрізку тіла;
- після виконання вправи обговоріть відчуття від розслаблення м'язів та спостереження щодо зниження стресу.

3. Вправа «Позитивне самовстановлення»

Мета: Розвиток позитивного мислення і здатності переключати увагу на позитивні моменти для зниження стресу.

Опис: Учасники практикують позитивне мислення шляхом запису та усвідомлення своїх досягнень і позитивних моментів.

Інструкція:

- запропонуйте учасникам записати 3 моменти, які викликають у них позитивні емоції (це можуть бути події, досягнення або навіть малі щасливі моменти з повсякденного життя);
- після цього попросіть учасників поділитися своїми записами в групі, якщо вони готові;
- поясніть, як збереження позитивного настрою може допомогти у подоланні стресових ситуацій і уникненні вигорання.

Завершення заняття: рефлексивний аналіз тренінгового заняття.

Заняття № 5

Тема: Тайм-менеджмент

Мета: навчити учасників технікам управління часом та робочим навантаженням для профілактики професійного вигорання

Обладнання: ноутбук, слайди з теоретичними матеріалами про принципи тайм-менеджменту, фліпчарти або дошки для записів, аркуші папіру, ручки, таймер для контролю часу під час вправ

Вправи:

1. «Матриця Ейзенхауера»

Учасники мають поділити свої завдання на чотири категорії, визначаючи, які з них є терміновими та важливими, терміновими, але не важливими, не терміновими, але важливими та не терміновими і не важливими. Це дозволяє їм краще розуміти, які завдання варто виконати в першу чергу, а які можна делегувати чи відкласти. За допомогою цього методу учасники зможуть значно зменшити стрес від перевантаження та навчатися розставляти пріоритети.

2. «Техніка Помодоро».

Учасники працюють протягом 25 хвилин без перерви, а після цього роблять коротку перерву на 5 хвилин. Після кожного циклу учасники повертаються до роботи на наступні 25 хвилин. Техніка допомагає зберігати концентрацію та продуктивність, а також дозволяє організувати робочий процес, зменшуючи втомленість та стрес.

3. Вправа «Складання ідеального розкладу»

Учасникам пропонується скласти розклад на тиждень, враховуючи робочі обов'язки, особисті справи, час для відпочинку та фізичних навантажень. При цьому, їх просять зберігати баланс між роботою та відпочинком, не перевантажуючи себе. Особливу увагу звертають на час для розслаблення та відновлення. Після складання розкладу проводиться обговорення з учасниками, чи легко їм було знайти цей баланс, що допомогло б уникнути вигорання в майбутньому.

Завершення заняття: рефлексивний аналіз тренінгового заняття.

Заняття № 6

Тема: Розвиток особистісних ресурсів

Мета: розвиток самосвідомості учасників, визначення їхніх сильних сторін та ресурсів, а також розвиток навичок використання цих ресурсів для запобігання професійному вигоранню

Обладнання: фліпчарт, маркери, папір, ручки.

Вправи:

1. Вправа «Сильні сторони»

Учасникам пропонується на аркуші паперу або в зошиті написати список своїх сильних сторін і позитивних якостей. Під час виконання вправи важливо, щоб вони не фокусувалися на професійних навичках, а також звертали увагу на особисті риси, такі як терпимість, уважність, здатність до співчуття тощо. Коли список буде готовий, учасники обговорюють, які з цих сильних сторін вони можуть активно використовувати у своїй повсякденній роботі для збереження енергії та позитивного емоційного стану. Це дозволяє їм краще усвідомити свої ресурси і навчитись використовувати їх для профілактики вигорання.

2. Вправа «Ресурси в кризових ситуаціях»

Учасники отримують завдання описати, як вони зазвичай реагують на стресові або кризові ситуації на роботі (наприклад, коли виникають конфлікти з клієнтами або з'являється велике навантаження). Після цього їм пропонується визначити, які ресурси вони можуть мобілізувати в таких ситуаціях, щоб зменшити

стрес. Це можуть бути внутрішні ресурси (позитивне мислення, оптимізм) чи зовнішні (підтримка колег, час для відновлення). Обговорення допомагає учасникам розуміти, які конкретні стратегії і ресурси вони можуть використовувати для зниження емоційного навантаження.

3. Вправа «Розвиток емоційної стійкості через позитивне мислення»

Учасникам пропонується згадати ситуації, коли вони стикалися з труднощами, але змогли подолати їх завдяки позитивному підходу та внутрішнім ресурсам. Кожен учасник створює план на майбутнє, в якому прописує стратегії для використання позитивного мислення в стресових ситуаціях на роботі. Після цього вони обговорюють у групах, як можна щодня тренувати емоційну стійкість, розвиваючи навички саморегуляції та підтримки внутрішнього балансу.

4. Вправа «Стратегія відновлення»

Учасникам пропонується написати індивідуальну стратегію відновлення після стресових або виснажливих робочих днів. Вони повинні визначити, які заходи сприяють їхньому відновленню: хобі, фізичні вправи, прогулянки на свіжому повітрі, медитація, спілкування з близькими. Після складання стратегії учасники обговорюють свої плани у групах і обирають кілька методів, які можна застосовувати вже найближчим часом, щоб покращити своє самопочуття і підтримувати емоційну стійкість.

Завершення заняття: рефлексивний аналіз тренінгового заняття.

Таким чином, профілактика професійного вигорання являє собою систему комплексних заходів, що охоплюють не лише розвиток особистісних якостей і ресурсів, але й трансформацію організаційного середовища. Такий підхід сприяє підтримці психічного здоров'я працівників, збереженню їхнього емоційного благополуччя та забезпеченню стабільної професійної ефективності. Важливим аспектом є створення умов для гармонійного поєднання роботи та відпочинку, а також впровадження стратегій, які дозволяють своєчасно виявляти та реагувати на ознаки стресу та вигорання, що, в свою чергу, запобігає втраті мотивації та зниженню продуктивності працівників.

Висновки до розділу 3

Профілактика професійного вигорання є важливим аспектом для забезпечення психічного здоров'я працівників, особливо в умовах високих стресових навантажень, характерних для сфери послуг. Для ефективного запобігання вигоранню необхідно застосовувати комплексний підхід, який включає розвиток стресостійкості, ефективний тайм-менеджмент, підтримку соціальних зв'язків та емоційну компетентність. Важливим є також створення психологічного комфорту в колективі та підтримка балансу між роботою і особистим життям. Розвиток психологічних ресурсів працівників через тренінги та психологічну підтримку має вирішальне значення для зниження ризиків вигорання та забезпечення довгострокової ефективності професійної діяльності.

Нами було розроблено психологічний тренінг «Профілактика професійного вигорання працівників сфери послуг», який складається з 6 занять та сукупно триває 8,5 годин.

Розроблений тренінг «Профілактика професійного вигорання працівників сфери послуг» спрямований на комплексне вирішення проблеми вигорання через розвиток особистісних ресурсів, стресостійкості та ефективного тайм-менеджменту. Заняття охоплюють теоретичні та практичні аспекти, що дозволяють учасникам краще усвідомити суть професійного вигорання, діагностувати його симптоми та набути необхідних навичок для запобігання вигоранню. Включення вправ на емоційну стійкість, стресостійкість і управління часом допоможе працівникам сфери послуг знизити рівень стресу та покращити їх професійну діяльність, забезпечуючи баланс між роботою та особистим життям.

ВИСНОВКИ

1. Професійне вигоряння – це психологічний стан, що характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням професійної ефективності, спричинений тривалим стресом та надмірними вимогами на робочому місці. Воно проявляється в почутті безпорадності, втраті інтересу до професійних обов'язків і зниженні мотивації, що може мати негативні наслідки для фізичного і психічного здоров'я особи. Існує три основні підходи до вивчення професійного вигорання: результативний, процесуальний та синтетичний. В рамках кожного підходу розроблені моделі професійного вигорання. Серед них найбільш популярною є модель К. Масlach. Симптоми професійного вигорання поділяються на психофізичні, соціально-психологічні та поведінкові. Існує чіткий зв'язок між специфікою професійної діяльності та розвитком професійного вигорання.

2. Психологічні ресурси – це інтегративна сукупність внутрішніх і зовнішніх можливостей особистості, що забезпечують її здатність до адаптації, стресостійкості та самореалізації. Вони включають психічні, особистісні та зовнішні компоненти, які взаємопов'язані та сприяють ефективному подоланню життєвих труднощів. На психічному рівні ресурси відображають тілесні, сценарні та культурні аспекти, що впливають на реакції на стрес. Особистісний рівень охоплює мотивацію, самооцінку, самодостатність, професійні якості та емоційно-вольові характеристики. Зовнішній рівень включає соціальну підтримку, матеріальні ресурси та умови середовища, що сприяють збереженню та відновленню психологічної рівноваги.

3. Дослідження взаємозв'язку професійного вигорання з психологічними ресурсами особистості свідчать про те, що наявність певних особистісних характеристик і стратегій саморегуляції сприяє як запобіганню цьому явищу, так і його подоланню. Зокрема, рівень стресостійкості особистості визначається індивідуальним стилем подолання стресових ситуацій, що формується на основі

мотиваційної структури. Для підприємців розвиток підприємницького потенціалу та професійних навичок зменшує ризик вигорання. У психологів-волонтерів важливими чинниками його профілактики є життєстійкість, самоконтроль, толерантність до невизначеності та використання релаксаційних технік. У керівників схильність до вигорання залежить від кар'єрних мотивів, моделей поведінки та рівня задоволеності життям. Для фахівців соціально-виховної сфери критичними чинниками є інтенсивність психічних навантажень, високі вимоги до професійної компетентності та необхідність постійного самовдосконалення. Отже, психологічні ресурси відіграють визначальну роль у подоланні професійного вигорання, а його профілактика передбачає розвиток стресостійкості, вдосконалення навичок саморегуляції та створення сприятливого професійного середовища.

4. Емпіричне дослідження взаємозв'язку професійного вигорання з психологічними ресурсами особистості проводилось за кількома етапами, які включали вибір методик проведення дослідження, проведення дослідження та інтерпретацію отриманих результатів. Для проведення дослідження було обрано методику «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж.Л. Гібс), методику «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, опитувальник психологічної ресурсності особистості (Штепа О.С.) та методику «Особистісні ресурси» (О. В. Савченко та інші).

5. У дослідженні взяли участь 70 осіб різного віку, соціального статусу, сімейного стану та професійної діяльності. Переважна більшість опитаних - особи віком 30-50 років (70% вибірки), з вищою освітою (88,58%) та значним досвідом роботи (65,7% мають стаж понад 10 років). За сімейним станом, найбільша частка респондентів перебуває в офіційному шлюбі (44,3%), хоча значна частина опитаних є розлученими (18,6%) або не мають партнерів (20%). Більшість опитаних мають дітей (52,9%). За самооцінкою соціального статусу, 87,1% відносять себе до «середнього класу». У професійному плані, серед опитаних найбільше працівників сфери обслуговування (40%), хоча представлені й інші сфери діяльності, такі як бізнес, освіта та фінанси. За посадами, 50% опитаних є рядовими працівниками,

38,6% - менеджерами середньої ланки та 11,4% - менеджерами вищої ланки. Більшість опитаних працюють більше 40 годин на тиждень (35,7%) або мають ненормований робочий день, хоча значна частина працює менше 40 годин (32,9%). На питання щодо балансу між роботою та особистим життям, 74,3% відповіли, що їм вистачає часу на особисте життя, тоді як 25,7% зазначили, що відчувають брак часу. Опитування проводилось онлайн за допомогою Google Forms, всі учасники надали згоду на обробку їх персональних даних.

6. За методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж.Л. Гібс) виявлено, що більшість респондентів (88,6%) не мають ознак деперсоналізації, 8,6% – середній рівень, 2,8% – низький. Високий рівень особистої задоволеності мають 20%, середній – 55,7%, що свідчить про нестабільну мотивацію. Емоційне виснаження відсутнє у 58,6%, середній рівень – у 27,1%, високий – у 14,3%. Загалом більшість респондентів не страждають на професійне вигорання, однак середній рівень особистої задоволеності у 55,7% може вказувати на потенційні ризики.

За методикою «Діагностика професійного вигорання» (К. Масlach, С. Джексон) більшість респондентів мають ознаки професійного вигорання. Емоційне виснаження на високому або дуже високому рівні у 54,3%, деперсоналізація – у 47,1%, редукція особистих досягнень – у 88,6%. Це вказує на значне зниження ефективності, мотивації та потребу в психологічній підтримці.

За опитувальником психологічної ресурсності особистості (Штепа О.С.) більшість респондентів мають середній (58,6%) або високий (40%) рівень психологічної ресурсності. Найбільш розвинені показники – доброта (68,6%), допомога іншим (64,3%) та знання власних ресурсів (68,6%). Водночас найменш розвиненими є відповідальність (14,3%), самореалізація у професії (22,8%) та віра у добро (34,3%), що вказує на потребу в розвитку ціннісно-смислової сфери та професійної ідентичності.

За методикою «Особистісні ресурси» (О. В. Савченко та інші) більшість респондентів мають середній рівень особистісних ресурсів. Високий рівень достатності ресурсів у 41,4%, середній – у 35,7%, а 22,9% потребують їх розвитку.

Стратегії відновлення ресурсів на середньому рівні у 42,9%, високому – у 35,7%, а 21,4% мають труднощі з відновленням. Емоційне виснаження значне у 30% опитаних, що вказує на ризики вигорання.

Було розраховано коефіцієнт кореляції за всіма шкалами за методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж.Л. Гібс) та методикою «Особистісні ресурси» (О. В. Савченко та інші). Результати кореляційного аналізу підтверджують зв'язок між професійним вигоранням та особистісними ресурсами. Вищий рівень ресурсності знижує ризики емоційного виснаження (-0,566), деперсоналізації (-0,297) та загального вигорання (-0,295). Значущий зв'язок також виявлено між стратегіями відновлення ресурсів та рівнем емоційного виснаження (-0,455). Це підкреслює важливість розвитку особистісних ресурсів та психологічної підтримки для запобігання вигоранню.

Коефіцієнт кореляції між загальним рівнем професійного вигорання методики Дж. Л. Гібса та психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. склав -0,313, що вказує на зв'язок між професійним вигоранням та психологічними ресурсами особистості.

Таким чином, зв'язки між професійним вигоранням та психологічними ресурсами вказують на важливість розвитку і підтримки позитивних особистісних якостей для запобігання вигоранню та покращення професійної ефективності.

7. Профілактика професійного вигорання є важливим аспектом для забезпечення психічного здоров'я працівників, особливо в умовах високих стресових навантажень, характерних для сфери послуг. Для ефективного запобігання вигоранню необхідно застосовувати комплексний підхід, який включає розвиток стресостійкості, ефективний тайм-менеджмент, підтримку соціальних зв'язків та емоційну компетентність. Важливим є також створення психологічного комфорту в колективі та підтримка балансу між роботою і особистим життям. Розвиток психологічних ресурсів працівників через тренінги та психологічну підтримку має вирішальне значення для зниження ризиків вигорання та забезпечення довгострокової ефективності професійної діяльності.

8. Нами було розроблено психологічний тренінг «Профілактика професійного вигорання працівників сфери послуг», який складається з 6 занять та сукупно триває 8,5 годин. Розроблений тренінг «Профілактика професійного вигорання працівників сфери послуг» спрямований на комплексне вирішення проблеми вигорання через розвиток особистісних ресурсів, стресостійкості та ефективного тайм-менеджменту. Заняття охоплюють теоретичні та практичні аспекти, що дозволяють учасникам краще усвідомити суть професійного вигорання, діагностувати його симптоми та набути необхідних навичок для запобігання вигоранню. Включення вправ на емоційну стійкість, стресостійкість і управління часом допоможе працівникам сфери послуг знизити рівень стресу та покращити їх професійну діяльність, забезпечуючи баланс між роботою та особистим життям.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бегун-Трачук О.Л. Дослідження професійного та емоційного вигорання у психолого-педагогічній теорії та практиці. Музичне мистецтво в освітологічному дискурсі. 2020. № 5. С. 128-133.
2. Білецька А., Палєєва М. Соціально-психологічні особливості професійного вигорання офісних працівників. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*. 2023. № (4(60)), 5-9.
3. Большакова А. М., Віденєєв І. О. Особливості самоактуалізації та професійного вигорання у педагогів. *Габітус*. 2022. № 42. С. 27–31
4. Ботякова В. Сучасний стан розповсюдженості синдрому професійного вигорання у медичних працівників Європи. *Сучасна медицина, фармація та психологічне здоров'я*. 2023. № 1(10). С. 18-25.
5. Бугерко Я.М. Ресурний підхід в сучасній психології. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2023. № 3. С. 79-84.
6. Вавринів О.С., Яремко Р.Я. Особливості професійного вигорання фахівців ризиконебезпечних професій. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2022. № 2. URL: <http://journals.lvduvs.lviv.ua/index.php/psychology/article/view/105/100> (дата звернення: 15.03.2025).
7. Вартанова О., Кузнецов Д. Аналіз факторів професійного вигорання співробітників і здобувачів закладів вищої освіти в контексті управління благополуччям персоналу. *Економіка та суспільство*. 2024. № (59). URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3426/3354> (дата звернення: 15.03.2025).
8. Василик А. В., Столярук Х. С., Булуй А. В. Діагностика проблем і заходи подолання професійного вигорання працівників. *Проблеми економіки*. 2021. №1. С. 64–71.

9. Галян А. Психологічний ресурс особистості як чинник подолання стресу (огляд досліджень з проблеми). Проблеми гуманітарних наук. Серія : Психологія. 2015. № 37. С. 56–66.

10. Гарець Н.О., Варакута М.Л. Аналіз динамічних характеристик психологічного ресурсу особистості. Традиційні та інноваційні підходи до наукових досліджень: матеріали IV Міжнародної наук. конф. (м. Житомир, 10 лютого, 2023 р.) / Міжнародний центр наукових досліджень. Вінниця: Європейська наукова платформа, 2023. 5 с.

11. Даценко О.А. Психологічний ресурс особистості як наукова парадигма. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. Загальна психологія. Історія психології. 2020. № 31 (70). С. 22-27.

12. Даценко О.А. Психологічний ресурс як інтегральна характеристика життєтворчості особистості. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. 2022. № 1. С. 1-6.

13. Денисенко Є. В., Пенькова Н.Є., Медведєва О.В. Психологічні ресурси особистості в умовах життєвої кризи. *Габітус*. 2022. № 42. С.142-146.

14. Дончук Н. В., Бронзель Л. А., Іванов В. В. Психологічні ресурси особистості в умовах організації національного спротиву. Вісник Національного університету оборони України. 2024. № 6 (82). С. 34-44.

15. Зінковська В. Взаємозв'язок професійного вигорання з психологічними ресурсами особистості: матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. «Економічна поведінка молоді: конструктивні форми та девіації». К. КНЕУ, 2025. С.175-179.

16. Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В., Ковальчук О.С., Федосова Г.Л., Філатова О.Ф., Філь О.А. Дослідження синдрому «професійного вигорання» у вчителів. Київ: Міленіум. 2004. 24 с.

17. Дьоміна Г. А., Мельничук О. Б. Психологічні особливості професійного вигорання психологів-психосоматологів. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. 2021. № 4. С. 28–34.

18. Зайчикова Т. В. Чинники прояву та передумови формування синдрому «професійного вигорання» у вчителів. Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. 2020. № 11 (56), с. 57–66.

19. Карамушка Л. М., Гнускіна Г.В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.

20. Комяк М.В. Таблиці функцій та критичних точок розподілів. Розділи: Теорія ймовірностей. Математична статистика. Математичні методи в психології. / Укладач: М.М. Горонскуль. Х.: УЦЗУ, 2009. 90 с.

21. Коновчук Н.С. Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів. Правничий вісник університету «КРОК». 2012. № 14. С. 91-95.

22. Лапіна М. Д. Психологічні ресурси особистості в професійній діяльності соціального працівника. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 1. Т. 1. С. 62–66.

23. Лікарчук Є.В. Теоретико-методологічні підходи до вивчення проблеми професійного вигорання психологів, які працюють в умовах військових конфліктів. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2024. № 4. С. 42-49.

24. Лукомська С. О. Ресурсний підхід до подолання особистістю кризових ситуацій. Науковий вісник Херсонського державного університету. *Серія Психологічні науки*. 2020. № 1. С. 190–196.

25. Лящ О. П. Психологічні ресурси особистості в подоланні важких життєвих ситуацій. *Журнал сучасної психології*. 2022. № (2). С. 44-50.

26. Мащак С. О., Олійник А. І. Психологічний супровід професійного вигорання спеціалістів ІТ-сфери. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2024. № (2). С. 22-25.

27. Мелоян А.Е., Погрібна А.О. Психологічні особливості емоційного вигорання як синдрому професійного стресу вчителів шкіл-інтернатів для дітей з вадами інтелекту. *Габітус*. 2023. № 47. С.67-72.

28. Михайленко О.В. Професійне вигорання у діяльності фахівців соціально-виховної роботи. Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка. *Серія : Педагогічні науки*. 2023. № 23. С. 72-80.

29. Назаровець Т.І. Теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання особистості. *Наукові записки ЛДУБЖД. Педагогіка і психологія*. 2023. № 2. С. 46-50.

30. Паловські Ю. О. Психологічні предиктори емоційного вигорання та залученості в роботу в керівників бізнесу. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія : Психологія*. 2021. № 2. С. 42-49.

31. Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навчальний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с.

32. Піскунова Л. Е., Качмарчик С. Г. Особливості професійного вигорання викладача закладу вищої освіти та шляхи його попередження. *Humanitarian studios: pedagogy, psychology, philosophy*. 2022. № 4. С. 102-114.

33. Поспелова І., Анна К. Емоційні прояви професійного вигорання працівників банківського сектору. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*. 2023. № 1(57). С. 29-34.

34. Радченко М., Прожога І. Профілактика професійного вигорання викладачів в умовах змішаного навчання. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2024. № 1(54). С. 162–166.

35. Руденок А.І., Данчук Ю.П., Ромасюкова А.В. Профілактика професійного вигорання як чинник збереження психічного здоров'я фахівців. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. *Серія: Психологія*. 2024. № 5. С. 58-62.

36. Савченко О.В., Сукач С.А., Тімакова А.В. Методика «Особистісні ресурси»: валідізація та стандартизація на вибірці осіб юнацького віку. *Габітус*. 2022. Вип. 44. С. 114-122.

37. Сидоренко Ж.В., Шевчук Т.І. Професійне вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання. *Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса. Серія Психологічні науки*. 2023. С. 72-79.

38. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. Київ. 2006. 365 с.

39. Ситнік С. Особистісні детермінанти емоційного вигорання педагогів. *Наука і освіта*. 2024. №1. 81-88.

40. Спринська З.В. Особливості прояву, наслідки та шляхи запобігання професійному вигоранню у психологів. *Габітус*. 2024. № 67. С. 209-213.

41. Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*. 2022. № 5 (203). С. 76-80.

42. Теренда Н. О., Павлів Т. Б., Теренда О. А. Професійне вигорання – одна з невирішених проблем системи охорони здоров'я. *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України*. 2021. № (2). С. 29–33.

43. Фесун Г., Нечитайло Т., Канівець Т. Взаємозв'язок компонентів синдрому «професійного вигорання» з особливостями сімейного статусу в педагогів. *Психологічні перспективи*. 2019. № 34. С. 232-248.

44. Ханецька Н.В., Нахаріза Н.М. Особистісні ресурси в профілактиці професійного вигорання психологів-волонтерів. *Габітус*. 2022. № 39. С. 187-191

45. Хохліна О. П., Горбенко С. Л., Чорна К. О. Результати вивчення особистісної спрямованості як ресурсу життєстійкості людини в умовах війни. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: педагогіка та психологія*. 2024. № (5). URL: <https://reicst.com.ua/pmtp/article/view/2024-5-10-04/2024-5-10-04> (дата звернення: 20.12.2024).

46. Шевчук В.В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційне вигорання». *Habitus*. 2020. № 17. С. 141–145.

47. Штепа О. С. Аналіз та інтерпретація емпіричної багатофакторної моделі психологічної ресурсності особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2015. № 28. С. 670–682.

48. Штепа О. Ресурсна насиченість особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2020. № (47). С. 231–252.

49. Штепа, О. С. Опитувальник психологічної ресурсності особистості: результати розробки й апробації авторської методики. *Collection of Research Papers «Problems of Modern Psychology»*. 2017. № (39). С. 380–399.

50. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. 2021. № 16 (61). С. 110-119.

51. Assagioli R. Psychosynthesis: A Manual of Principles and Techniques. Thorsons; later Printing edition. 2000, 336 p.

52. Burisch M. In search of a theory: some ruminations on the nature and etiology of burnout. In Professional burnout: recent developments in theory and research/Ed. W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. London: Taylor and Francis, 1993. P. 75–93.

53. Burish M. Das Burnout-Syndrom: Theorie der inneren Erschöpfung. Overcoloured. Aufl. 2010. 329 p.

54. Cherniss C. The role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. Professional of Burn-out: Resend Developments in Theory and Research. – London: Taylor and Francis, 1993. P. 135-149.

55. Edelwich, J., Brodsky A. Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions New York: Human Sciences Press. 1980. № 1.

56. Etzion D. Burnout : The hidden agenda of human distress, IIBR series in Organizational Behavior and Human Resources . The Israel Institute of Business Research, Faculty of Management, Tel Aviv University, 1987. P. 16–17.

57. Frankl V. Man's Search for Meaning. Beacon Press. 2006, 188 p.

58. Freudenberger H.J. Staff burn-out. J Soc Issues. 1974. № 30. P.159-166.

59. Frith G. H., Mims A. Burnout among Special Education Paraprofessionals. Teaching Exceptional Children. 1985. № 17 (3). P. 225– 227.

60. Fromm E. Psychoanalysis and Ethics. Holt Paperbacks. 1990, 272 p.

61. Golembiewski R. T., Boudreau R. A., Sun Ben-Chu, Luo H. Estimates of Burnout in Public Agencies: Worldwide, How Many Employees Have Which Degrees of

Burnout, and with What Consequences? *Public Administration Review*. 1998. № 58. P. 59-65.

62. Greenberg J.S. *Comprehensive Stress Management*. 14th ed. New York : McGraw-Hill Higher Education, 2016. 480 p.

63. Hobfoll Stevan E. *Conservation of Resources Theory: Its Implication for Stress, Health, and Resilience*. The Oxford Handbook of Stress, Health, and Coping. Print Publication Date: Nov 2010 Subject: Psychology, Health Psychology, Social Psychology

64. Kondo K. Burnout syndrome. *Asian Medical Journal*. 1991. № 34(11). P. 34-42.

65. Maddi S. R., Khoshaba D. M. Hardiness and mental health. *Journal of personality Assessment*. 1994. № 63(2). P. 265-274

66. Maher E. The burnout syndrome. *Journal of consulting and clinical psychology*. 1983. № (7). P. 15-20.

67. Maslach C. Job Burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*. 2003. № 12. P. 189–192.

68. Maslach C., Schaufeli W., Leiter M. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001. № 52. P. 397– 422.

69. Perlman B., Hartman E.A. Burnout: Summary and future and research. *Human relations*. 1982. № 4. P. 283–305.

70. Pines A. M. *Burnout: From Tedium to Personal Growth*. N. Y., 1981.

71. Pines A.M. *Burnout: An existential perspective*. Professional burnout: Recent developments in the theory and research / Ed. W.B. Schaufeli, Cr. Maslach & T. Marek. Washington DC : Taylor & Francis, 1993. P. 33–51.

72. Rogers C. R. *Client-Centered Therapy*. Boston: Houghton Mifflin. Co., 1951. 434 p.

73. Schaufeli W.B., Enzmann D. *The burnout companion to study & practice; a critical analysis*. London : Taylor and Francis, 1998. P. 77–85.

74. Selye H. *Stress Without Distress*. Lippincott Williams & Wilkins. 1974. 171 p.

75. Van Dierendonck D., Schaufeli W. B., Sixma H. J. Burnout among General Practitioners: A Perspective from Equity Theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*. 1994. № 13(1). P. 86–100.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж.Л. Гібс)

Методику «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Гібсон) можна використати для виміру компонентів «вигорання». Дана методика містить 18 запитань, які відповідають одному із компонентів вигорання: деперсоналізація, особиста задоволеність, емоційне виснаження.

Інструкція. Уважно прочитайте кожне твердження і оцініть його по бтибальній шкалі. Відповівши на всі запитання, підрахуйте бали. Пам'ятайте, що немає правильних або неправильних відповідей.

- 1 - Декілька разів на рік
- 2 - Щомісяця
- 3 - Декілька разів на місяць
- 4 - Щотижня
- 5 - Декілька разів на тиждень
- 6 - Щодня

Бланк з твердженнями

№ Питання Варіанти відповідей

з/п

1 Я почав ставитися до людей жорсткіше з того часу, як почав працювати на цій роботі

2 Я турбуюся, що ця робота робить мене більш жорстким

3 Я фактично байдужий до того, що відбувається з деякими людьми, які потребують моєї допомоги

4 Я відчуваю, що люди, які потребують моєї допомоги, вважають мене причиною деяких своїх проблем

5 Я достатньо ефективно вирішую проблеми людей, які потребують моєї допомоги

6 Я відчуваю, що своєю працею я позитивно впливаю на життя інших людей

7 Я відчуваю себе наповненим значною енергією

8 Я легко створюю настрій розслаблення у людей, які потребують моєї допомоги

9 Я відчуваю радість від тісного спілкування з людьми, які потребують моєї допомоги

10 Я здійснив на цій роботі багато гідних справ

11 Я дуже спокійно вирішую емоційні проблеми на своїй роботі

12 Я відчуваю себе емоційно виснаженим своєю роботою

13 Я відчуваю себе повністю стомленим після робочого дня

14 Вранці я відчуваю себе стомленим

15 Я конче незадоволений своєю роботою

16 Я відчуваю, що віддаю дуже багато сил своїй роботі

17 Безпосередня робота з людьми потребує від мене дуже великої напруги

18 Я відчуваю, що мої нерви напружені до межі

Обробка та інтерпретація результатів

Підрахуйте середні бали за наступними позиціями, що характеризують кожен компонент

«вигорання».

Деперсоналізація (пп. 1-4) _____

Особиста задоволеність (пп. 5-11) _____

Емоційне виснаження (пп. 12-18) _____

Підрахуйте середні бали кожного з компонентів та визначте рівень «вигорання» за наведеною нижче таблицею.

Рівні «вигорання»

Компоненти «вигорання»	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Деперсоналізація	1-2,99	3-4,99	4,99 5 і вище
Особиста задоволеність	5 і вище	3-4,99	1-2,99
Емоційне виснаження	1-2,99	3-4,99	5 і вище

Додаток Б**Діагностика професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон)**

Ціль: вивчення ступеня професійного “вигорання”.

Інструкція. Будь ласка, дайте відповідь, як часто у Вас виникають почуття, перелічені нижче в опитувальнику. Для цього на бланку для питань відмітьте з кожного пункту варіант відповіді: “ніколи”; “дуже рідко”; “деколи”; “часто”; “дуже часто”; “кожний день”.

Опитувальник має твердження:

- ніколи
- Дуже
- Рідко
- Часто
- Інколи
- Дуже часто
- Щодня

1. Я почуваю себе емоційно знищеним.
2. Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон.
3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).
6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я упевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю.

11. Я помічаю, що моя робота дратує мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення.
13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Я думаю, що дуже багато працюю.
15. Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх підлеглих і друзів.
16. Мені хочеться усамотнитися і відпочити від усього.
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі.
18. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення.
19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.
20. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі.
21. На роботі спокійно справляюся з емоційними проблемами.
22. Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків.

Опрацювання даних Варіанти відповідей оцінюються так:

- “Ніколи” – 0 балів;
- “Дуже рідко” – 1 бал;
- “Інколи” – 3 бали;
- “Часто” – 4 бали;
- “Дуже часто” – 5 балів;
- “Щодня” – 6 балів.

Опитувальник має три шкали:

- “емоційне виснаження” (9 тверджень),
- “деперсоналізація” (5 тверджень) і
- “редукція особистих досягнень” (8 тверджень).

Ключ до опитувальника

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опитувальника.

“Емоційне виснаження” – відповіді “так” на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54).

“Деперсоналізація” – відповіді “так” на запитання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30).

“Редукція особистих досягнень” – відповіді “так” на запитання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

Чим більша сума балів з кожної шкали окремо, тим більше в опитуваного виражені різні сторони Вигорання . Про важкість “вигорання” свідчить сума балів усіх шкал

Опитувальник психологічної ресурсності особистості О.С. Штепи.

Діагностична мета опитувальника: визначення психологічних ресурсів особистості та її уміння ними оперувати.

Інструкція: серед наведених тверджень позначте знаком «+» ті, з якими ви згодні, а «-» – ті, з якими ви не погоджуєтесь.

1. Життєві успіхи надають мені наснаги у досягненні особистих і професійних цілей

2. Наполегливість – це мій шлях до успіху

3. Загалом, я впевнена у собі людина

4. Для мене важливо мати добрі взаємини з близькими та колегами по роботі

5. Для мене важливо бути зрозумілим для інших

6. Я допомагаю, не чекаючи, доки мене про це попросять

7. Люди за своєю природою злі

8. Мені не подобається відповідати за інших

9. Коли необхідно приймати рішення, я не впевнений, що оберу вірний варіант

10. Людина, якій допомагають, ніколи нічому сама не навчиться

11. Я довіряю собі у розв'язанні особистих і професійних питань

12. Навіть коли виконую важливе завдання, я часто відволікаюсь

13. Я волію тримати при собі свої речі, думки та переживання

14. Для мене важливо, щоб мої зусилля не були марними

15. Я намагаюсь уникати людей, які можуть у мене щось попросити

16. Добро – це філософська категорія, що мало сумісна з реальним життям

17. Бути добрим – означає виховувати у навколишніх несамотійність

18. Люди невдячні, тому не слід поспішати їм допомагати

19. Вважаю, що оточуючі не повинні ображатись, якщо я не виконав обіцянки

20. Якщо я не можу виконати прохання або доручення, я попереджаю, щоб на мене не розраховували

21. Не вважаю себе цілеспрямованою людиною

22. Якщо завдання відповідальне, намагаюсь його уникнути

23. Якщо завдання слід виконати творчо, отже, я маю зробити те, чого ніхто не зможе оцінити

24. Мені складно придумати щось нове у взаєминах або професійних питаннях

25. Не можу сказати, що маю хороше почуття гумору

26. Нікому не слід довіряти

27. Доброта – це прихований егоїзм

28. Навіть у поганій людині є щось хороше

29. Для мене важливо, щоб близькі та колеги по роботі визнавали мої досягнення

30. Мені є кого любити

31. Мені цікаві люди, які мислять неординарно

32. У своїх намірах я рахуюсь із бажаннями близької людини

33. У житті немає нічого цікавого, лише розчарування

34. Кожній людині необхідно дати у житті шанс

35. Головними принципами людських взаємин мають бути співстраждання і милосердя

36. До мене нерідко звертаються за порадою і допомогою

37. Я вмію надихати інших на творчі рішення або добрі вчинки

38. Я вмію пропонувати свою допомогу, не принижуючи людину

39. Мені подобається розмірковувати, філософствувати

40. Я відчуваю життя повніше, коли прагну до мети

41. Милосердя є вищим за справедливість

42. Показником справжнього професіоналізму людини є успіх

43. Я не займаюсь саморозвитком

44. Професія не є сферою моєї самореалізації

45. Я цілком задоволений рівнем своїх професійних знань
46. Чим більше знаєш, тим примарнішою стає істина
47. Для професійного зростання потрібна не самоосвіта, а чіткі цілі
48. Я не бачу перспектив саморозвитку
49. Природа людини завжди візьме гору над вихованням
50. Я не потребую самоаналізу
51. Із двох завдань я, у першу чергу, виконую те, що пов'язане з проханням іншої людини, а вже потім – власне
52. Складові любові – це турбота, відповідальність і терпіння
53. У моєму житті є хтось або щось, чому я себе присвятив
54. Мені цікаво вчитись – із книжок, у людей, у життя
55. Успіх – це досягнення правильно сформульованої цілі
56. Я вмію створити собі гарний настрій
57. Я не знаю, якими є мої переваги
58. Я відчуваю життя повніше, коли здатний любити
59. Я не здатний надихати та заспокоювати інших
60. Час від часу мені необхідно побути наодинці, щоб поміркувати над життям
61. Я знаю, як себе організувати, щоб досягти мети
62. Я не можу відповісти на запитання «Хто я?»
63. Я не вмію створювати довірливі взаємини
64. Я не знаю меж власних творчих і професійних можливостей
65. Близьким і колегам по роботі важлива моя моральна підтримка
66. Я не здатний робити щось, щоб почуватись у безпеці
67. Я знаю, що мої професійні успіхи є наслідком мого саморозвитку

Обчислення результатів: визначити відповідність відповіді респондента до ключа опитувальника. За кожну відповідність відповіді до ключа додати 1 бал. Обчислити суму балів за кожною шкалою.

№ шкали		номер твердження								сума балів
1	упевненість у собі	2+	3+	9–	11+	12–	21–	22–	55+	
2	Доброта до людей	4+	5+	15–	16–	17–	26–	27–	28+	
3	допомога іншим	4+	6+	10–	17–	18–	36+	37+	38+	
4	успіх	1+	12–	14+	29+	34+	40+	42–	55+	
5	любов	7–	8–	11+	30+	33–	51+	52+	53+	
6	творчість	23–	24–	25–	31+	37+	40+	53+	54+	
7	Віра у добро	1+	6+	7–	13–	16–	28+	34+	35+	
8	Прагнення до мудрості	33–	36+	39+	45–	46–	47–	54+	55+	
9	Робота над собою	11+	41+	43–	48–	49–	50–	52+	54+	
10	Самореалізація у професії	11+	23–	24–	40+	42–	44–	47–	53+	
11	Відповідальність	8–	10–	19–	20+	22–	32+	51+	52+	
12	Знання власних ресурсів	57–	59–	60+	61+	62–	63–	66–	67+	
13	Уміння оновлювати власні ресурси	56+	58+	60+	61+	62–	63–	64–	66–	
14	Уміння використовувати власні ресурси	58+	59–	61+	63–	64–	65+	66–	67+	
15	Загальний рівень психологічної ресурсності									

для кожної шкали (крім загального рівня):

- високий рівень сформованості ресурсу – 7-8 балів,
- середній: 4-6 балів,
- низький 0-3 бали.

Рівні психологічної ресурсності:

0–56 балів – психологічна ресурсність не діагностується;

57–69 балів – низький рівень психологічної ресурсності;

70–92 бали – середній рівень психологічної ресурсності;

93–106 балів – високий рівень психологічної ресурсності;

107–112 балів – сумнівні дані для діагностування наявності психологічної ресурсності.

Методика «Особистісні ресурси» Савченко О.В., Сукач С.А., Тімакова А.В.

Методика «Особистісні ресурси» представляє авторський підхід до вивчення резильєнтності як здатності людини мобілізувати та відновлювати власні ресурси. Містить 13 тверджень, розподілених за трьома субшкалами: достатність ресурсів, стратегії відновлення ресурсів та емоційна спустошеність. Інтегральний показник відображає загальний рівень ресурсної наповненості особистості.

Інструкція:

Уважно прочитайте твердження та оцініть за шкалою, наскільки вони відповідають Вашому уявленню про себе, своє життя.

1. В актуальний момент я відчуваю наповненість свого життя, насиченість його емоціями.

2. Я відчуваю, що кожного дня можу без зусиль відновлюватися та наповнюватися енергією для активного життя.

3. Турбота про своє тіло (душ, медитація, стретчінг, релаксація) дає мені змогу привести себе в норму після стресу.

4. Я відчуваю, як моя енергія б'є через край. 5. Зранку я наповнений силами, енергією та натхненням на цілий день.

6. Виконання приємних для мене справ (догляд за собою, відпочинок, ласощі) дає мені змогу нормалізувати мій стан після стресової ситуації.

7. Після певних стресових подій я можу ще 1–2 дні переживати безсилля та спустошеність.

8. Я усвідомлено вибираю певний відеофільм для перегляду або певну музику для прослуховування, що допомагає мені виразити певні емоції, поліпшити свій емоційний стан.

9. У мене є достатньо ресурсу зараз, щоб завершити будь-яку розпочату справу з легкістю.

10. Я можу про себе сказати, що я – людина, яка легко відновлюється навіть після сильної стресової ситуації.

11. Зараз я відчуваю брак внутрішніх ресурсів задля підтримки активного життєвого ритму.

12. Я свідомо намагаюся підтримувати оптимістичний погляд на майбутнє для додання життєвих складнощів.

13. Увечері я зазвичай переживаю повне спустошення та безсилля.

Бали нараховуються так:

- повністю не погоджуюсь / майже ніколи – 1 бал;
- частково не погоджуюсь / рідко – 2 бали; – важко визначитися / час від часу – 3 бали;
- частково погоджуюсь / часто – 4 бали;
- повністю погоджуюсь / майже завжди – 5 балів.

Ключ:

Шкала «Достатність ресурсів» – 1, 2, 4, 5, 9, 10.

Шкала «Стратегії відновлення ресурсів» – 3, 6, 8, 12.

Шкала «Емоційна спустошеність» – 7, 11, 13.