

Хмельницький національний університет
Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту
Кафедра психології та педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Другий (магістерський)

Освітній рівень

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ТА ЧИННИКИ ПСИХОЛОГІЧНОГО
ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ У СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЯХ

Назва теми

Галузь знань - 05 Соціальні та поведінкові науки


Шифр і назва галузі знань

Спеціальність - 053 Психологія

Шифр і назва спеціальності

Шифр 241071

номер ІНП

Виконала: здобувачка ІІ курсу, групи ППмз-24-1  Олександра ХОПТЯНА

Керівник д. філос. н., професор

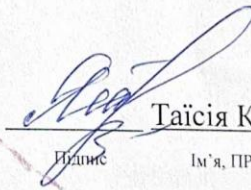


Валентина АФАНАСЕНКО

До захисту допускаю:

Зав. кафедри психології та педагогіки

доктор психологічних наук, професор



Таїсія КОМАР

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

10 12 2025__ р.

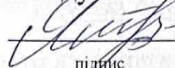
Хмельницький, 2025

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту
Кафедра психології та педагогіки
Освітній рівень другий (магістерський)
Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітня програма освітньо-професійна програма «Психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри психології та педагогіки


Таїсія КОМАР

протокол № 5 від 12 грудня 2024 р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ ДИПЛОМНУ РОБОТУ
Олександрі ХОПТЯНОЇ

Тема кваліфікаційної роботи: «Психологічні особливості та чинники психологічного вигорання особистості у соціономічних професіях»

Керівник кваліфікаційної дипломної роботи: Валентина АФАНАСЕНКО, доктор філософських наук, професор

Затверджено наказом ректора університету від 25 серпня 2025 р. № 65

2. Строк подання здобувачем роботи на кафедру 12 грудня 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи: матеріали звіту з переддипломної практики, комплекс методів та методик дослідження: багатofакторного особистісного опитувальника NEO Personality Inventory Revised (NEO PI-R), розробленого P. Costa і R. McCrae; методики «Оцінка власного потенціалу вигорання», розробленої В. Бойком; методики діагностики емоційного стану за кольоровими асоціаціями (Тест Люшера), Шкали тривожності Спілбергера-Ханіна; проєктивних методів (незавершені речення, комплекси тематичних малюнків).

4. Зміст дипломної роботи (перелік питань, які потрібно розробити): вступ, розділ 1 Наукові дослідження проблеми психічного вигорання у вітчизняній і зарубіжній психології, соціально - історичне підґрунтя становлення проблеми психічного вигорання особистості, семантичне наповнення явища психічного вигорання та його структура, визначальні чинники психічного вигорання особистості в соціономічних професіях, висновки до розділу; розділ 2 Емпіричне дослідження проблеми психічного вигорання у професійній діяльності, методологічні засади вивчення феномену психічного вигорання у представників соціономічних професій, організація та результати дослідження психічного вигорання у професійній діяльності, аналіз і обговорення результатів дослідження психічного вигорання у соціономічних професіях, психологічні рекомендації щодо

профілактики психічного вигорання в соціономічних професіях, висновки до розділу, висновки, перелік джерел посилання, додаток.

5. Перелік графічного матеріалу (із зазначенням обов'язкових креслень)

3 рисунків, 5 таблиць.

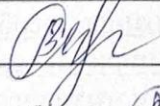
6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи


Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

Дата видачі завдання 12 грудня 2025 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів (розділів) дипломної роботи магістра	Строк виконання етапу роботи	Примітка
1	Вибір теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження, постановка мети і завдань.	До 02 січня 2025 р.	виконано
2	Визначення теоретико-методологічних засад дослідження. З'ясування актуальності проблеми.	До 03 березня 2025 р.	виконано
3	Оформлення вступу дипломної роботи.	До 01 вересня 2025 р.	виконано
4	I розділ дипломної роботи.	До 10 вересня 2025 р.	виконано
5	II розділ дипломної роботи.	До 01 жовтня 2025 р.	виконано
6	Загальні висновки.	До 01 листопада 2025 р.	виконано
7	Оформлення дипломної роботи.	До 12 грудня 2025 р.	виконано
8	Попередній захист дипломної роботи.	До 18 листопада 2025р.	виконано
9	Захист дипломної роботи (відповідно графіку)	До 31 грудня 2025р.	виконано

Здобувач  Олександра ХОПТЯНА

Керівник роботи  Валентина АФАНАСЕНКО

АНОТАЦІЯ

Тема кваліфікаційної роботи «Психологічні особливості та чинники психологічного вигорання особистості у соціономічних професіях»

Здобувач Олександра ХОПТЯНА

Керівник Валентина АФАНАСЕНКО

Кваліфікаційна робота включає 66 сторінки, 5 таблиць, 3 рисунки, перелік джерел посилання складає 62 найменування.


Ключові слова: особистість, розвиток, психічне здоров'я, психічне вигорання, емоційне виснаження, дезінтеграція, саморегуляція, соціономічні професії, рівень емоційної регуляції, особистісна тривожність, мотивація до професійної діяльності зрілість особистості.

Об'єктом дослідження є явище психічного вигорання особистості.

Предметом дослідження виступають психологічні особливості та чинники психічного вигорання у соціономічних професіях

За результатами дослідження укладено комплекс методичного інструментарію для діагностики показників психічного вигорання особистості, та надано практичні психологічні рекомендації щодо профілактики психічного вигорання для представників соціономічних професій.

Одержані результати можуть бути використані у підготовці майбутніх учителів, психологів, соціальних працівників, соціальних педагогів.

Дипломник  Олександра ХОПТЯНА

Дата подання кваліфікаційної роботи до захисту 12 грудня 2025 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1 НАУКОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПСИХІЧНОГО ВИГОРАННЯ У ВІТЧИЗНОВІЙ І ЗАРУБІЖНІЙ ПСИХОЛОГІЇ	11
1.1. Соціально - історичне підґрунтя становлення проблеми психічного вигоряння особистості	11
1.2. Семантичне наповнення явища психічного вигоряння, його структура	17
1.3. Визначальні чинники психічного вигорання особистості в соціономічних професіях	30
Висновки до розділу	43
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПСИХІЧНОГО ВИГОРАННЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ	45
2.1. Методологічні засади вивчення феномену психічного вигорання у представників соціономічних професій	45
2.2. Організація та результати дослідження психічного вигорання у професійній діяльності	48
2.3. Аналіз і обговорення результатів дослідження психічного вигорання у соціономічних професіях	57
2.4. Психологічні рекомендації щодо профілактики психічного вигорання в соціономічних професіях	64
Висновки до розділу	70
ВИСНОВКИ	72
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ	75
ДОДАТКИ	77

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасному українському суспільстві проблема вигорання набуває ознак системної загрози психічному благополуччю індивідів. Традиційні підходи, які звужували вигорання до емоційного виснаження або суто професійної дисфункції, уже не забезпечують адекватного опису та прогнозу тих трансформацій особистості, які спостерігаються в умовах постійної соціальної турбулентності, хронічного стресу та зниження стабільності життєвого середовища. Саме тому нагальною є потреба концептуального зсуву – розглядати вигорання як психічний феномен, що охоплює інтегративну зміну когнітивної, мотиваційної, смислової та саморегулятивної сфер особистості.

Психічне вигорання виступає не тільки як симптом емоційного виснаження, а як процес дезінтеграції психічних функцій, що призводить до зниження когнітивної ефективності, ерозії мотивації та спотворення смислових структур (цінностей, ідентичності, життєвих стратегій). Відтак, його вивчення дає можливість виявити ранні детермінанти кризових змін і побудувати інтервенції, спрямовані не тільки на полегшення афективних симптомів, а на відновлення цілісної психічної організації особистості.

Сучасні демографічні, економічні та культурні виклики (масова міграція, військові конфлікти, цифрова інформаційна перевантаженість, нестабільність ринку праці) формують нові типи стресорів, що мають мультисферний вплив: вони одночасно мобілізують і вичерпують ресурси когнітивної, соціальної та екзистенційної регуляції. У таких умовах профілактика та корекція мають бути орієнтовані на відновлення психічної цілісності – завдання, яке виходить далеко за рамки суто емоційної або професійної підтримки. Сучасні дослідження (зокрема, роботи О. Бондаренка, Т. Яценко, В. Панка, І. Мушкевич, А. Деркач та ін.) показують, що психічне вигорання є інтегральним феноменом, який порушує цілісність

особистості, викликаючи вторинні розлади у сфері мотивації, ідентичності та духовного розвитку.

У структурі цього феномена виокремлюють три основні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію (цинічне ставлення до роботи та клієнтів) і зниження почуття професійної ефективності. У контексті українських реалій зазначені прояви набувають специфічного змісту, адже професійна діяльність часто супроводжується високим рівнем психологічної невизначеності, постійним переживанням тривоги, страху, втрати сенсу, а також моральними дилемами в умовах воєнного чи соціально-політичного тиску.

Особливо вразливими до розвитку синдрому вигорання є фахівці допоміжних професій, які постійно стикаються з людським болем, травмами, втратами та необхідністю емоційного включення у проблеми інших. Водночас у суспільстві знижується рівень соціальної підтримки, збільшується кількість осіб, що перебувають у стані хронічного стресу, а система психологічної допомоги ще перебуває у стадії реформування. Це створює ризик хронізації емоційного виснаження та його переходу у психосоматичні чи депресивні розлади, що становить загрозу не лише для психічного здоров'я індивідів, а й для функціонування соціальних інститутів загалом.

У сучасній українській психологічній науці проблема вигорання досліджується в різних аспектах: професійному, особистісному, організаційному, соціокультурному. Серед вітчизняних науковців (А. Рукавишніков, Н. Водоп'янова, О. Кокун, Т. Левицька, В. Моляко та ін.) психічне вигорання розглядається як комплексний феномен, що поєднує в собі індивідуально-психологічні та соціально-психологічні чинники. Дослідження доводять, що рівень вигорання суттєво залежить від таких змінних, як рівень тривожності, нейротизм, мотивація досягнення, особистісна відповідальність, емоційна зрілість, а також від наявності ресурсів соціальної підтримки та відчуття смислу праці.

Актуальність теми дослідження зумовлена також необхідністю формування національної системи психічного здоров'я в Україні, що відповідає європейським стандартам. Психічне вигорання є індикатором соціального добробуту і якісного функціонування людського потенціалу держави. Його профілактика й подолання мають розглядатися як один із пріоритетів у сфері охорони психічного здоров'я, освіти, державного управління та корпоративної культури.

Отже, дослідження психічного вигорання в умовах українських реалій має як теоретичне, так і практичне значення. Теоретично воно сприяє поглибленню розуміння закономірностей емоційного функціонування особистості в умовах хронічного стресу, а практично – дає можливість розробити ефективні психопрофілактичні заходи, спрямовані на підвищення психологічної стійкості, гармонізацію міжособистісних взаємин та оптимізацію професійного середовища.

Об'єктом дослідження є явище психічного вигорання особистості.

Предметом дослідження виступають психологічні особливості та чинники психічного вигорання у соціономічних професіях

Мета дослідження: теоретичний аналіз та емпіричне дослідження психологічних особливостей та чинників психічного вигорання особистості у соціономічних професіях.

Згідно мети дослідження були визначені наступні його **завдання:**

1. Здійснити аналіз зарубіжних та вітчизняних наукових джерел з проблеми психічного вигорання особистості.
2. Висвітлити психологічні особливості та чинники психічного вигорання особистості.
3. Обґрунтувати методологічні засади вивчення феномену психічного вигорання в соціономічних професіях.
4. Експериментально дослідити психологічні особливості та показники психічного вигорання особистості в соціономічних професіях

5. Розробити практичні рекомендації щодо профілактики психічного вигорання особистості в соціономічних професіях.

Гіпотеза дослідження: психічне вигорання у представників соціономічних професій зумовлене поєднанням особистісно-психологічних і соціально-професійних чинників, серед яких провідну роль відіграють рівень емоційної регуляції, особистісна тривожність, мотивація до професійної діяльності та соціально-психологічний клімат в колективі.

Методи дослідження:

– *теоретичні* (аналіз, синтез, порівняння та узагальнення наукових джерел з проблеми дослідження);

– *емпіричні* (спостереження, опитування, інтерв'ю, самозвітності суб'єктів педагогічної взаємодії та метод формального експерименту. Експериментальне психологічне дослідження показників проводилось за допомогою методики багатофакторний особистісний опитувальника NEO Personality Inventory Revised (NEO PI-R), розробленого Р. Costa і R. McCrae; методики «Оцінка власного потенціалу вигорання», розробленої В. Бойком; методики діагностики емоційного стану за кольоровими асоціаціями (Тест Люшера), Шкали тривожності Спілбергера–Ханіна; проєктивних методів (незавершені речення, комплекси тематичних малюнків).

– *методи кількісної та якісної обробки даних.*

Практичне значення дослідження виявляється в можливості використання в процесі підготовки майбутніх фахівців соціономічних спеціальностей до професійної діяльності

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилось на базі Хмельницького національного університету. До участі у дослідженні було залучено 56 осіб

Апробація результатів дослідження відбувалась шляхом публікації наукової статті. Результати проведеної дослідно-експериментальної роботи також обговорювались на Всеукраїнській науково-практичній конференції

Структура роботи: кваліфікаційна робота магістра складається зі

вступу, двох розділів, висновків, переліку джерел посилання (60 найменувань) та одного додатка. Загальний обсяг кваліфікаційної дипломної роботи магістра складає 84 сторінки машинописного тексту (основна частина – 63 сторінки).

РОЗДІЛ 1

НАУКОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПСИХІЧНОГО ВИГОРАННЯ У ВІТЧИЗНОВІЙ І ЗАРУБІЖНІЙ ПСИХОЛОГІЇ

1.1 Соціально - історичне підґрунття становлення проблеми психічного вигоряння особистості

Феномен психічного вигоряння спочатку з'явився не як об'єкт наукового аналізу, а як соціально-психологічна проблема, що вимагала практичного осмислення. Перші його описи були здійснені у клінічному контексті [1]. Психіатри одного з медичних центрів звернули увагу на зростання кількості працівників, які поступово втрачали емоційні ресурси, мотивацію та здатність ефективно виконувати професійні обов'язки. Цей процес розгортався протягом приблизно року та супроводжувався проявами фізичного виснаження, когнітивного уповільнення й апатії. Для позначення такого стану ментального виснаження вперше було використано термін «вигоряння», який раніше уживався у побутовому мовленні на позначення стану залежності чи спустошення після зловживання наркотичними речовинами [2].

Паралельно із цими клінічними спостереженнями соціальний психолог С. Маекс, досліджуючи когнітивні стратегії подолання емоційного напруження, зауважила вплив цього явища на професійну ідентичність і поведінку фахівців. У процесі опитування вона з'ясувала, що представники юридичних професій самостійно називають подібний стан «вигорянням», причому всі респонденти тлумачили цей термін досить однозначно [3].

Варто підкреслити, що введення нового поняття не означало появу раніше невідомого феномену. Уже на початку ХХ століття у художній літературі зустрічаються описи станів, які за своєю суттю відповідають сучасним уявленням про емоційне виснаження. Так, у романі Томаса Манна «Будденброки» (1922) центральний персонаж демонструє риси, подібні до

симптомів вигорання: хронічна втома, втрата життєвих ідеалів, байдужість до праці та внутрішнє спустошення. Манн писав: «...А Томас Будденброк почував себе безмірно втомленим, надламаним. Того, що йому дано було досягти, він досяг... Пусто було в нього на серці... Відсутність інтересу, здатного захопити його, зuboжіння, спустошення душі... перетворили кожне його слово, кожен рух у напружене лицедійство, що підточує сили» [27, с. 540–544].

Ще одним відомим художнім прикладом є розповідь Грема Гріна «Випадок вигоряння» (1960), де архітектор, втративши сенс своєї діяльності, полишає професію та вирушає до африканських джунглів [4]. Попри літературну популярність, саме поняття «вигоряння» у 1960-х роках не стало предметом системного наукового аналізу.

В українській літературі образ емоційного виснаження яскраво змальовано Іваном Франком у творі «Борислав сміється». Герой Бенедьо Синиця, постійно зіштовхуючись із соціальною несправедливістю, зазнає внутрішнього виснаження, втрати сенсу й віри у результати власної праці:

«Бенедьо знеможено сперся на кирку, піт котився по його виду, а в серці було так важко, ніби камінь лежав. І він сам не тямив, для чого працює, для кого, і чи має та його праця якийсь кінець.» [4].

У цьому фрагменті Франко передає не лише фізичну втому, а й глибоку екзистенційну кризу – втрату смислу, байдужість до результатів праці та внутрішнє спустошення, що цілком відповідає сучасним уявленням про емоційне вигорання.

У працях 1950-х років також фіксувалися стани, схожі за симптоматикою на вигорання, хоча тоді вони описувалися під іншими назвами. Проте науковий інтерес до цього феномена активізувався лише у 1970-х роках.

Дослідники пов'язують це із низкою соціально-економічних і культурних чинників [24; 26; 36].

По-перше, у цей період посилилася тенденція до індивідуалізації в суспільстві. Люди дедалі більше орієнтувалися на особисту самореалізацію, самовираження та задоволення від праці. Водночас зростали очікування успіху й самоактуалізації, але кількість реальних механізмів для зниження фрустрації залишалася обмеженою. Це створювало передумови для появи нового типу працівників – з високими амбіціями, але низькою толерантністю до професійного розчарування, що підвищувало ризик розвитку вигорання [24].

По-друге, відбулася трансформація характеру діяльності соціальних служб, покликаних надавати психологічну та соціальну підтримку населенню. Якщо до Другої світової війни допомога надавалася переважно у межах громади, родини чи сусідських спільнот, то в повоєнний період ця сфера набуває професійно-бюрократичного характеру. Зростання державного контролю, збільшення обсягу обов'язків і скорочення персоналу створювали надмірне навантаження на працівників, одночасно підвищуючи суспільні очікування щодо їхньої компетентності, відповідальності та емпатійності. Таке протиріччя між вимогами системи й реальними ресурсами фахівців стало одним із головних чинників розвитку синдрому професійного вигорання.

Поява терміна *«психічне вигорання»* спричинила потужну хвилю публікацій, насамперед серед представників професій соціально орієнтованих сфер діяльності – медицини, освіти, соціальної роботи, юриспруденції тощо. Ці фахівці безпосередньо стикалися з необхідністю глибокої емоційної залученості у проблеми інших людей, що робило їх особливо вразливими до проявів емоційного виснаження. Водночас більшість публікацій цього періоду мали виражений суб'єктивний характер: автори по-різному трактували саме поняття «вигорання», нерідко наділяючи його різним або навіть суперечливим змістом. Межі його вживання розширювалися настільки, що термін почав втрачати чіткість і ризикував перетворитися на універсальне позначення будь-яких форм професійного чи

особистісного виснаження. Більшість робіт мали декларативний, описовий характер, і лише близько 10 % містили результати емпіричних досліджень [36; 43].

Наслідком такої ситуації стала відсутність єдиного концептуального підходу до розуміння сутності феномена. Кожен автор формував власне бачення природи вигорання, його структури та механізмів виникнення, що зумовлювало фрагментарність і хаотичність емпіричного матеріалу. Постала необхідність систематизації накопичених відомостей і переходу до нового – науково обґрунтованого – етапу дослідження.

Новий етап розвитку вивчення феномену розпочався у середині 1980-х років, коли з'явилися спроби поєднати теоретичні моделі з експериментальними методами дослідження. Розроблення стандартизованих інструментів діагностики (зокрема шкал МВІ та ВМ) дало змогу отримати більш точні уявлення про структуру вигорання, його динаміку та чинники, що впливають на його формування. Водночас емпіричні дослідження цього періоду мали низку обмежень, які ускладнювали інтерпретацію результатів [36].

По-перше, використання самозвітів призводило до розбіжностей між суб'єктивним сприйняттям певних змінних і їхнім об'єктивним змістом. Наприклад, порада чи допомога з боку супервізора могла сприйматися працівником не як прояв соціальної підтримки, а як форма поблажливості або контролю. По-друге, у вибірках бракувало репрезентативності, адже фахівці, які переживали найвищий ступінь вигорання, часто відмовлялися від участі в дослідженнях через страх осуду чи небажання виявляти власну вразливість.

Такі обмеження вимагали обережного ставлення до тлумачення емпіричних даних, які залежали від прийнятої дослідником теоретичної моделі. Внаслідок цього посилилася потреба у теоретичному переосмисленні самого поняття «*психічного вигорання*», його меж, відмінностей від суміжних психологічних станів, а також чинників, що детермінують його розвиток.

Щодо розвитку цієї проблематики у радянській психології, перші згадки про феномен можна знайти у працях Б. Ананьєва, який застосовував поняття «емоційне згоряння» (аналог сучасного терміна «вигорання») для опису негативних наслідків професійної діяльності у сфері «людина – людина», що супроводжувалася високою емоційною напругою та міжособистісними конфліктами [5]. Це явище, однак, залишалось лише описаним, не маючи подальшої емпіричної розробки.

Інтерес до проблеми поновився у зв'язку з дослідженнями професійного стресу [24; 36]. Хоча сам термін «вигорання» ще не вживався, сутність явища описувалася досить точно. Його трактували як своєрідну «хворобу спілкування», що виникає внаслідок душевної перевтоми й виступає своєрідною «платою за співчуття». Серед типових проявів називали притуплення емоцій, зниження здатності до співпереживання, конфлікти у професійній взаємодії, байдужість, втрату сенсу праці та життєвої енергії.

Аналогічні стани фіксувалися у різних професійних сферах під іншими назвами: феномен «отруєння людьми» – у медичній практиці, «вилітаність» – у льотній діяльності тощо [13; 14]. Під останнім розуміли втрату мотивації до польотів, байдужість до результатів праці, емоційне виснаження та навіть страх виконання професійних обов'язків. На наш погляд, поняття «вилітаності» можна вважати конкретним професійним проявом психічного вигорання у сфері авіації.

У низці експериментальних робіт робилися спроби пов'язати прояви емоційного виснаження з особливостями нервової системи та рівнем емоційної стабільності фахівців педагогічного профілю [5; 6].

Наприкінці 1990-х років феномен психічного вигорання знову став предметом цілеспрямованих психологічних досліджень [9; 11; 12; 15; 17]. Ці праці, як правило, мали описовий або емпірично вузький характер, а зміст терміну здебільшого запозичувався із західних джерел без істотної адаптації до соціокультурних реалій пострадянського простору.

В останні роки у науковому середовищі спостерігається суттєвий прогрес у теоретичному осмисленні феномена психічного вигорання. Це виявляється, насамперед, у формуванні спільного розуміння операційної структури цього явища, а також у створенні та стандартизації валідних інструментів для його діагностування. Водночас, попри зазначені досягнення, у психологічній науці досі не вироблено єдиного, усталеного визначення поняття «вигорання». Залишається відкритим питання щодо переліку його основних симптомів і механізмів формування, а також існують відмінності у трактуванні його динаміки та етапів розвитку. Недостатньо вивченими залишаються й аспекти взаємозв'язку психічного вигорання з різними структурними компонентами особистості та характером його впливу на них.

Сучасні теоретичні й емпіричні дослідження феномена вигорання в психології здійснюються у кількох ключових напрямках, що відображають як системний, так і прикладний підходи до його вивчення. Зокрема, серед провідних напрямів можна виокремити такі:

- **Операціоналізація поняття психічного вигорання** – уточнення його дефініції, структури та відмежування від суміжних психічних станів, таких як стрес, фрустрація чи професійна дезадаптація.
- **Виявлення детермінант вигорання** – аналіз комплексу зовнішніх і внутрішніх факторів, що спричиняють або підсилюють прояви цього феномена, зокрема професійні, особистісні, соціальні та організаційні чинники.
- **Вивчення наслідків вигорання** – дослідження впливу цього стану на ефективність професійної діяльності, особливості поведінки, емоційний стан і міжособистісну взаємодію фахівця.
- **Аналіз генези та динаміки психічного вигорання** – з'ясування послідовності формування його структурних компонентів у процесі професійного розвитку особистості, виявлення етапів становлення синдрому та його можливих форм компенсації чи профілактики.

Отже, попри наявність помітних досягнень у дослідженні проблеми, тема психічного вигорання залишається однією з найактуальніших у сучасній психології. Вона потребує подальшого системного осмислення, зокрема в контексті особистісних і соціально-культурних чинників, що визначають специфіку прояву цього явища в умовах сучасних соціально-економічних реалій.

1.2. Семантичне наповнення явища психічного вигорання особистості та його структура

У зарубіжних психологічних дослідженнях феномену професійного вигорання можна виокремити два провідні теоретико-методологічні напрями його трактування – результативний та процесуальний підходи. Представники першого розглядають вигорання як інтегральний стан, що складається з певного набору характерних компонентів. Незважаючи на подібність загальної інтерпретації цього феномена в межах результативного підходу, науковці демонструють варіативність поглядів щодо його сутності, структури та внутрішніх складових.

Найбільш визнаною і поширеною є концепція вигорання, запропонована С. Maslach і S. Jackson [36; 37]. Згідно з цим підходом, психічне вигорання визначається як стан емоційного, фізичного й інтелектуального виснаження, який формується переважно у представників соціально-економічних професій. Дослідниці виокремили три базові складові синдрому: емоційне виснаження, деперсоналізацію (цинізм) та редукцію професійних досягнень.

Звернення авторів до поняття «синдром» має не випадковий характер: воно вказує на відносну автономність окремих компонентів, які можуть проявлятися і в інших психічних станах, але лише у взаємозв'язку формують цілісний феномен вигорання. Цей підхід було реалізовано в розробці опитувальника Maslach Burnout Inventory (MBI), створеного С. Maslach і S. Jackson, що згодом набув кількох модифікацій [36].

Нині існує три основні варіанти МВІ. Початкова версія призначалася для працівників соціальної сфери (МВІ-HSS), друга – для педагогів (МВІ-ES), а третя, більш універсальна (МВІ-GS), орієнтована на представників різних професій. Методика дозволяє оцінити три провідні компоненти синдрому вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень, кожен із яких вимірюється окремою підшкалою.

Оцінювання проводиться за семибальною шкалою – від 0 («ніколи не відчуваю») і 1 («кілька разів на рік або рідше») до 5 («кілька разів на тиждень») та 6 («щодня»). Спочатку шкала «редукція професійних досягнень» мала зворотний напрям оцінювання, однак пізніше його замінили на прямий, що зумовило перейменування підшкали у «професійну ефективність». Відтак, високі показники емоційного виснаження та деперсоналізації у поєднанні з низькими значеннями професійної ефективності свідчать про високий рівень вигорання.

МВІ фокусується на емоційних переживаннях, безпосередньо пов'язаних із професійною діяльністю особистості. Основу опитувальника становить самооцінка інтенсивності певних почуттів – таких, як емоційна спустошеність, байдужість, втрата енергії або, навпаки, піднесеність, — які відображають суб'єктивне ставлення до праці. На думку авторів, саме орієнтація на професійні емоційні реакції дозволяє відмежувати синдром вигорання від депресивних станів, що можуть бути зумовлені особистими чи побутовими факторами.

Різні адаптації опитувальника Maslach Burnout Inventory створено в багатьох країнах світу (зокрема в Нідерландах, Німеччині, Польщі, Китаї тощо). Результати психометричних перевірок підтвердили високий рівень надійності та валідності як самої методики, так і її теоретичного підґрунтя. Важливою особливістю концепції С. Maslach і її співробітників є наголос на професійному характері синдрому вигорання, який розглядається ними не як психопатологічний розлад, а як наслідок специфічних труднощів професійної діяльності [36, с. 156].

Попри значний вплив цієї моделі на сучасну психологічну думку, вона не вичерпує усього спектра можливих пояснень феномена вигорання. Представники мультифакторного підходу вважають за доцільне розширювати або, навпаки, звужувати кількість складових синдрому – від двох до чотирьох факторів, залежно від контексту дослідження та професійної специфіки.

Двофакторні та однофакторні моделі структури вигорання.

У межах наукових підходів до структури професійного вигорання дослідники розробили низку альтернативних моделей, серед яких помітне місце займають двофакторні та однофакторні концепції. Двофакторна модель ґрунтується на різних теоретичних конструктах і напрямках аналізу феномена.

Перший варіант двофакторної моделі не виходить за межі класичної трикомпонентної структури, проте передбачає інтеграцію окремих складових. Так, у дослідженні D. Green було встановлено, що компоненти *емоційного виснаження* та *деперсоналізації* можуть розглядатися як єдиний базовий фактор, який разом із *редукцією професійних досягнень* формує загальну структуру вигорання [29].

Інший напрям розвитку двофакторних підходів полягає у вилученні певних елементів зі структури вигорання. Так, А.-М. Garden вважала, що *деперсоналізація* не є обов'язковою характеристикою феномена, а радше відображає специфіку професій соціального обслуговування. На її думку, лише *емоційне виснаження* виступає центральною складовою синдрому, тоді як інші прояви мають вторинний характер [27]. Деякі інші автори, навпаки, виключають із моделі компонент *редукції професійних досягнень*, вважаючи його найменш інформативним для визначення сутності вигорання [33].

Прагнення розширити традиційну трьохкомпонентну структуру призвело до появи чотирифакторних моделей, які, як правило, обумовлені специфікою вибірки або професійних умов дослідження [20; 31]. Наприклад, у вивченні особливостей вигорання працівників нафтової промисловості, які

працюють у вахтовому режимі на морських платформах, було виявлено додатковий фактор, пов'язаний із *тривожністю через тривалу розлуку з родиною* [30].

Узагальнюючи результати мультифакторних підходів, можна зробити висновок, що трифакторна модель вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних досягнень) залишається найбільш теоретично й емпірично підтвердженою. Усі модифікації, що передбачають зміну кількості структурних елементів, фактично є варіаціями базової моделі, зумовленими особливостями контингенту або специфікою професійного контексту.

Поряд із цим, в окремих дослідженнях сформувався однофакторний підхід до інтерпретації синдрому вигорання. Найбільш відомими його представниками є А. Pines та Е. Aronson, які запропонували узагальнене визначення феномена, не обмежене професіями соціономічного типу. На їхню думку, вигорання – це *стан фізичного, психічного та емоційного виснаження, що виникає внаслідок тривалого перебування в емоційно напружених ситуаціях* [40, с. 9].

Такий підхід передбачає, що вигорання може проявлятися не лише у професійній сфері, а й у інших життєвих контекстах – сімейному, міжособистісному, громадському чи управлінському. З точки зору структури, вигорання розглядається як єдиний феномен, у якому центральним є компонент *психічного виснаження* [40; 408].

Для діагностики вигорання в межах цього підходу було створено опитувальник Burnout Measure (BM), розроблений А. Pines. Інструмент включає 21 твердження, які оцінюють три типи виснаження: емоційне (наприклад, «Я почуваюся пригніченим»), фізичне («Я втомлений», «Я відчуваю слабкість») та когнітивне («Я нещасливий», «Я почуваюся непридатним до будь-чого»). Важливо, що ці твердження не пов'язані безпосередньо з професійною діяльністю, що свідчить про універсальність методики.

Психометрична перевірка Burnout Measure продемонструвала високі показники надійності та конструктної валідності, хоча факторний аналіз виявив три компоненти – *деморалізацію, виснаження та втрату мотивації*. Це, однак, не суперечить теоретичному конструкту авторів [40]. Водночас, на відміну від MBI, методика має обмежену нормативну базу, що знижує її діагностичну цінність [43].

Подібний підхід до розуміння вигорання як однофакторного утворення простежується і в роботі J. Jones, де представлено методику Burnout Scale for Health Professionals [33]. Попри однофакторну основу, цей інструмент не заперечує ключових положень попередніх моделей. Опитувальник включає 30 тверджень, з яких 20 безпосередньо вимірюють рівень психічного виснаження, а решта 10 становлять контрольну шкалу соціальної бажаності.

Зміст питань охоплює різні типи реакцій: когнітивні (*«Я часто думаю про зміну роботи»*), емоційні (*«Я відчуваю байдужість або роздратування до клієнтів»*), та поведінкові (*«Я уникаю зустрічей із клієнтами»*). Хоча опитувальник передбачає загальну оцінку вигорання, аналіз результатів показав наявність чотирьох факторів:

- загальна незадоволеність роботою;
- психологічна напруженість міжособистісних контактів;
- соматичні прояви дистресу;
- професійна неефективність у взаємодії з клієнтами.

Психометричні характеристики методики свідчать про високий рівень її надійності та валідності, що підтверджує доцільність її використання в дослідженнях професійного вигорання [3].

Таким чином, представники однофакторних концепцій синдрому професійного вигорання, хоча й зосереджують увагу на провідному його аспекті – психічному виснаженні, – у процесі створення діагностичних інструментів фактично не заперечують багатовимірності цього феномену. Розроблені ними методики емпірично фіксують складніші конфігурації проявів вигорання, що свідчить про його поліструктурний характер.

Досить точно, хоча й менш поширене визначення вигорання подано у працях Р. Brill [26]. Учений описує цей феномен як «професійно зумовлений дисфоричний і дисфункціональний стан психічно здорової особистості без ознак патології» [26, с. 114]. У цьому визначенні варто виокремити дві принципові позиції:

- акцент на наявності дисфоричних симптомів, що охоплюють передусім емоційну сферу та супроводжуються зниженням ефективності професійного функціонування;
- обмеження феномену лише сферою професійної діяльності, що виключає можливість виникнення вигорання поза роботою або серед осіб із психічними розладами.

Підсумовуючи зазначене, можна констатувати, що представники результативного підходу трактують синдром професійного вигорання як специфічний стан розумового, емоційного та психічного виснаження, який пов'язаний із професійною діяльністю психічно здорових індивідів, що раніше демонстрували високий рівень компетентності. Цей стан структурно включає три відносно автономні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень (зниження професійної ефективності).

Другий науковий напрям у розумінні вигорання зосереджується на його процесуальній природі. У межах цього підходу вигорання інтерпретується як динамічний процес, що розгортається у низці послідовних стадій (фаз).

Згідно з позицією Cherniss С., вигорання є процесом поступового негативного перетворення професійної поведінки у відповідь на хронічний стресовий характер робочого середовища [35]. Учений виділяє три основні стадії розвитку синдрому. Перша стадія зумовлена дисбалансом між особистісними ресурсами та професійними вимогами, що провокує стан напруження. Друга характеризується появою емоційної втоми й короткочасного виснаження. Третя стадія пов'язана зі змінами мотиваційної

сфери фахівця, що проявляється у формуванні байдужого або бездушного ставлення до клієнтів. Ключовим чинником виникнення вигорання, на думку автора, є неадекватність обраних стратегій подолання стресу, які сприяють закріпленню деструктивних форм емоційного реагування [35].

Найповніше стадіально-процесуальний підхід розкрито у концепції Burish M., який виокремлює шість фаз розвитку вигорання:

- **попереджувальна фаза** – надмірна включеність у професійну діяльність, схильність до гіпервідповідальності, ігнорування власних потреб, що призводить до енергетичного виснаження й соматичних розладів;
- **фаза зниження залученості**, що супроводжується емоційним відстороненням, негативізмом і цинізмом у ставленні до колег та клієнтів;
- **фаза емоційних реакцій**, під час якої виникають виражені почуття розчарування й втрати сенсу роботи, що можуть мати як агресивний (стенічний), так і депресивний (астенічний) характер;
- **фаза деструктивної поведінки**, у якій відбуваються порушення когнітивної, мотиваційної та соціально-комунікативної сфер;
- **фаза психосоматичних розладів**, що включає порушення сну, сексуальні дисфункції, тахікардію, підвищений артеріальний тиск, головний біль, зниження імунітету, а також формування залежностей від нікотину, алкоголю чи лікарських засобів як засобів компенсації;
- **заклучна фаза** – деформація особистісно-сислової сфери, формування відчуття безглуздості існування, екзистенційної порожнечі та появи суїцидальних думок.

У межах цієї концепції рушійною силою розвитку вигорання виступає суперечність між рівнем самовіддачі працівника та тією емоційною або матеріальною віддачею, яку він отримує у відповідь [22].

Подібне розуміння феномену вигорання простежується й у концепції, яка інтерпретує його як психологічну ерозію [39]. Так, D. Etzion визначає вигорання як процес поступового «вимивання» психічної енергії, що розгортається непомітно для самої особистості, розвивається повільно, без

очевидного початку та часових меж. Людина раптово стикається із симптомами загального виснаження, не усвідомлюючи їхнього зв'язку з дією стресогенних чинників [43].

C. Maslach і M. Leiter також описують вигорання через метафору ерозії, однак трактують її значно ширше. На їхню думку, ерозійні процеси охоплюють не лише сферу активації, а й інші виміри особистості – ціннісно-мотиваційний, вольовий, духовний тощо. Дослідники розглядають вигорання як ерозію людської душі, процес деструктивний і незворотний, який розвивається за спіралеподібною траєкторією [39].

У вітчизняній науковій традиції процесуальне бачення феномена вигорання представлено в концепції В. Бойка, котрий пов'язує його розвиток із фазами стресу, окресленими в моделі Г. Сельє. Запропонована ним теоретична конструкція має здебільшого гіпотетичний характер, оскільки не пройшла належної психометричної перевірки, а також не підкріплена достатніми емпіричними даними, які б засвідчили її надійність і валідність [2].

Узагальнюючи наявні теоретичні підходи, можна констатувати, що більшість дослідників схильні тлумачити вигорання як тривалий процес, який починається з внутрішньої напруги, спричиненої суперечністю між ідеалами, очікуваннями та професійними реаліями. Цей процес має стадіальний характер і нагадує хронічний стрес, який може бути як усвідомленим, так і латентним. Формування синдрому вигорання має індивідуальну природу і детермінується особливостями емоційно-мотиваційної сфери особистості та специфікою професійної діяльності.

Отже, у науковій літературі виокремлюють два провідні підходи до визначення феномену вигорання – результативний і процесуальний. Перший розглядає вигорання як сукупність відносно автономних симптомів, згрупованих у певні блоки, тоді як другий трактує його як динамічний процес, що розгортається протягом професійного становлення особистості. Попри уявну протилежність, обидва підходи можна інтегрувати, спираючись

на принцип єдності процесуального та результативного аспектів психічних явищ, притаманний вітчизняній психологічній школі. З цієї точки зору, психічне вигорання можна розглядати як стан, що є одночасно результатом тривалих особистісних змін і процесом, який розвивається поетапно у професійній діяльності.

Інтеграція процесуального та результативного вимірів феномену зумовлює необхідність його змістовної конкретизації. Виокремлення основних структурних компонентів не розкриває повною мірою сутності вигорання, тому важливо деталізувати симптоматику, її зв'язок із провідними складовими синдрому та специфіку прояву на різних рівнях психічного функціонування.

У наукових дослідженнях питання симптоматики професійного вигорання висвітлене досить широко [22, 23, 26, 35, 37, 39, 42, 43]. Проте між авторами існують суттєві розбіжності щодо кількості ознак. Наприклад, E. L. Mäher виділяє 12 ключових симптомів [35], тоді як J. F. Carroll і W. L. White описують 47 [23], а окремі автори розширюють цей перелік до 84 позицій [37]. Для спрощення аналітичного опрацювання симптомів здійснювалися спроби їх класифікації [43].

Так, S. Kahili запропонував класифікаційну схему, що передбачає п'ять груп симптомів:

1. фізичні,
2. емоційні,
3. поведінкові,
4. міжособистісні,
5. настановчі.

Попри достатню повноту опису, ця система має певний методологічний недолік – порушення принципу єдиної основи класифікації, адже виділення міжособистісної групи виходить за межі внутрішньоособистісних критеріїв.

Найбільш ґрунтовна й логічно узгоджена класифікація симптомів вигорання, за даними літератури, подана у роботі W. Schaufeli та D. Enzmann

[43]. Вона побудована на двох основних підставах – змістовій належності симптомів до певних сфер психічного функціонування та їх структурно-функціональних особливостей. Автори виділяють 132 симптоми, об'єднані у п'ять категорій: афективні, когнітивні, фізичні, поведінкові, мотиваційні.

Зазначена симптоматика, на думку дослідників, виявляється на трьох основних рівнях, що відображають другу, додаткову підставу класифікації: індивідуально-психологічному, міжособистісному та організаційному [43]. Розглянемо цю класифікацію детальніше.

1. Афективні симптоми.

Афективні прояви синдрому вигорання переважно виражаються у депресивному, зниженому емоційному стані. Хоча емоційний фон може коливатися під впливом зовнішніх чинників, домінує песимістичний настрій, апатія та відчуття спустошеності [43]. Через надмірні витрати енергії на подолання стресових ситуацій емоційні й фізичні ресурси особистості виснажуються. Унаслідок зниження самоконтролю з'являються тривожність, невизначені страхи, дратівливість. Дослідники вказують, що одним із характерних індивідуально-психологічних проявів є почуття провини, яке часто супроводжує стан емоційного виснаження [36; 40].

На міжособистісному рівні така особа стає надмірно вразливою, нетерплячою до соціального оточення, демонструє емоційну холодність і відстороненість щодо інших, зокрема клієнтів чи підопічних. Це може супроводжуватися спалахами гніву та різкою поведінкою. В організаційному контексті людина переживає відчуття професійного дискомфорту, невдоволення своєю діяльністю та робочим середовищем.

2. Когнітивні симптоми.

На індивідуально-психологічному рівні вони пов'язані з погіршенням когнітивного функціонування – зниженням концентрації уваги, ослабленням пам'яті, сповільненням мисленнєвих процесів. Професіонал втрачає здатність до ефективного вирішення складних завдань, проявляє ригідність і

схематичність мислення. Часто виникає уникання активної діяльності, втеча у світ фантазій чи мрій.

На міжособистісному рівні когнітивні порушення відображаються у цинічному, відчуженому ставленні до клієнтів, що може поєднуватися із завищеним уявленням про власну компетентність та значущість. Таке негуманне ставлення закріплюється і на мовному рівні – у використанні знеособлених чи іронічних висловлювань («виразка з 34-ї палати»). На організаційному рівні формуються аналогічні негативні уявлення про колег, керівництво, що провокує надмірно критичне, іноді агресивне ставлення до оточення [43].

3. *Фізичні симптоми.*

Фізичні прояви емоційного вигорання умовно поділяються на три групи.

Перша охоплює загальні скарги на фізичний дистрес – головний біль, запаморочення, м'язову напругу, порушення сну, сексуальні розлади, зміну маси тіла. Основною характеристикою є постійне відчуття втоми та енергетичного виснаження.

Друга група включає психосоматичні порушення – захворювання серцево-судинної системи, розлади травлення, зниження імунного захисту. Третя група відображає специфічні фізіологічні реакції організму на стрес: підвищений артеріальний тиск, високий рівень холестерину, зміни електричного опору шкіри тощо. Ці прояви є біологічним маркером хронічного стресового стану.

4. *Поведінкові симптоми.*

На індивідуально-психологічному рівні поведінкові прояви вигорання пов'язані з підвищеною збудливістю, гіперактивністю, імпульсивністю, а також із труднощами концентрації. Людина часто діє нерішуче, схильна відкладати важливі справи, виявляє внутрішню дезорганізованість. Для зниження напруження вона нерідко вдається до компенсаторних стратегій – надмірного вживання кави, тютюну, алкоголю чи лікарських препаратів [36].

Такі дії, однак, поглиблюють проблему, оскільки не знімають емоційної напруги, а лише виснажують адаптаційні ресурси організму.

Міжособистісний рівень емоційного вигорання характеризується двома протилежними тенденціями поведінки. З одного боку, простежується схильність до агресивних реакцій щодо оточення, що провокує конфлікти як у професійному, так і в сімейному середовищі. З іншого – виявляється тенденція до соціальної ізоляції, уникання контактів, емоційного відсторонення від людей.

Робоча поведінка фахівця в стані вигорання відзначається зниженням продуктивності, порушенням трудової дисципліни, частими запізненнями, передчасними відходами з роботи, збільшенням кількості днів непрацездатності. Спостерігається прагнення мінімізувати час перебування на робочому місці, байдужість до виконання професійних обов'язків, втрата ініціативи й креативності. Професійна діяльність втрачає для індивіда особистісний зміст і сприймається як формальний обов'язок.

Мотиваційні симптоми вигорання на рівні особистості проявляються у конфлікті між ідеалізованими уявленнями про професію та реальною практикою її виконання. Ця суперечність породжує розчарування, втрату сенсу праці, зниження відчуття значущості власного внеску. Характерним прикладом є описаний у психологічній літературі «синдром Флоренс Найтінгейл», що виникає серед медичних працівників. Романтизований образ самовідданої медсестри, який контрастує з буденною, рутинною роботою, призводить до фрустрації, відчуття непотрібності та професійної деморалізації.

На міжперсональному рівні відбувається зниження емпатійності й професійної залученості: фахівець утрачає інтерес до клієнтів, пацієнтів чи учнів, виявляє байдужість до їхніх потреб і проблем. У деяких випадках формується прагматичне або навіть утилітарне ставлення до реципієнтів, які починають сприйматися як засіб досягнення власних цілей. На організаційному рівні мотиваційні прояви виражаються у відсутності

бажання працювати, зниженні ролі морально-етичних і духовних цінностей, втраті почуття професійного обов'язку, небажанні брати на себе відповідальність чи ініціативу [43].

Запропонована класифікація симптомів вигорання, попри системність, має певні обмеження. Вона здебільшого відображає професійний аспект феномена, не враховуючи впливу життєвих стресорів – таких як втрата близьких, безробіття чи особисті кризи, які можуть викликати подібну симптоматику. Крім того, однакові симптоми можуть виникати на різних стадіях розвитку вигорання, а їхня інтенсивність – суттєво відрізнитися залежно від індивідуальних особливостей особистості. Так, унаслідок дії одного й того ж стресора одні люди демонструють гіперфагічні реакції (підвищений апетит), тоді як інші, навпаки, втрачають інтерес до їжі.

Важливим методологічним недоліком є те, що більшість описаних симптомів були зафіксовані не в результаті системних емпіричних досліджень, а на основі спостережень за поведінкою людей у стресових умовах [43]. Саме це зумовлює розмитість меж феномена та його часте ототожнення з іншими психічними станами – нудьгою, депресією, стресом чи хронічною втомою.

Теоретичний аналіз також виявив відсутність чіткого методологічного визначення місця вигорання в системі базових психологічних понять – таких як «діяльність», «особистість», «психічні процеси» чи «психічні властивості». Це створює додаткові труднощі при розмежуванні вигорання з близькими за змістом феноменами – «професійною кризою» та «професійною деформацією».

Отже, сучасний підхід до вивчення симптоматики вигорання, що ґрунтується на ізольованому описі окремих проявів, не забезпечує цілісного уявлення про нього як системне психічне явище. Відсутність інтегрованої теоретичної моделі та єдиного концептуального підходу ускладнює побудову емпіричних досліджень, спрямованих на виявлення взаємозв'язків між

складовими вигорання та внутрішніми чи зовнішніми чинниками, що його детермінують.

1.3 Визначальні чинники психічного вигорання особистості в соціономічних професіях

У сучасних умовах соціально-економічної нестабільності, інтенсивних комунікативних навантажень і постійних змін професійного середовища проблема психічного вигорання в соціономічних професіях набуває особливої актуальності. До представників цих професій належать педагоги, психологи, медики, соціальні працівники, менеджери, тобто ті, чия діяльність передбачає постійну взаємодію з людьми, високий рівень емоційного залучення, відповідальності та необхідність саморегуляції.

На відміну від емоційного чи професійного вигорання, психічне вигорання охоплює більш широкий спектр психічних проявів – від когнітивного виснаження до деструкції ціннісно-мотиваційної сфери особистості, що впливає на загальну якість життя, міжособистісні стосунки та соціальне функціонування. Істотний вплив на формування синдрому психічного вигорання має професійне середовище, однак не вичерпує всього комплексу чинників, що зумовлюють його виникнення. Важливе місце у цьому процесі посідає група індивідуальних детермінант, які відображають взаємодію особистісних і соціальних особливостей людини з умовами її професійної діяльності.

Серед індивідуальних факторів дослідники виокремлюють дві основні групи: соціально-демографічні характеристики (вік, стать, рівень освіти, професійний стаж тощо) та особистісні риси професіонала (стресостійкість, локус контролю, способи подолання фрустрації, рівень самооцінки тощо). Значна кількість емпіричних праць зарубіжних авторів присвячена вивченню впливу цих параметрів на розвиток вигорання [].

Серед соціально-демографічних змінних найбільш стабільним показником, що корелює з вигоранням, виступає вік []. У багатьох роботах виявлено негативний кореляційний зв'язок між віком і рівнем вигорання []. Так, за даними С. Маслач, середній медичний персонал психіатричних закладів зазвичай переживає стан вигорання приблизно через півтора року після початку професійної діяльності; юристи (прокурори, адвокати) – через два роки, а соціальні працівники – у межах 2–4 років після початку роботи [].

Разом із тим, окремі дослідження засвідчують підвищену чутливість осіб старшого віку до симптомів вигорання. Наприклад, у роботах, проведених серед медичного персоналу військових госпіталів, було виявлено, що найбільш уразливими до емоційного виснаження є не лише молоді фахівці (19–25 років), а й представники старшої вікової групи (40–50 років) [46].

Схильність молодих працівників до вигорання пояснюється явищем емоційного шоку, що виникає при зіткненні з реальними умовами професійної діяльності, які часто суперечать їхнім ідеалізованим очікуванням [34]. При цьому вікові відмінності проявляються неоднаково щодо різних складових вигорання – найбільш виражений зв'язок спостерігається між віком, емоційним виснаженням і деперсоналізацією, ніж із редукцією професійних досягнень.

Щодо гендерного аспекту, результати досліджень виявляються суперечливими. Одні автори стверджують, що чоловіки більш схильні до вигорання [22, 29, 39], інші ж доходять протилежних висновків [21, 24]. Оптимальним поясненням таких розбіжностей є припущення про залежність вигорання від статево-рольових орієнтацій та специфіки професійних функцій [431].

Так, доведено, що чоловіки демонструють вищі показники деперсоналізації, тоді як жінки більшою мірою зазнають емоційного виснаження [22, 24]. Це пояснюється тим, що у чоловіків домінують

інструментальні цінності, а жінки, будучи більш емоційно чуйними, схильні до співпереживання і менш схильні до відчуження від клієнтів [29].

Рівень вигорання залежить також від того, наскільки професійна роль відповідає статево-рольовим очікуванням. У дослідженні С. Tang і В. Lau з'ясовано, що чоловіки сильніше реагують на стресори, які вимагають від них демонстрації «чоловічих» рис – сили, відваги, емоційної стриманості, професійних досягнень, тоді як жінки частіше відчують стрес у ситуаціях, що потребують емпатії, виховних умінь та підлеглості [45].

Інша гіпотеза вказує, що жінки зазнають подвійного навантаження, оскільки окрім професійних обов'язків мають виконувати домашні й сімейні функції, що підвищує рівень їх виснаження [4]. Дослідження взаємозв'язку між статтю і вигоранням особливо важливі для сфер, де переважає жіноча праця – педагогіка, сестринська справа, соціальна робота [22].

Щодо професійного стажу, результати також не є однозначними. У більшості праць вказується на відсутність значущих кореляцій між вигоранням і тривалістю роботи [20, 25], хоча деякі дослідження засвідчують негативний зв'язок, особливо серед психіатрів, де зі збільшенням стажу вигорання дещо знижується [39, 43].

Виявлено також певні залежності між сімейним статусом і вигоранням [20, 36]. Особи, які не перебувають у шлюбі (особливо чоловіки), виявляють вищий рівень схильності до цього синдрому. Зокрема, неодружені чоловіки частіше вигорають, ніж розлучені [36], що, ймовірно, зумовлено поєднанням вікових і психологічних чинників.

Окремі результати свідчать про позитивний зв'язок між рівнем освіти та інтенсивністю вигорання [21]. Це може пояснюватися завищеними очікуваннями високоосвічених осіб. Проте така закономірність здебільшого стосується деперсоналізації, тоді як емоційне виснаження не демонструє залежності від освітнього рівня [368]. Цікаво, що редукція професійних досягнень є вищою у респондентів із середньою освітою, ніж у тих, хто має

вищу. Імовірно, це зумовлено різницею у змісті праці та її когнітивній насиченості [43].

Більш однозначні результати отримано щодо прагнення до підвищення кваліфікації: виявлено зворотний зв'язок між професійним самовдосконаленням і розвитком вигорання – чим вища мотивація до навчання, тим нижчий рівень виснаження [344].

Дослідження впливу соціально-демографічних змінних на прояви синдрому професійного вигорання показують, що такі чинники, як етнічна та расова належність, місце проживання, соціально-економічний статус і рівень заробітної плати, поки що вивчені недостатньо. Лише окремі наукові праці порушують цю тематику [34].

Водночас аналіз психологічних особливостей особистості професіонала у взаємозв'язку з розвитком вигорання видається однією з ключових сфер дослідження даного феномена. Ряд учених наголошують, що саме індивідуально-психологічні властивості особистості роблять значно вагоміший внесок у формування синдрому вигорання, ніж соціально-демографічні характеристики або чинники професійного середовища.

Поняття «особистість професіонала» широко використовується в психології праці, акмеології та педагогічній психології, хоча його зміст не має однозначного тлумачення. У працях вітчизняних дослідників подано різні підходи до розуміння цього феномена [1].

Так, у концепції А. Маркової структура особистості професіонала розглядається крізь призму поняття професіоналізму. Авторка визначає професіоналізм як поєднання двох складових: досягнення високих результатів у діяльності та сформованість особистісного ставлення до праці, що відображає рівень розвитку психічних якостей фахівця [107]. З огляду на це виділяються дві взаємопов'язані компоненти – мотиваційна та операційна.

Мотиваційна складова забезпечує внутрішню готовність до професійної діяльності, орієнтованої на суспільне благо. Вона охоплює духовну спрямованість, високий рівень мотивації досягнення, прагнення до

професійного саморозвитку, а також внутрішній локус контролю. Операційна складова відображає практичну сторону діяльності, включаючи систему засобів і прийомів праці, а також психологічні якості, які визначають ефективність їх використання. До них належать професійні здібності, сформованість професійної свідомості, творче мислення тощо [1].

Більш цілісне бачення структури особистості професіонала подане у працях Є. Клімова [9], який розглядає професіоналізм у межах системного підходу. Учений підкреслює, що обмеження професіоналізму лише майстерністю виконання функцій є спрощеним. На його думку, професіоналізм охоплює всю психічну організацію особистості й виступає системою, що інтегрує її окремі складові.

У межах цієї концепції виділено шість підструктур особистості професіонала:

1. *Підструктура цілісної особистості* – включає світогляд, соціально та діяльнісно орієнтовану мотивацію, ставлення до світу, соціуму, професії та до себе, інтелектуальний і творчий потенціал, емоційність і здатність усвідомлювати професійні можливості.

2. *Практична підструктура* – охоплює дії, навички та способи діяльності: комунікативні, виконавські, саморегуляційні, інформаційно-перетворювальні тощо.

3. *Гностична підструктура* – пов'язана з пізнавальними процесами, механізмами обробки інформації, прийняттям рішень, гностичними вміннями.

4. *Когнітивно-інформаційна підструктура* – визначає рівень професійних знань, досвіду та культури праці.

5. *Психодинамічна підструктура* – характеризує індивідуальні особливості темпу діяльності, психологічні навантаження та типові труднощі професійної сфери.

6. *Індивідуально-особистісна підструктура* – відображає усвідомлення працівником своєї вікової та статевої належності, стану здоров'я й зовнішнього вигляду, їх відповідності професійним вимогам [9].

Запропонована Клімовим модель створює цілісне уявлення про структуру професійної особистості, але через свою багатоплановість ускладнює практичне використання при аналізі окремих психологічних механізмів, зокрема — синдрому вигорання.

Більш прикладний підхід подано у працях Ю. Поваренко [], який визначає особистість професіонала як «систему професійно важливих якостей, що формуються в процесі професійного становлення особистості й визначають ефективність професійної активності та професіоналізації загалом» [13, с. 80].

Під професійно важливими якостями (ПВЯ) автор розуміє будь-які індивідуальні характеристики, які впливають на продуктивність професійної діяльності [18]. Він виділяє чотири основні підструктури ПВЯ:

1. *Професійна спрямованість* – система мотивів, що зумовлює активність особистості у виконанні професійних завдань і стимулює саморозвиток.

2. *Професійний досвід* – сукупність знань, умінь і навичок, які накопичуються в процесі трудової діяльності.

3. *Професійна обдарованість* – поєднання загальних, особливих і спеціальних здібностей, що забезпечують успішність у професії.

4. *Професійна самосвідомість* – усвідомлення власного «Я» у професії, система самооцінок, професійних домагань і уявлень про власну компетентність.

Такий підхід дозволяє розглядати професіонала не лише як виконавця певних функцій, а як цілісну систему мотиваційних, когнітивних і рефлексивних якостей, що визначають ефективність його професійного розвитку.

Подібне розуміння структури особистості професіонала простежується й у працях інших дослідників []. Зокрема, Ф. Зеєр запропонував чотирикомпонентну модель, що в багатьох аспектах узгоджується з попередніми підходами. До її складу входять такі підструктури, як професійна спрямованість та професійна компетентність, які становлять основу професійного становлення фахівця. Третім елементом структури виступає сукупність професійно важливих якостей, до якої належать властивості психічних процесів і риси особистості, що безпосередньо впливають на результативність діяльності. Завершальною складовою є професійно значущі психофізіологічні характеристики, які забезпечують оптимальний рівень працездатності [].

Узагальнюючи наявні концепції, можна дійти висновку, що всі запропоновані моделі, хоч і різняться деталями, загалом відображають традиційне для вітчизняної психологічної науки уявлення про особистість професіонала крізь призму його професійної діяльності.

Спираючись на розробки, присвячені аналізу суб'єкта професійної активності, доцільно виокремити **чотири основні сфери особистості професіонала:**

1. **Ціннісно-мотиваційну сферу**, що охоплює систему мотивів, які зумовлюють професійну поведінку та рівень ефективності діяльності. Її структурними елементами є потреби, інтереси, ціннісні орієнтації й морально-етичні установки.

2. **Когнітивно-пізнавальну сферу**, до якої входять знання, уявлення про професію, образ світу, а також когнітивні процеси, що сприяють формуванню професійного мислення.

3. **Систему професійно важливих якостей (ПВЯ)**, тобто індивідуальні властивості особистості, котрі забезпечують належний рівень реалізації професійної діяльності. У цьому контексті ПВК трактується у вузькому значенні – як сукупність здібностей і стійких особистісних

характеристик, що детермінують успішність виконання професійних функцій [18].

4. **Професійну поведінку**, що проявляється у стратегіях виконання завдань, характері взаємодії в колективі та специфіці реалізації етапів професійного розвитку.

Аналіз феномену емоційного вигорання доцільно проводити з урахуванням взаємозв'язків між ним і кожною із зазначених сфер.

Найбільш розробленою в цьому контексті є **сфера індивідуально-психологічних характеристик**, що опосередковують розвиток вигорання. У численних дослідженнях простежується зв'язок між вигоранням і певними рисами особистості.

Однією з найчастіше вивчених характеристик є особистісна витривалість, яку у зарубіжній психології трактують як здатність індивіда підтримувати високу активність, контролювати життєві обставини та гнучко реагувати на зміни. Більшість досліджень засвідчує, що високий рівень витривалості корелює з низькими показниками емоційного виснаження та деперсоналізації, а також із високими значеннями за шкалою професійних досягнень [].

Важливим чинником виявився також локус контролю, який традиційно розрізняють на зовнішній і внутрішній. Індивіди з домінуванням зовнішнього локусу схильні приписувати свої успіхи або невдачі зовнішнім обставинам чи впливу інших людей, тоді як особи з внутрішнім локусом вважають себе головними детермінантами власних досягнень. У більшості досліджень зафіксовано позитивну кореляцію між зовнішнім локусом контролю та рівнем емоційного виснаження й деперсоналізації []. Натомість внутрішній локус пов'язаний із вищими оцінками професійної ефективності, що, втім, підтверджено переважно на вибірках чоловіків [29].

Крім того, встановлено значущі кореляції між емоційним вигоранням і такими особистісними рисами, як тривожність, емоційна чутливість і агресивність. Зокрема, виявлено позитивний зв'язок вигорання з

агресивністю [21] та тривожністю, а також негативний – із відчуттям групової згуртованості [28].

Особливу увагу привертає феномен емоційної сенситивності, який, за результатами досліджень [39], має позитивний зв'язок із вигоранням. При цьому наголошується, що емоційна сенситивність впливає на вигорання опосередковано: особи, які активно впливають на емоційний стан інших, але залишаються нечутливими до чужих переживань, частіше зазнають вигорання, що негативно позначається на їхній професійній продуктивності [46].

Попри численні праці, більшість із них зосереджена на окремих особистісних показниках, що ускладнює формування цілісного уявлення про особистісні чинники вигорання. З метою подолання цього обмеження у подальших дослідженнях застосовувалися узагальнені підходи до вивчення особистісних детермінант, зокрема в межах теорії рис або типологічних концепцій [].

Перший із наведених напрямів досліджень був спрямований на виявлення взаємозв'язку між глобальними особистісними рисами та феноменом професійного вигорання. Проте цей підхід не отримав значного поширення з кількох причин. По-перше, він майже не відрізнявся від попередніх спроб за рівнем аналітичності. По-друге, критерії, за якими визначалися узагальнені риси особистості, залишалися розмитими й недостатньо конкретизованими, що ускладнювало їхнє емпіричне виокремлення. У зарубіжних дослідженнях представлено обмежену кількість робіт подібного спрямування, де простежується зв'язок вигорання з такими характеристиками, як оптимізм, нейротизм, почуття гумору та духовна зрілість []. Зокрема, у праці L. Talbot і D. Ludmen підкреслюється, що володіння почуттям гумору та його застосування у професійній діяльності знижує рівень емоційного виснаження й деперсоналізації, водночас позитивно впливаючи на професійні досягнення [44].

Найбільш продуктивним виявився другий підхід, який базується на використанні чітко визначеної концептуальної моделі особистісної структури. Переважна більшість робіт цього напрямку ґрунтується на п'ятифакторній моделі особистості, розробленій Р. Costa та R. McCrae []. Згідно з нею, основними параметрами особистісного профілю є нейротизм, екстраверсія, відкритість досвіду, доброзичливість (співробітництво) і сумлінність. Розгорнутий опис цих рис подано у дослідженні [24].

Ряд емпіричних праць підтверджує наявність тісного зв'язку між показниками «великої п'ятірки» та тенденціями до професійного вигорання []. Зокрема, найсильніше з емоційним виснаженням корелює нейротизм [], а фактор відкритості досвіду також демонструє прямий зв'язок із цим показником.

У результаті додаткового статистичного аналізу, проведеного W. Schaufeli на основі даних дослідження [51], було встановлено, що деперсоналізація позитивно пов'язана з нейротизмом і негативно – зі співробітництвом, тоді як почуття професійної ефективності суттєво корелює з чотирма факторами «великої п'ятірки»: нейротизмом, екстраверсією, відкритістю досвіду та сумлінністю [43]. Це дозволило досліднику зробити висновок, що компонент «особистісної ефективності» відображає радше стійку рису особистості, ніж ситуативну реакцію на стресові умови професійної діяльності [42].

Дані зарубіжних науковців щодо зв'язку вигорання з п'ятифакторною моделлю особистості знайшли підтвердження і в роботах вітчизняних дослідників []. Так, у дослідженнях А. Рукавишнікова виявлено значущі кореляції між проявами вигорання та двома рисами «великої п'ятірки» — нейротизмом і сумлінністю [15].

У сучасній українській психології, а також у працях науковців країн близького зарубіжжя робилися спроби вивчати взаємозв'язок особистісних рис і вигорання на основі інших факторних моделей – теорій рис Р. Кеттелла та Г. Айзенка [11, 26].

Загалом, дослідження, що орієнтуються на п'ятифакторну модель особистості чи інші концепції, побудовані на теорії рис, виглядають найбільш перспективними. Інші підходи до аналізу особистості наразі не демонструють достатньо переконливих результатів. Зокрема, типологічний підхід [1] виявився малопродуктивним, хоча окремі праці засвідчують можливий зв'язок між типами особистості за К. Г. Юнгом (сенситивно-інтуїтивний, мисленнєво-відчувальний) і проявами вигорання [2]. Втім, подібні результати є поодинокими, а, на думку дослідників, відсутність стійкого зв'язку між типологічними особливостями особистості та компонентами вигорання може пояснюватися дією низки опосередковувальних чинників.

Своєрідною спробою вирішення цієї проблеми було проведення комплексних досліджень і виділено основних особистісних та організаційних факторів, що вносять найбільший внесок у розвиток вигорання: самооцінка та зовнішній локус контролю (особистісні детермінанти) та рольовий конфлікт, відсутність соціальної підтримки, низький ступінь самостійності (організаційні фактори).

Іншим напрямом у вивченні комплексного впливу внутрішніх та зовнішніх факторів є перехід від рівня аналізу окремих факторів до більш узагальненого рівня, що передбачає аналіз відмінностей у ступені вигорання в різних професійних середовищах. Дані щодо рівня вигорання у представників різних професій наведено у табл. 1.1.

Таблиця 1.1 – Середні значення основних характеристик вигорання у представників різних професійних груп (С. Maslach, S. Jackson, M. Leiter)

Компоненти вигорання	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція професійних досягнень
Професійна група			
Вчителі шкіл	21,25	11,0	33,54
Викладачі вузів	18,57	5,57	39, 17
Соціальні працівники	21,35	7, 46	32, 75
Працівники медицини (лікарі та медсестри)	22, 19	7, 12	36, 53
Працівники психологічної служби	16, 89	5,72	30, 87

З таблиці 1.1 видно, що найбільш схильні до вигорання представники педагогічної сфери, соціальні працівники та працівники медицини (лікарі та середній медичний персонал), що підтверджується і рядом досліджень [24, 39].

Найменш схильними до проявів синдрому емоційного вигорання виявляються фахівці, які працюють у сфері психічного здоров'я – психологи, психіатри, психотерапевти та допоміжний медичний персонал, а також викладачі закладів вищої освіти.

Цікаві закономірності виявлено і щодо внутрішньо професійних відмінностей. Дослідження свідчать, що рівень освіти, характер дисципліни та специфіка професійного навантаження по-різному впливають на ступінь вигорання. Так, педагоги початкової школи частіше демонструють вищий рівень емоційного виснаження, ніж учителі середніх і старших класів [39]. Водночас викладачі музики, чия діяльність передбачає високий рівень емоційного залучення, частіше зазнають вигорання, ніж викладачі точних дисциплін — зокрема, математики [31]. Педагоги з фізичного виховання, як

правило, характеризуються нижчим рівнем вигорання, ніж учителі-предметники, які працюють у класних умовах [26].

Подібна тенденція простежується і в медичній сфері. Лікарі та медичні сестри демонструють вищі показники емоційного виснаження порівняно з обслуговуючим персоналом лікарень. Особливо високий рівень вигорання зафіксовано у працівників онкологічних відділень [25]. Порівняльний аналіз фахівців, які працюють із психічно хворими поза межами стаціонару (наприклад, у приватній практиці), і тих, хто здійснює діяльність у лікарняних умовах, засвідчує, що перша група є більш уразливою до вигорання [39].

Серед соціальних працівників також наявні внутрішньо професійні відмінності: зокрема, працівники громадських організацій частіше демонструють симптоми емоційного виснаження, ніж їхні колеги з приватного сектору [33]. Аналогічні результати отримано й у сфері релігійного служіння. Порівняння трьох груп духовенства – парафіяльних священників, ченців та представників вищого духовного сану – показало, що саме парафіяльні священники найчастіше зазнають синдрому вигорання [46].

Отже, порівняльний аналіз міжпрофесійних і внутрішньо професійних особливостей дає підстави вважати, що психічне вигорання не є унікальним для певної діяльності феноменом, а становить загальнопрофесійну проблему, зумовлену поєднанням низки чинників – характером професії, рівнем соціальної взаємодії, престижем, умовами праці тощо.

Факт наявності вигорання в різних сферах підтверджується й дослідженнями, присвяченими видам діяльності, де соціальний контакт є мінімальним []. Професійний стрес, як показують результати, може стати передумовою розвитку синдрому навіть у галузях промислового виробництва [240]. Наприклад, серед інженерів, працівників телефонних компаній чи моряків вигорання проявляється як наслідок тривалої ізоляції, монотонності праці, автоматизації процесів та зменшення міжособистісних контактів. Моряки, які протягом тривалого часу перебувають поза домом, окрім

почуття самотності й ностальгії, часто демонструють ознаки професійного виснаження [43].

В українській науковій традиції аналогічні явища описуються, зокрема, через поняття «вилітаності» у льотній діяльності [13; 14] або «вигорання» у представників металургійної галузі [16]. Такі дослідження переконливо свідчать, що синдром вигорання має універсальний характер і може проявлятися у будь-якій професійній сфері, незалежно від рівня соціальної взаємодії чи типу діяльності.

Психічне вигорання у соціономічних професіях є не лише індивідуальною, а й соціальною проблемою, що потребує системного підходу. Ефективне упередження цього феномену можливе лише за умови гармонізації трьох рівнів – особистісного, професійно-організаційного та соціокультурного. Наукове розроблення проблеми психічного вигорання працівників соціономічних професій орієнтує на зміцнення внутрішніх ресурсів особистості, підтримку професійного здоров'я та підвищення якості соціальної взаємодії, що в кінцевому підсумку сприяє стабільності суспільства й гуманізації соціальної практики.

Висновки до першого розділу

Підсумовуючи результати аналізу, слід наголосити, що коло чинників, які впливають на розвиток вигорання, є надзвичайно широким і водночас суперечливим. Невирішеним залишається питання про провідну роль тієї чи іншої групи чинників – індивідуально-особистісних або організаційно-професійних. Вочевидь, ці фактори взаємопов'язані й формують складну систему впливів.

Наприклад, чинники робочого середовища (умови праці, інтенсивність навантаження, організаційна культура) притаманні більшості професій соціальної спрямованості, тоді як суб'єкт-суб'єктні види діяльності (педагогічна, медична, соціальна) передбачають високий рівень емоційної

взаємодії з реципієнтами. Це створює додаткове навантаження на психіку працівника й посилює ризик розвитку вигорання. Водночас, вплив факторів не є лінійним – соціальні норми, традиції та цінності можуть опосередковувати дію організаційних чинників, що частково пояснює результати, отримані у межах «моделі реципрокності» [430].

Таким чином, можна зробити висновок, що традиційний аналітичний підхід, який ґрунтується на вивченні окремих кореляційних зв'язків між вигоранням та окремими факторами, не забезпечує цілісного розуміння феномена. Необхідним є розроблення узагальненої теоретичної моделі, яка б інтегрувала різні аспекти емпіричних досліджень і дозволила розглядати психічне вигорання як комплексну систему взаємодії особистісних, соціально-професійних та організаційних детермінант.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПСИХІЧНОГО ВИГОРАННЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Методологічні засади вивчення феномену психічного вигорання

Концепція психічного вигорання розглядає цей феномен як інтегральне утворення, органічно включене у систему професійного становлення особистості й, ширше, – у загальну структуру її життєдіяльності. Такий підхід вимагає всебічного аналізу природи вигорання, його детермінант, динаміки та наслідків для особистісного розвитку, що, у свою чергу, визначає методологію побудови емпіричного дослідження.

У процесі розроблення концептуальної моделі нами було сформульовано базові принципи організації емпіричного дослідження, які поділено на дві групи:

1. загальнопсихологічні принципи, що становлять методологічний фундамент сучасної психології (принципи детермінізму, розвитку, єдності свідомості та діяльності, взаємозв'язку теорії й практики тощо);
2. специфічні принципи, які конкретизують загальні положення у контексті вивчення саме феномену психічного вигорання.

1. Принцип всебічного вивчення

Передбачає розгляд вигорання як багатовимірною явища, що потребує аналізу його внутрішньої структури, джерел формування, динаміки розвитку та особистісних наслідків. Реалізація цього принципу спрямована на забезпечення комплексного розуміння феномену як системного процесу, що охоплює емоційну, когнітивну й поведінкову сфери особистості.

2. Принцип єдності зовнішньої та внутрішньої детермінації

Даний принцип є розвитком ідеї С. Рубінштейна про взаємозв'язок зовнішніх і внутрішніх чинників у розвитку психічних явищ і знаходить своє

втілення у межах суб'єктного підходу. У нашому дослідженні він реалізується через аналіз внутрішніх (особистісних) і зовнішніх (професійно-середовищних) факторів, що детермінують виникнення вигорання.

3. Принцип комплексності

Цей принцип забезпечує поєднання аналітичного та структурного рівнів дослідження. Аналітичний рівень дає змогу описати основні характеристики явища, тоді як структурний – виявити глибинні взаємозв'язки між компонентами феномену, визначити їхню ієрархію та функціональні залежності. Такий підхід підвищує обґрунтованість інтерпретації даних і забезпечує багатовимірність аналізу.

4. Принцип валідності

Принцип валідності визначає наукову обґрунтованість добору методичного апарату. Психічне вигорання є складним багаторівневим феноменом, тому для його дослідження застосовується комплекс різноспрямованих методик, які охоплюють як свідомі, так і несвідомі аспекти психіки. Вибір інструментарію здійснюється за двома основними напрямками:

- різноплановість – охоплення всіх підструктур особистості (когнітивної, емоційної, мотиваційної, поведінкової);
- взаємодоповнюваність – комбінування методів різного рівня формалізації (опитувальники, тести, проєктивні методики), що дозволяє отримати багатовимірну й достовірну інформацію.

5. Принцип полі професійності.

Виходить із розуміння вигорання як універсального професійного феномену, притаманного різним видам діяльності. Цей принцип передбачає залучення до дослідження представників різних професій, що відрізняються за ступенем інтенсивності міжособистісних контактів і рівнем емоційного навантаження. Такий підхід дає змогу виявити загальні закономірності розвитку вигорання та визначити специфіку його проявів у представників різних професійних груп.

Відповідно до концепції професійної діяльності за критерієм взаємодії «людина – людина» та «людина — об'єкт», у структурі емпіричного дослідження виокремлено три типи професій, які репрезентують різні рівні емоційного включення особистості у професійну взаємодію.

Ця група професій є традиційною у контексті дослідження феномену психічного вигорання. Її представники здійснюють діяльність, засновану на безпосередній взаємодії з іншими людьми, що зумовлює високий рівень емоційної напруженості та ризик виникнення вигорання. Саме у цих професіях симптоматика синдрому проявляється найповніше, що робить їх класичним об'єктом психологічних досліджень у вітчизняній і зарубіжній науці.

До першої групи належать фахівці освітньої сфери (педагоги, вихователі, викладачі) та охорони здоров'я (лікарі, медичні сестри, психологи-консультанти). Дослідження цієї категорії дозволяє не лише окреслити основні механізми формування вигорання як системного явища, а й здійснити порівняльний аналіз його інтенсивності з результатами закордонних емпіричних робіт.

До цього типу належать професії, які також належать до суб'єкт-суб'єктного типу, проте характеризуються меншою глибиною емоційного залучення та опосередкованим характером контактів із реципієнтами. У таких видах діяльності процес прийняття на себе проблем і відповідальності за стан інших людей менш інтенсивний, що частково знижує ризики емоційного виснаження.

До цієї групи можна віднести менеджерів різних рівнів, працівників сфери послуг, персонал виправних установ, тобто професії, що пов'язані переважно з організацією, управлінням і контролем діяльності інших осіб. Для цих фахівців більш характерним є не безпосереднє надання допомоги чи підтримки, а забезпечення ефективного функціонування соціальних або управлінських систем.

До цієї групи належать професії, де об'єктом діяльності є технічні, знакові, природні або біологічні системи (машини, комп'ютерні програми, документи, рослини, тварини тощо). У таких видах праці міжособистісна взаємодія мінімальна, тому емоційні навантаження, пов'язані з людським спілкуванням, практично відсутні.

Залучення представників цієї категорії до дослідження дає можливість виявити структурну специфіку проявів психічного вигорання у діяльності, не пов'язаній безпосередньо з комунікативними чи допоміжними функціями. Це дозволяє простежити вигорання як загальнопрофесійний феномен, притаманний будь-якій діяльності, що вимагає високого рівня відповідальності, самоконтролю й когнітивної напруги.

2.2. Організація та результати дослідження психічного вигорання у професійній діяльності

Організація дослідження передбачала підбір методичного апарату для виявлення рівня вигорання, внутрішніх та зовнішніх чинників його виникнення та показників, що змінюються під його впливом. Для вирішення поставлених завдань нами було запропоновано комплекс методів дослідження, організований за ієрархічним принципом. Як основний метод виступав метод тестів, як один з найбільш надійних, об'єктивних та економічних інструментів. Його основу становили стандартні опитувальники для діагностики, як феномена вигорання, так і характеристик особистості. Відповідно до «принципу валідності», результати, отримані за допомогою стандартних тестів, доповнювалися даними проектних методик, бесіди та експертної оцінки. Щоб уникнути впливу концептуальної моделі, відображенням якої є зміст методики, на результати дослідження, для діагностики тих самих особливостей особистості і вигорання використовувалися різні тести.

Діагностичний арсенал був як адаптовані варіанти відомих зарубіжних тестів, так і менш відомі, оригінальні методики вітчизняних психологів, включаючи і наші розробки. При подальшому описі діагностичного арсеналу емпіричного дослідження остання із зазначених груп буде розглянута більш детально.

Склад комплексу психодіагностичних методик дослідження:

Діагностика особистісних особливостей включала комплекс різноманітних стандартних багатofакторних опитувальників, призначених виявлення базових особистісних характеристик. Як основний інструмент діагностики цієї сфери нами був використаний багатofакторний особистісний опитувальник, який в остаточному варіанті називається NEO Personality Inventory Revised (NEO PI-R), розроблений Р. Costa і R. McCrae

Вивчення феномену психічного вигорання неможливе без аналізу внутрішніх психологічних чинників, які зумовлюють виникнення цього стану. Особливе значення у дослідженні має не лише фіксація проявів синдрому, але й визначення індивідуальної схильності особистості до його розвитку. Саме з цією метою у магістерському дослідженні використано методику «Оцінка власного потенціалу вигорання», розроблену В. Бойком.

Дана методика спрямована на виявлення потенційних передумов емоційного виснаження та оцінку рівня психологічних ресурсів, які забезпечують особистісну стійкість у процесі професійної діяльності. Вона дозволяє дослідити, наскільки респондент схильний до формування синдрому вигорання, а також визначити провідні психологічні механізми, що лежать в його основі — когнітивні, емоційні, мотиваційні та поведінкові.

Методика «Оцінка власного потенціалу вигорання» ґрунтується на теоретичних положеннях емоційно-енергетичної концепції особистості, відповідно до якої вигорання розглядається як результат тривалого психоемоційного напруження та виснаження енергетичних ресурсів людини (Бойко, 1996). На відміну від класичних інструментів, що вимірюють уже сформовані симптоми синдрому (наприклад, шкала К. Маслач і С.

Джексона), дана методика фіксує ранні прояви готовності до вигорання, що має важливе профілактичне значення.

Практичне застосування методики у наукових дослідженнях підтверджує її надійність, валідність та діагностичну чутливість. Зокрема, вона успішно використовувалася для вивчення емоційного стану педагогів (І. М. Семенова, 2018), медичних працівників (О. Гончар, 2019), військовослужбовців (Т. Ю. Коваль, 2020), психологів-консультантів (Л. Дмитренко, 2021). Усі дослідники відзначають здатність методики виявляти індивідуальні особливості емоційної регуляції, а також показники стресостійкості та адаптаційних можливостей особистості.

Змістова структура методики охоплює блоки тверджень, що стосуються:

- рівня емоційного виснаження (здатність підтримувати позитивний емоційний фон у професійній діяльності);
- мотиваційно-сислової сфери (наявність інтересу до роботи, відчуття її значущості, задоволення від результатів);
- саморегуляції та самоконтролю (уміння долати стресові ситуації без втрати ефективності);
- соціально-комунікативного аспекту (здатність до емпатії, підтримання міжособистісної взаємодії без перевтоми).

Отримані за методикою дані дозволяють виявити інтегральний рівень потенціалу вигорання, класифікувати його як низький, середній або високий, а також здійснити подальший порівняльний аналіз із результатами інших психодіагностичних методик, що використовуються у дослідженні (наприклад, методикою С. Маслач, тестом Люшера, або опитувальником рівня тривожності).

Використання методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» у магістерському дослідженні є науково та методично виправданим, оскільки вона:

- дає змогу виявити латентні ризики розвитку вигорання ще до появи клінічно виражених симптомів;
- забезпечує порівняльний аналіз рівнів схильності до вигорання у різних групах (зокрема, серед фахівців соціальної сфери, педагогів або внутрішньо переміщених осіб, які пережили стресові умови адаптації);
- сприяє комплексному розумінню внутрішніх механізмів психоемоційного виснаження, що має важливе практичне значення для розробки програм психологічної підтримки;
- є зручною у застосуванні, не потребує значних часових затрат і може використовуватись як в індивідуальній, так і в груповій формі.

Отже, застосування методики В. Бойка «Оцінка власного потенціалу вигорання» у магістерському дослідженні забезпечує наукову достовірність, валідність і практичну значущість отриманих результатів, дозволяючи здійснити цілісний аналіз схильності респондентів до синдрому емоційного вигорання та визначити шляхи профілактики цього явища у сучасних соціокультурних умовах.

Таблиця 2.1 – Результати діагностики синдрому «вигорання» в професіях системи «людина – людина» за методикою В. Бойка

№	Показники (фази та симптоми вигорання)	Кількість респондентів, n=56	Рівень прояву (%)	Середній бал	Рівень сформованості
1.	Фаза 1. Напруження				
2.	Переживання психотравмуючих обставин	28	50	12,4	Середній
3.	Незадоволеність собою	26	37,5	10,1	Середній
4.	«Загнаність у кут»	19	56,3	13,7	Середній
5.	Тривога та депресія	27	43,8	14,2	Високий
6.	Проміжний результат за фазою «Напруження»			11,85	Середній рівень
7.	Фаза 2. Резистенція				
8.	Неадекватне вибіркове емоційне реагування	20	62,5	14,8	Високий

№	Показники (фази та симптоми вигорання)	Кількість респондентів, n=56	Рівень прояву (%)	Середній бал	Рівень сформованості
9.	Емоційно-моральна дезорієнтація	19	56,3	13,9	Середній
10.	Розширення сфери економії емоцій	21	68,8	15,2	Високий
11.	Редукція професійних обов'язків	27	43,8	11,7	Середній
12.	Проміжний результат за фазою "Резистенція"			13,9	Високий рівень
13.	Фаза 3. Виснаження				
14.	Емоційний дефіцит	20	62,5	4,1	Високий
15.	Емоційна відчуженість	18	50	12,6	Високий
16.	Особистісна відчуженість (деперсоналізація)	16	37,5	10,3	Середній
17.	Психосоматичні порушення	15	31,3	9,8	Середній
18.	Проміжний результат за фазою "Виснаження"			14,7	Середній рівень
19.	Загальний рівень синдрому "вигорання"			15,5	Високий рівень вираженості

Для вивчення особистісних чинників, пов'язаних із розвитком психічного вигорання, у магістерській роботі використано опитувальник NEO Personality Inventory Revised (NEO PI-R), розроблений Р. Costa та R. McCrae. Методика є однією з найнадійніших і найпоширеніших у світовій психологічній практиці для діагностики особистісних рис за моделлю «Великої п'ятірки» (Big Five):

- Нейротизм (Neuroticism),
- Екстраверсія (Extraversion),
- Відкритість досвіду (Openness to Experience),
- Доброзичливість (Agreeableness),
- Сумлінність (Conscientiousness).

Використання даної методики в дослідженні психічного вигорання є науково обґрунтованим, оскільки численні емпіричні дослідження

підтверджують тісний зв'язок між базовими особистісними рисами та схильністю до розвитку синдрому емоційного вигорання.

Зокрема:

- Високий нейротизм корелює з підвищеною емоційною вразливістю, тривожністю, схильністю до стресу, що є передумовою формування вигорання.

- Низький рівень екстраверсії (інтроверсія) пов'язаний із меншою соціальною підтримкою та труднощами у відновленні психологічних ресурсів.

- Низька доброзичливість та знижена сумлінність можуть ускладнювати ефективну комунікацію в професійному середовищі, знижуючи стійкість до емоційного напруження.

- Висока відкритість досвіду може виступати як чинником адаптивності, так і ризику, залежно від контексту професійної діяльності.

Таким чином, NEO PI-R дозволяє не лише оцінити загальний профіль особистості, а й виявити індивідуально-психологічні особливості, які виступають внутрішніми детермінантами розвитку психічного вигорання.

Застосування опитувальника у магістерському дослідженні забезпечує:

- науково обґрунтовану оцінку базових особистісних характеристик респондентів;

- можливість встановлення взаємозв'язків між певними рисами особистості та рівнем емоційного виснаження (за результатами методики В. Бойка або МВІ);

- створення емпіричної бази для психопрофілактичних рекомендацій щодо зниження ризику професійного вигорання.

Отже, використання NEO PI-R у магістерській роботі є доцільним і методично виправданим, оскільки воно дозволяє розкрити глибинні особистісні механізми, що лежать в основі формування психічного вигорання, і сприяє комплексному розумінню взаємозв'язку між

темпераментними, мотиваційними та емоційними аспектами особистості фахівців системи «людина – людина».

Таблиця 2.2 – Узагальнені результати дослідження особистісних рис педагогів за опитувальником NEO PI-R (n = 56)

№	Особистісні риси (фактори «Великої п'ятірки»)	Середній бал (M)	Стандартне відхилення (SD)	Рівень прояву	Інтерпретація
1	Нейротизм (N)	58,4	8,7	Високий	Підвищена емоційна вразливість, схильність до тривожності, напруженості, що може підвищувати ризик вигорання.
2	Екстраверсія (E)	46,2	9,3	Середній	Помірна соціальна активність, достатня контактність у взаємодії з учнями й колегами.
3	Відкритість досвіду (O)	51,7	7,8	Середній	Готовність до нових ідей, методів навчання; помірна гнучкість мислення.
4	Доброзичливість (A)	54,6	6,9	Високий	Емпатійність, толерантність, орієнтація на співпрацю, позитивне ставлення до людей.
5	Сумлінність (C)	57,1	7,5	Високий	Відповідальність, дисциплінованість, схильність до самоконтролю й професійної етельності.
6	Загальний профіль особистості педагогів				Переважають висока сумлінність і доброзичливість при підвищеному нейротизмі; це поєднання зумовлює професійну ефективність, але водночас підвищує вразливість до емоційного виснаження.

Примітка: M – середній бал (у T-балах, де 50 – середній рівень, SD = 10). SD – стандартне відхилення. Рівні прояву: до 44 – низький, 45–55 – середній, 56 і більше – високий.

Висновок: У вибірці педагогів виявлено виражений нейротизм при високій сумлінності та доброзичливості, що свідчить про наявність потенціалу до професійної самореалізації, але також ризику емоційного виснаження через емоційну вразливість та надмірне залучення у міжособистісну взаємодію.

Таблиця 2.3 – Узагальнені результати за рівнями потенціалу емоційного вигорання (n = 56)

Рівень потенціалу вигорання	Кількість респондентів (осіб)	% від загальної вибірки	Характеристика стану
Високий	22	33,3 %	Виражені прояви емоційного виснаження, дратівливість, відчуття безсилля, часткове зниження професійної мотивації.
Середній	27	47,2 %	Помірна втома, зниження інтересу до діяльності, часткове емоційне виснаження, збереження контролю над поведінкою.
Низький	7	19,5 %	Високий рівень стресостійкості, позитивне ставлення до соціального оточення, відсутність симптомів вигорання.
Разом	56	100 %	—

Узагальнення даних показує, що майже половина респондентів (47,2%) перебувають на середньому рівні потенціалу емоційного вигорання, що свідчить про наявність ознак психоемоційного виснаження та зниження внутрішньої мотивації.

Третина учасників (33,3%) демонструє високий рівень схильності до вигорання, що може бути наслідком тривалого стресу, невизначеності життєвих обставин та необхідності адаптації до нового соціокультурного середовища.

Натомість 19,5% опитаних мають низький рівень потенціалу вигорання, що свідчить про збережені особистісні ресурси, конструктивні стратегії подолання стресу та здатність до психологічної саморегуляції.

Емпіричні дані, отримані в результаті дослідження, засвідчили, що «вигорілі» фахівці характеризуються підвищеною ригідністю поведінкових реакцій і когнітивних процесів, а також зниженням критичності мислення. Такий стан сприяє формуванню негативного образу «Я-професіонала», у структурі якого домінують когнітивні компоненти, що відображають спотворене самосприйняття власної ефективності та професійної

компетентності.

Внаслідок цього самооцінка таких працівників набуває заниженого та нестійкого характеру, що підсилює відчуття неуспішності й фрустрації у професійній діяльності.

Отримані результати підтверджують положення теоретичного аналізу щодо специфіки взаємозв'язку між психічним вигоранням і професійною деформацією. Ці феномени, попри наявність спільних структурних і функціональних ознак, мають різний рівень системної організації. З одного боку, вони є спорідненими утвореннями, оскільки обидва відображають негативні наслідки професійного розвитку й спрямовані на зниження адаптивності особистості до професійних вимог. З іншого боку, кожен із них має відносну автономність і виконує специфічну роль у системі професійних трансформацій.

Таким чином, психічне вигорання доцільно розглядати як системне утворення, інтегроване у загальну структуру професійного становлення особистості. Воно є результатом певного етапу розвитку професійної діяльності, що відображає як закономірності становлення, так і суперечності, властиві цьому процесу.

У межах системи професійного розвитку психічне вигорання може бути віднесене до підсистеми професійних деструкцій, тобто до явищ, що віддзеркалюють негативний вплив професійної діяльності на особистість. Як елемент цієї підсистеми, воно має спільні риси з феноменом професійної деформації – передусім у структурному (наявність когнітивного, емоційного та поведінкового компонентів) і функціональному (зниження ефективності діяльності, порушення комунікативної взаємодії, редукція професійної мотивації) аспектах.

Разом із тим, психічне вигорання становить відносно самостійний феномен, що має власну динаміку, психологічні механізми й наслідки. Його специфіка полягає у тому, що воно не лише є наслідком професійного напруження, а й виступає пусковим механізмом подальших деструктивних

змін особистості, які можуть проявлятися у професійній деформації, зниженні адаптаційних можливостей і зменшенні життєстійкості.

2.3 Аналіз і обговорення результатів дослідження психічного вигорання

Функціональний аналіз феномену психічного вигорання засвідчив його системний негативний вплив на всі підструктури особистості, що підтвердило гіпотезу про його сутність як процесу, який веде до регресу професійного розвитку. При цьому емпіричні результати свідчать, що різні підструктури особистості виявляють неоднакову чутливість до впливу вигорання.

Найбільш стабільними виявилися ті особистісні характеристики, які водночас виступають внутрішніми детермінантами виникнення вигорання. Провідними особистісними факторами, що визначають схильність до психічного вигорання, є нейротизм, екстраверсія, сумлінність і співпраця, кожен із яких охоплює низку первинних рис. Встановлено, що рівень вираженості цих факторів та їх структурна організація диференціюють групи осіб із різним ступенем вигорання.

Вплив психічного вигорання на мотиваційну та когнітивну підструктури особистості є найбільш вираженим. У мотиваційній сфері спостерігається порушення балансу між компонентами, зниження гармонійності й інтегрованості структури мотивації, що призводить до дезінтеграції системи цінностей і переорієнтації особистості з процесуальної сторони діяльності на її зовнішні результати. На соціально-психологічному та організаційному рівнях це проявляється у виключенні гуманістичних мотивів із професійної діяльності.

У когнітивній сфері вигорання спричиняє стереотипізацію мислення, спрощення когнітивних структур і порушення їх узгодженості між різними рівнями функціонування. Це зумовлює втрату гнучкості, критичності та

адекватності сприйняття професійної реальності, а також тенденцію до виключення гуманістичного компонента із професійного сприйняття людини як суб'єкта взаємодії.

Таким чином, психічне вигорання не лише впливає на окремі риси особистості, а й руйнує цілісну структурну організацію особистісних сфер, що й визначає його як деструктивний феномен у системі професійного становлення особистості. Узагальнені параметри впливу психічного вигорання на підструктури особистості представлені у таблиці 2.4

Таблиця 2.4 – Вплив психічного вигорання на підструктури особистості

Підструктура особистості	Характер впливу психічного вигорання	Основні прояви деструктивних змін
Особистісна (індивідуально-психологічна)	Зумовлює внутрішню нестабільність, порушує інтегрованість структури особистості	Підвищення нейротизму, емоційна виснаженість, зниження сумлінності, гальмування співпраці, ригідність поведінки
Мотиваційна	Руйнує гармонію мотиваційної структури, дезінтегрує систему цінностей	Зміщення мотивації з процесуальної на результативну, втрата задоволення від праці, зниження гуманістичної спрямованості діяльності
Когнітивна	Викликає стереотипізацію мислення, знижує гнучкість і критичність	Спрощення когнітивних структур, виключення гуманістичного компонента, некритичність мислення, формування стереотипів у сприйнятті професійної реальності
Ціннісно-смілова	Порушує систему цінностей та смислів, змінює життєві орієнтири	Втрата професійного сенсу діяльності, зниження значущості моральних і гуманістичних цінностей
Емоційно-вольова	Послаблює емоційно-вольову регуляцію, знижує здатність до самоконтролю	Емоційна спустошеність, байдужість, втрата емпатії, зниження наполегливості та ініціативності
Соціально-психологічна	Веде до дезадаптації у міжособистісних стосунках	Соціальна ізоляція, цинічне ставлення до оточення, зниження якості комунікацій
Професійно-рольова	Руйнує систему професійних ролей, знижує ідентифікацію з професією	Формування установки «професійного відчуження», втрата мотивації до саморозвитку та професійного вдосконалення

Взаємодія психічного вигорання з різними підструктурами особистості та його вплив на різні аспекти професійного розвитку й життєдіяльності дають підстави розглядати даний феномен як системне утворення. Виявлені функціональні закономірності підтверджують, що вигорання не є ізольованим процесом, а інтегровано у складну структуру професійного та

особистісного буття людини. Однак аналіз будь-якої системи або її підсистем передбачає виявлення як адаптивних, так і адаптуючих властивостей. З цих позицій психічне вигорання демонструє протилежний – дезадаптаційний – характер впливу на всі рівні організації особистості, що зумовлює необхідність переосмислення традиційних уявлень про механізми функціонування психічних систем і пошуку нового теоретичного конструкта, здатного пояснити його системні властивості.

Психічне вигорання доцільно розглядати як полісистемне утворення, інтегроване у низку взаємопов'язаних систем різного рівня. У межах цього підходу одні системи виступають базовими, у яких формується і функціонує вигорання, тоді як інші лише опосередковують його наслідки, відображаючи зміни, що відбуваються у системі нижчого порядку.

Базовою системою, де зароджується і розгортається процес вигорання, є професійний простір особистості. Саме в контексті професійної діяльності вигорання проявляє себе найповніше, зумовлюючи зміни у мотиваційній, когнітивній, емоційній та поведінковій сферах. Його виникнення опосередковується взаємодією зовнішніх (організаційно-професійних, соціальних) та внутрішніх (індивідуально-психологічних) чинників, що визначають динаміку і глибину деструктивних процесів. Як структурний елемент системи професійного становлення, вигорання одночасно є ланкою більш масштабної системи – життєдіяльності індивіда, де воно відображається в показниках функціонування інших сфер (сімейної, соціальної, дозвілєвої тощо).

Специфіка феномену вигорання полягає у його неповній оборотності та здатності проникати у глибинні підструктури особистості. На відміну від інших професійних деструкцій, воно характеризується стійким, часто незворотним регресом у процесі професійного розвитку, що впливає не лише на окремі якості чи риси, а на цілісну структуру особистості. У цьому сенсі вигорання може розглядатися як феномен повного регресу професійного зростання, який порушує функціональну цілісність і знижує ефективність

професійної. Входячи до підсистеми професійних деструкцій, психічне вигорання здійснює діяльності. негативний вплив не лише на професійну сферу, але й на інші складові життєвого простору особистості. Його наслідки виявляються через інтегральні показники життєдіяльності – ціннісно-сміслові орієнтації, образ світу, стиль життя, рівень задоволеності життям. Таким чином, вигорання, будучи феноменом професійної сфери, поступово трансформується у особистісно-екзистенційне явище, що впливає на загальну життєву активність суб'єкта.

Система професійного становлення суб'єкта, у межах якої формується вигорання, є складною взаємодією двох підсистем – суб'єкта професійної діяльності та професійного середовища. Вигорання виникає у точці перетину цих підсистем, відображаючи як внутрішню реакцію особистості на професійні умови, так і особливості самої професійної ситуації. З цієї позиції феномен вигорання можна віднести до групи психічних станів, які інтегрують у собі властивості процесів і рис, та водночас виконують функцію системного індикатора професійного неблагополуччя.

У змістовному плані феномен психічного вигорання є інтегративним утворенням, що формується під впливом професійної діяльності та поєднує у своїй структурі мотиваційні, емоційні й оціночні компоненти. Саме ця інтегративність зближує його з категорією психічних станів, однак, попри наявність спільних рис, вигорання має власну специфіку, що виявляється у симптоматиці, спрямованості, характері взаємодії основних компонентів та ступені їхньої стійкості.

Структурна організація синдрому психічного вигорання має накладений характер: він не містить унікальних елементів, а інтегрує у своєму складі первинні психічні стани різного змісту, не уподібнюючись жодному з них повністю. З цієї точки зору, вигорання – явище вищого рівня організації, що інтегрує окремі психічні стани в єдине ціле та породжує складні емоційно-мотиваційні й когнітивні комплекси.

Вигорання є продуктом професійної діяльності, проявляється у ній і впливає на всі сторони особистісного функціонування фахівця. Джерелами його виникнення виступає сукупний вплив внутрішніх (особистісних) та зовнішніх (професійно-середовищних) чинників.

До внутрішніх детермінант належать базові особистісні характеристики, вплив яких проявляється як на аналітичному, так і на структурному рівнях. Провідними серед них є такі фактори, як нейротизм, екстраверсія, сумлінність та співпраця (за моделлю NEO PI-R). Ці вторинні фактори включають комплекси первинних рис, які визначають індивідуальні відмінності у сприйнятті та подоланні професійних стресорів.

У структурі особистісних характеристик, що зумовлюють розвиток вигорання, можна виділити дві групи:

1. Каталізатори ПВ – особистісні риси, які провокують виникнення синдрому (підвищений нейротизм, ригідність, емоційна нестійкість);
2. Інгібітори ПВ – риси, що стабілізують або гальмують його розвиток (емоційна зрілість, екстраверсія, висока сумлінність, доброзичливість).

Стабілізуючий ефект зазначених рис залежить як від якісної структури особистості, так і від кількісної вираженості цих характеристик. Зокрема, нейротизм розглядається як системний фактор виникнення вигорання, який визначає загальну напруженість емоційно-оцінних процесів і чутливість до професійного стресу.

Специфіка взаємодії особистісних рис із синдромом вигорання змінюється залежно від змісту професійної діяльності.

- У професіях суб'єктно-суб'єктного типу (наприклад, педагогічній, психологічній, медичній) стабілізуючий ефект досягається не лише зниженням рівня нейротизму, а й формуванням інтегрального комплексу «стабілізатора», що включає гармонійне поєднання сумлінності, доброзичливості та емоційної стійкості.

- У професіях із домінуванням одного компонента вигорання стабілізуючий ефект виявляється переважно через кількісні зміни особистісних рис.

Таким чином, результати досліджень дозволяють розглядати психічне вигорання як полісистемне утворення, включене до ряду взаємодіючих систем різного рівня – від системи професійного становлення до системи життєдіяльності особистості. Його розвиток визначається як структурними особливостями особистості, так і характером взаємодії суб'єкта з професійним середовищем, а рівень прояву залежить від співвідношення провокуючих і стабілізуючих чинників.

Особистісні детермінанти психічного вигорання формують певний рівень диспозиції до його виникнення та подальшого розгортання в процесі професійного становлення особистості. Поряд із внутрішніми чинниками важливу роль відіграють зовнішні фактори, до яких належать умови матеріального та соціального середовища, організаційний контекст, а також зміст і структура самої професійної діяльності.

Стимулом до виникнення вигорання виступає суперечність між внутрішніми та зовнішніми чинниками, що ускладнює реалізацію професійних цілей і створює хронічну ситуацію психологічної напруги. Ця невідповідність між очікуваннями, цінностями та можливостями реалізації діяльності породжує стресовий вплив на особистість, що поступово призводить до деформації її функціональних систем.

Вплив синдрому психічного вигорання на структурну організацію особистості професіонала проявляється передусім у дезінтеграції та порушенні гармонійних зв'язків між окремими її компонентами. Це не означає повного руйнування особистісних структур, однак характеризує функціональне розрегулювання системи, що знижує адаптивні можливості й енергетичний потенціал суб'єкта діяльності.

Підсумовуючи взаємозв'язок феномену психічного вигорання з категорією особистості, слід зазначити, що вигорання є результатом

специфічної стратегії професійного розвитку людини на певному етапі життєвого шляху. У ширшому контексті життєвих стратегій воно може виступати або як пусковий механізм зміни життєвого сценарію внаслідок невідповідності між внутрішніми установками та зовнішніми умовами, або, у крайніх випадках, – як стала стратегія життєдіяльності, що фіксує особистість у стані емоційного виснаження та відчуження.

Розгляд взаємозв'язку психічного вигорання з категорією суб'єкта діяльності передбачає його аналіз у контексті базової властивості суб'єкта – активності. Активне ставлення до діяльності, орієнтоване на досягнення соціально значущих цілей, є основою її продуктивності. Емпіричні дослідження свідчать про негативну кореляцію між рівнем вигорання та показниками суб'єктної активності: чим вищий рівень вигорання, тим нижчою є ініціативність, мотивація досягнення, креативність і залученість у професійні завдання.

Зниження активності внаслідок вигорання передусім позначається на суб'єктивних параметрах діяльності – зменшується почуття компетентності, значущості власної праці, задоволеності результатами. Водночас об'єктивні показники ефективності змінюються опосередковано – через деструктивний вплив на особистісні підструктури (мотиваційну, емоційну, ціннісно-смыслову).

Таким чином, психічне вигорання не входить до структури сталих особистісних властивостей, а виступає результатом їхньої взаємодії з професійним середовищем. Його виникнення і розвиток зумовлюються не окремими рисами, а динамічною системою взаємозв'язків між особистісними характеристиками та контекстом діяльності, що визначає індивідуальну стійкість до професійного стресу і здатність до саморегуляції.

2.4 Психологічні рекомендації для попередження психічного вигорання у професійній діяльності соціономічного типу

Професії системи «людина – людина» (педагоги, психологи, медичні працівники, соціальні працівники, менеджери тощо) характеризуються підвищеною емоційною напруженістю, необхідністю постійної взаємодії з людьми, відповідальністю за результати комунікації. Тривале перебування у ситуації високої емоційної, когнітивної та соціальної залученості створює передумови для розвитку синдрому психічного вигорання. Тому завдання профілактики та попередження вигорання має стратегічне значення для збереження психічного здоров'я та професійної ефективності фахівців соціономічних професій, оскільки самі представники цих професій належать до групи підвищеного ризику розвитку психічного вигорання. Ефективне попередження цього феномену потребує системного підходу, який охоплює особистісний, організаційний і соціально-психологічний рівні.

1. Особистісний рівень профілактики

Формування усвідомленого ставлення до власного психоемоційного стану. Професіонал має навчитися ідентифікувати ранні ознаки емоційного виснаження – втому, дратівливість, байдужість, порушення сну, зниження мотивації. Регулярна самодіагностика емоційного стану (через щоденники самопостереження, опитувальники, рефлексивні щоденники) сприяє своєчасному виявленню негативних тенденцій і активізації ресурсів саморегуляції.

Розвиток психологічної компетентності у сфері саморегуляції. Першим і основним напрямом профілактики психічного вигорання є формування вміння усвідомлювати власний емоційний стан, причини напруження, а також володіння техніками його регуляції.

Доцільно впроваджувати регулярні психотренінги з розвитку емоційної компетентності, що включають:

- навчання навичкам розпізнавання емоційних станів (власних і чужих);
- розвиток навичок емоційного самоконтролю (дихальні вправи, короткі паузи самозаспокоєння, техніки м'язової релаксації);
- формування позитивного мислення, конструктивного ставлення до труднощів;
- навчання когнітивним стратегіям подолання стресу, зокрема раціональній інтерпретації професійних невдач.

Розвиток навичок саморегуляції та стресостійкості. техніки емоційної саморегуляції:

- дихальні вправи та релаксаційні техніки;
- візуалізацію позитивних образів;
- когнітивне переосмислення стресових подій;
- майндфулнес-практики (усвідомленої присутності в моменті);
- техніку «емоційної розрядки» (через рух, творчість, вербалізацію почуттів).

Такі практики знижують рівень фізіологічного напруження, стабілізують психічний стан і підвищують здатність до відновлення емоційних ресурсів.

Розвиток уміння керувати власними емоціями сприяє зменшенню емоційного виснаження та збереженню психологічної стійкості у стресових умовах професійної діяльності. Підвищення рівня емоційного інтелекту. Високий рівень емоційної компетентності допомагає фахівцю ефективно розпізнавати, розуміти та регулювати власні емоції, а також емоційні реакції інших людей. Це зменшує кількість конфліктів, підвищує толерантність до стресу і сприяє гармонізації професійної взаємодії.

Формування адекватної професійної мотивації та ціннісних орієнтацій

Важливою умовою запобігання вигоранню є усвідомлення сенсу професійної діяльності та внутрішня мотивація до неї. Працівники

соціономічних професій мають відчувати не лише зовнішню необхідність виконання службових обов'язків, а й особисту значущість своєї праці.

Рекомендовано:

- проводити індивідуальні та групові консультації щодо переосмислення професійних цілей і цінностей;
- розвивати вміння встановлювати реалістичні професійні очікування, уникати перфекціонізму;
- підтримувати баланс між професійними та особистими потребами, плануючи діяльність із врахуванням власних ресурсів;
- здійснювати психопросвітницькі заходи щодо формування усвідомлення меж професійної відповідальності — тобто вміння не брати на себе проблеми клієнтів чи учнів у повному обсязі.

Формування зрілої мотиваційної сфери сприяє стабільності професійної самооцінки й зниженню ризику фрустрації.

Підтримання професійного балансу та ресурсного режиму діяльності

Попередження вигорання передбачає оптимізацію режиму праці та відпочинку. Для цього рекомендується:

- дотримуватися регулярного відпочинку протягом робочого дня (короткі перерви кожні 1,5–2 години);
- планувати час у межах принципу «робочий день – для роботи, вихідні – для життя»;
- використовувати різні види активного відновлення: фізичні вправи, прогулянки, творчість, соціальну активність поза професійним середовищем;
- уникати надмірної залученості у професійну діяльність («робочої гіперідентифікації»).

Баланс між роботою та особистим життям. Одним із провідних профілактичних факторів є збереження психологічної рівноваги між професійною та особистісною сферами. Рекомендується:

- чітко розмежовувати робочий і вільний час;

- забезпечувати достатній відпочинок, сон, фізичну активність;
- підтримувати позапрофесійні інтереси, соціальні контакти, хобі.

Баланс «робота – відновлення» є необхідною умовою стабільного функціонування особистості в системі професійних навантажень. Збереження життєвого балансу дозволяє підтримувати високу працездатність без хронічного виснаження.

Соціально-психологічний рівень профілактики.

Підвищення рівня професійної і соціальної підтримки, сприятливий психологічний клімат. Важливим чинником зниження ризику вигорання є доброзичлива атмосфера у колективі, взаємна підтримка, довіра та можливість відкритого спілкування. Ефективними є групові форми роботи — тренінги командної взаємодії, обговорення професійних труднощів, супервізії та інтервізії. Важливою детермінантою профілактики вигорання є наявність підтримуючого соціального середовища. Рекомендовано:

- організовувати групи супервізії або інтервізії, де фахівці можуть обговорювати складні робочі ситуації, отримувати професійну та емоційну підтримку;
- розвивати культуру колегіальності та взаємопідтримки в колективі;
- впроваджувати програми наставництва для молодих спеціалістів;
- проводити психологічні семінари з профілактики стресу та вигорання на рівні організації.

Соціальна підтримка знижує відчуття ізолюваності, сприяє збереженню відчуття професійної спільності та довіри.

Розвиток рефлексивної компетентності.

Рефлексія як здатність аналізувати власні дії, мотиви та стани є потужним захисним фактором у попередженні вигорання. Рекомендовано:

- вести рефлексивний щоденник професійного досвіду;

- здійснювати самоаналіз емоційних реакцій після складних ситуацій;
- використовувати методи психологічного коучингу для усвідомлення власних ресурсів і зон розвитку;
- залучати фахівців до психологічного консультування з метою профілактики професійних деформацій.

Рефлексія сприяє формуванню здатності до самокорекції та збереженню внутрішньої гармонії особистості фахівця.

Попередження психічного вигорання у професіях системи «людина – людина» потребує системного підходу, що включає одночасну роботу на індивідуальному (саморегуляція, мотивація, рефлексія), міжособистісному (підтримка, комунікація) та організаційному (умови праці, баланс навантаження) рівнях. Ефективна профілактика вигорання передбачає створення в установах психологічно безпечного середовища, орієнтованого на підтримку професійного розвитку, емоційне благополуччя та гуманізацію трудових відносин.

Підтримка сприятливого психологічного клімату. Важливим чинником зниження ризику вигорання є доброзичлива атмосфера у колективі, взаємна підтримка, довіра та можливість відкритого спілкування. Ефективними є групові форми роботи – тренінги командної взаємодії, обговорення професійних труднощів, супервізії та інтервізії.

Професійна комунікація і взаємодопомога. Профілактиці вигорання сприяє формування системи професійної підтримки – неформальні групи колег, наставництво, професійні спільноти, психологічні групи самопомоги. Таке середовище зменшує почуття ізольованості та підвищує відчуття залученості до спільної справи.

Розвиток культури зворотного зв'язку. Важливо створювати умови для адекватного оцінювання результатів праці. Конструктивний фідбек від колег і керівництва сприяє підвищенню самооцінки, усвідомленню власного

професійного внеску й запобігає формуванню почуття безпорадності або професійної неспішності.

Організаційний рівень профілактики

Оптимізація умов праці. Робоче середовище має забезпечувати реалістичне навантаження, чіткий розподіл обов'язків, адекватну винагороду та можливості відпочинку. Важливою умовою є гнучкість графіку, підтримка балансу між вимогами і ресурсами працівника.

Психологічний супровід фахівців. Ефективною формою профілактики є впровадження системи психологічного супроводу в організаціях соціальної, освітньої та медичної сфер. Це може включати:

- регулярні психопрофілактичні консультації;
- тренінги емоційної компетентності та стресостійкості;
- програми «емоційного відновлення» (арт-терапія, коучинг, релаксаційні практики);
- супервізійну підтримку персоналу.

Відчуття професійного зростання та самореалізації є одним із найефективніших засобів профілактики вигорання. Організації мають забезпечувати можливості навчання, підвищення кваліфікації, участі у наукових чи творчих проєктах, кар'єрного просування. Це формує мотивацію до діяльності, підтримує почуття компетентності та цінності власного внеску.

Профілактика психічного вигорання в професіях типу «людина – людина» має бути багаторівневою, системною та безперервною. Її основна мета – не лише усунути симптоми емоційного виснаження, а й створити умови для гармонійного професійного розвитку та психологічного благополуччя фахівця.

Запобігання вигоранню передбачає розвиток професійної зрілості, рефлексивності, здатності до саморегуляції та самопідтримки. Впровадження описаних рекомендацій сприятиме формуванню у спеціалістів гуманітарної сфери високого рівня психологічної стійкості, емоційної компетентності та

життєстійкості, що, у свою чергу, забезпечить ефективність їхньої професійної діяльності та збереження психологічного здоров'я

Висновки до другого розділу

У результаті проведеного дослідження встановлено, що між рівнем вираженості психічного вигорання та організованістю системи особистісних детермінант існує прямий і статистично значущий зв'язок. Ступінь виразності синдрому вигорання визначається специфікою структурної організації основних якостей особистості, серед яких виокремлюються два провідні комплекси:

- комплекс якостей, що сприяють виникненню вигорання – так звані «*каталізатори*» (високий рівень тривожності, емоційна нестійкість, низька саморегуляція, завищений рівень відповідальності, схильність до самопожертви, перфекціонізм);
- комплекс якостей, що гальмують процес вигорання – «*інгібітори*» (висока стресостійкість, розвинена емоційна стабільність, адекватна самооцінка, здатність до рефлексії та емоційного дистанціювання).

Виявлено наявність базової інтегральної структури особистості, яка може трансформуватися у напрямку, що або провокує, або стабілізує процес вигорання. Визначальним чинником цього процесу є рівень нейротизму та ступінь його включеності у загальну систему особистісних характеристик. Високий рівень нейротизму сприяє підвищенню емоційної чутливості до професійних стресорів, що, у свою чергу, підсилює схильність до емоційного виснаження.

Разом із внутрішніми (особистісними) детермінантами значну роль у виникненні вигорання відіграють зовнішні чинники, серед яких: умови професійного середовища, соціально-психологічний клімат у колективі, організаційна культура, рівень матеріальної та моральної підтримки фахівця, а також специфіка змісту його професійної діяльності. Стимулом до розвитку вигорання виступає суперечність між внутрішніми ресурсами особистості та

зовнішніми вимогами середовища, що ускладнює реалізацію професійних цілей і провокує хронічний стрес.

Аналіз функціонального аспекту дозволив виявити низку закономірностей функціонування феномену вигорання, які проявляються на всіх рівнях організації особистості. Ці закономірності мають як загальний, так і специфічний характер:

- загальні закономірності характеризуються дезінтеграцією особистісних структур, спрощенням їх внутрішньої організації, редукцією гуманістичної складової професійного самосприйняття;
- специфічні закономірності стосуються функціональної деформації когнітивної сфери, що проявляється у неузгодженості між інтегративними та диференціальними характеристиками мислення, а також у зниженні гнучкості когнітивних процесів.

Отримані результати підтверджують положення про те, що психічне вигорання є багаторівневим і системним феноменом, який інтегрує у собі як особистісні, так і середовищні детермінанти, впливаючи на структурну організацію особистості професіонала та змінюючи її функціональну цілісність.

Функціональний аспект аналізу психічного вигорання показує його негативний вплив на всі підструктури особистості, що підтверджує наше припущення про сутність вигорання як феномена, що представляє повний регрес професійного розвитку особистості. Разом з тим характер впливу вигорання на різні підструктури особистості матиме свою специфіку, що полягає різною мірою схильності до його впливу. Найбільш стабільними в цьому плані є особистісні характеристики, які в свою чергу видаються джерелами виникнення вигорання. Мотиваційна і когнітивна підструктури особистості та стильові особливості поведінки більшою мірою обумовлені впливом вигорання.

ВИСНОВКИ

Результати науково-теоретичного аналізу проблеми психічного вигорання дозволили розглядати цей феномен не лише як наслідок емоційного виснаження, а як глибинний процес дезінтеграції особистісно-психічної системи, що супроводжується поступовим руйнуванням когнітивних, мотиваційних та смислових структур. Вигорання виявляється своєрідним механізмом внутрішньої дестабілізації, який змінює спосіб суб'єктивного переживання професійної реальності, деформує ціннісно-смислові орієнтації та знижує здатність до саморегуляції й творчої самореалізації. Вивчення цього феномена має не лише діагностичну, а й глибинно прогностичну функцію, оскільки дозволяє виявити ранні маркери дезадаптації й сформувати систему психопрофілактичних інтервенцій, спрямованих на відновлення цілісності психічного функціонування.

Аналіз сучасних наукових джерел засвідчив, що множинність чинників вигорання відзначається складною взаємодією внутрішніх і зовнішніх детермінант. Досі не існує однозначної позиції щодо домінуючої ролі індивідуально-психологічних чи організаційно-професійних факторів. Їх взаємопроникнення формує нелінійну систему взаємовпливів, де умови професійної діяльності, соціальні очікування, міжособистісна взаємодія та культурно-нормативні контексти взаємно посилюють або нейтралізують прояви емоційного виснаження.

Зокрема, у професіях соціономічного типу («людина – людина») високий рівень емоційної включеності у процес спілкування з реципієнтами створює середовище постійного афективного навантаження, що стимулює формування станів хронічної напруги. При цьому соціокультурні чинники можуть виступати як буфери або каталізатори цього процесу, формуючи унікальні траєкторії перебігу вигорання, що узгоджується з принципами моделі реципрокності.

Результати емпіричного вивчення підтвердили наявність закономірного зв'язку між рівнем психічного вигорання та організованістю особистісної системи. Виявлено інтегральну структуру особистісних параметрів, яка за певних умов може функціонально змінюватися – у напрямку дезорганізації або стабілізації психічного стану. Ключовим предиктором виявлено рівень нейротизму, що визначає інтенсивність емоційного реагування на професійні стресори й опосередковує схильність до емоційного виснаження.

Поряд із внутрішніми факторами суттєвий вплив мають зовнішні умови середовища – стиль управління, соціально-психологічний клімат, особливості міжособистісної комунікації, а також система підтримки та визнання. Саме дисбаланс між внутрішніми ресурсами фахівця та вимогами професійного контексту стає детермінантою хронічного стресу, який еволюціонує у стан вигорання.

Функціональний аналіз феномена дозволив виокремити загальні та специфічні закономірності його прояву.

Загальні закономірності відображають процес дезінтеграції особистісних структур, редукцію гуманістичних орієнтацій і спрощення смислової системи.

Специфічні закономірності стосуються когнітивної сфери – втрати гнучкості мислення, порушення цілісності логіко-емоційного балансу та звуження діапазону інтелектуальної активності.

Таким чином, психічне вигорання розглядається як багаторівневий системний феномен, що пронизує всі рівні організації особистості, порушуючи її внутрішню узгодженість та професійну ідентичність. Воно має ознаки поступового регресу професійного розвитку, коли втрачаються механізми саморегуляції, а мотиваційно-смілова сфера зазнає деструктивних змін.

Профілактика вигорання в професіях соціономічного типу має здійснюватися як цілісна, багаторівнева система психологічного супроводу, спрямована на формування стійких механізмів самопідтримки,

рефлексивності, емоційної компетентності та гуманістичної спрямованості діяльності. Її стратегічна мета полягає не лише в зниженні симптомів емоційного виснаження, а у створенні умов для цілісного професійного становлення, особистісного благополуччя та відновлення смислового ресурсу діяльності.

Реалізація комплексних програм профілактики й підтримки дозволить забезпечити психологічну стійкість, життєздатність і гармонійність розвитку фахівців гуманітарної сфери, що стане запорукою збереження їхнього психічного здоров'я та ефективності професійної самореалізації.