

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет психології, історії та соціології
Кафедра психології

**ВИГОРАННЯ ТА ЗАЛУЧЕНІСТЬ ЯК ЧИННИКИ ПСИХОЛОГІЧНОГО
БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ**

Кваліфікаційна робота (проект)
на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Виконав: здобувач другого (магістерського)

рівня вищої освіти Спеціальності 053

Психологія

Освітньо-професійної програми «Психологія»

Сергій КУЗЬМЕНКО

Керівник: кандидатка психологічних наук,

доцентка Наталія ТАВРОВЕЦЬКА

Рецензент: кандидатка психологічних наук,

старша викладачка кафедри спеціальної

освіти Миколаївського національного

університету імені В.О. Сухомлинського.

Світлана КАРСКАНОВА

Херсон – 2021

ЗМІСТ

ВСТУП	2
РОЗДІЛ 1. Теоретичне обґрунтування проблеми психічного вигорання та залученості роботи	7
1.1. Історія розвитку наукових уявлень про синдром вигорання	7
1.2. Залученість в роботу: нове позитивне бачення проблематики вигорання	28
РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження вигорання та залученості як чинників психологічного благополуччя особистості	39
2.1. Організація та методика емпіричного дослідження.....	39
2.2. Діагностичні критерії вигорання та залученості в роботу: аналіз результатів у вибірці фахівців людино-центрованих професій	42
2.3. Взаємозв'язки вигорання/залученості з рівнем психологічного благополуччя та життєстійкості	51
2.4. Класифікація фахівців за проявами вигорання та залученості	62
ВИСНОВКИ	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	81
ДОДАТКИ	
Додаток А. Бланки діагностичних опитувальників	89
Додаток Б. Описові статистики та характеристики розподілу даних....	96
Додаток В. Коефіцієнти кореляції Пірсона між змінними у вибірці та їх значимість.....	105
Додаток Г. Кластеризація даних методом k-середніх.....	107
Додаток Д. Порівняльний аналіз кластерів.....	109
Додаток Ж. Відомості про дотримання академічної доброчесності.....	121

ВСТУП

Актуальність проблематики вигорання обмовлена, в першу чергу, поширеністю цього синдрому у сучасному суспільстві, його тривалими та масштабними негативним наслідками. Мабуть, не буде перебільшенням, що вигорання внаслідок професійних стресів та перевантажень є одним з найпоширеніших ризиків для психічного благополуччя, з яким стикається активна, професійно-успішна та цілеспрямована людина.

Феномен вигорання почав вивчатися психологами відносно недавно – з 1970-тих років (у вітчизняній науці з 1990-тих), значний внесок у його концептуалізацію внесли західні спеціалісти Г. Фрейденберг, Х. Маслач, М. Лейтер, К. Чернісс, М. Буріш, А. Широм, С. Хобфолл та інші. Наразі теоретично обґрунтовані та емпірично підтверджені різні теоретичні моделі вигорання, створені різнопланові інструменти його діагностики, доведено негативний вплив цього синдрому як на психічне та фізичне здоров'я фахівця, так і на його соціальне оточення, а також на роботу організації в цілому. Завдяки зусиллям багатьох вчених в усьому світі це поняття сьогодні включене до Міжнародної класифікації хвороб (ICD-11), воно розглядається як офіційний медичний діагноз в деяких економічно-розвинутих країнах. Проте досі залишається багато «білих плям» та суперечностей в поясненні синдрому вигорання: клінічна або соціальна природа цього феномену, співвідношення зовнішніх та внутрішніх передумов його виникнення, вага окремих симптомів в загальній картині порушення, динаміка та етапність процесу, проблема його необоротності. Без вирішення цих питань неможлива ефективна системна робота з корекції та профілактики вигорання (що підтверджується продовженням поширення цього розладу, незважаючи на пильну увагу з боку психологів, лікарів, управлінців, наукових інститутів та професійних організацій).

Феномен залученості в роботу став об'єктом досліджень ще пізніше, з 1990-тих років, сьогодні він розглядається як позитивна антитеза вигорання і вважається більш перспективним орієнтиром для організаційних впливів та психологічних втручань (В. Шауфелі, А. Беккер, М. Селігман та інші). Таким чином, тема нашої кваліфікаційної роботи поєднує два підходи, ключові для сучасної психології – традиційний, що фокусується на вирішенні проблем та негараздів, та позитивну психологію, орієнтовану на використання сильних сторін особистості та максимальне розкриття її індивідуального потенціалу.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дослідження входить до програми науково-дослідницької роботи кафедри психології Херсонського державного університету, в межах теми «Соціально-психологічні технології розвитку особистості» (державний реєстраційний № 0112U001440). Кваліфікаційна робота магістра є логічним продовженням дослідження особливостей психологічного благополуччя у період дорослості, розпочатого нами в 2019-2020 рр. під керівництвом Н.І.Тавровецької.

Мета роботи – теоретично обґрунтувати й емпірично довести значимість вигорання та залученості як чинників психологічного благополуччя особистості.

Досягнення мети передбачало виконання конкретних завдань:

- 1) оглянути наукову літературу з проблематики вигорання та залученості в роботу, визначити наявні суперечності та невирішені теоретичні проблеми,
- 2) провести емпіричне дослідження у вибірці фахівців людино-центрованих професій з високим ризиком вигорання: виявити поширеність проявів вигорання та залученості, уточнити їх внутрішню структуру та співвідношення у одних і тих самих респондентів;
- 3) розробити класифікацію, що диференціює прояви вигорання та залученості із урахуванням співвідношення окремих компонентів, розділити вибірку на відповідні групи і провести їх порівняльний аналіз;

4) виявити кореляційні взаємозв'язки між рівнем психологічного благополуччя і життєстійкості особистості та операціональними критеріями вигорання/залученості.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання та залученість в роботу.

Предмет дослідження – вигорання та залученість як чинники психологічного благополуччя особистості.

Методи дослідження. В роботі використано *теоретичні методи*: узагальнення та систематизація даних наукових джерел з означеної проблематики; проведено аналіз визначальних концепцій вигорання та залученості в соціальному та історичному контексті. Було організовано *емпіричне дослідження* у вибірці 36 фахівців – представників людиноцентризованих професій, які належать до групи ризику виникнення синдрому вигорання (середній вік $34,87 \pm 4,73$, 63,9 % жінок). Для *психологічної діагностики* використані чотири стандартизовані опитувальники: методика «Професійне вигорання» (Н.Є. Водопьянова, О.С. Старченкова, А.Д. Наследов, 2013), Утрехтська шкала залученості в роботу (W. Schaufeli, A. Bakker, 2004), Шкали психологічного благополуччя К. Ріфф в адаптації Т.Д. Шевеленкової, П.П. Фесенка (2005), Тест життєстійкості С. Мадді (скорочена версія Є.М. Осіна, О.І. Рассказової, 2013). *Математична обробка* кількісних показників проводилась в програмі SPSS Statistics 16.0. Було обчислено описові статистики, перевірено нормальність розподілу даних за критерієм Колмогорова-Смирнова, здійснено кореляційний аналіз, кластерний аналіз та порівняння виділених груп (однофакторний дисперсійний аналіз ANOVA). Для графічної репрезентації отриманих результатів використовували програмне забезпечення Microsoft Excel 2003.

Наукова новизна одержаних результатів. В кваліфікаційній роботі магістра уточнено існуючі концептуальні підходи до співвідношення феноменів вигорання та залученості, сформульовано суперечності та

запропоновано способи їх вирішення.

- Вперше представлено емпіричні дані, що розкривають внутрішню структуру компонентів вигорання та залученості, показано різність вимірів активації (виснаження-енергійності) та професійної ідентичності (деперсоналізації-самовідданості), самооцінки персональних досягнень та поглиненості діяльності;

- уточнені та вдосконалені існуючі класифікації, що враховують співвідношення проявів вигорання та залученості в роботу фахівців людиноцентризованих професій; диференційовано чотири типи працівників: залучені, помірні, вигорілі, напружено-ефективні, стосовно кожного типу уточнено особливості професійного благополуччя та життєстійкості, їх компонентну структуру.

- набули подальшого розвитку та емпіричного підтвердження наукові уявлення про залученість до роботи як важливу складову психологічного благополуччя особистості; розширено знання про окремі критерії професійного вигорання та залученості;

- уточнені теоретичні моделі, що пояснюють феномени вигорання та залученості як протилежні полюси єдиного континууму, як послідовні етапи процесу вигорання та як відносно незалежні феномени, що можуть поєднуватись в різних комбінаціях.

Практичне значення одержаних результатів. Кваліфікаційна робота магістра містить відповіді на гострі питання, які постають в діяльності практичних психологів і психотерапевтів, а також в професійному житті більшості сучасних спеціалістів клієнт-орієнтованих професій. Матеріали дослідження є основою для побудови програм психологічної допомоги особистості в стані вигорання, а також для розвивальної роботи з формування залученості в професійну діяльність, досягнення найповнішої самореалізації та психологічного благополуччя.

Апробація результатів дослідження. Представлені в роботі результати обговорювались на засіданні кафедри психології ХДУ (протокол №3 від 4.10.2021 р.). Вони були презентовані на VI Міжнародній науково-практичній конференції молодих вчених, аспірантів та студентів «Соціально-психологічні технології розвитку особистості» (22 квітня 2021 р., м. Херсон). За матеріалами дослідження опублікована стаття «Сучасні діагностичні критерії вигорання та залученості в роботу» у збірнику конференції [7].

Структура роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається із вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та п'яти додатків. Обсяг основного тексту – 77 сторінок, включаючи 10 таблиць та 10 малюнків. Кількість бібліографічних джерел складає 70 найменувань, із них 51 іноземними мовами.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ПРОБЛЕМИ ПСИХІЧНОГО ВИГОРАННЯ ТА ЗАЛУЧЕНОСТІ РОБОТУ

1.1. Історія розвитку наукових уявлень про синдром вигорання

Історія наукового дослідження проблеми вигорання тісно пов'язана з досвідом практичної (соціальної, психологічної, медичної та ін.) допомоги людям. На цей феномен звернули увагу у 1970-тих роках відразу в двох сферах: клінічний психоаналітик Герберт Фрейденберг та соціальний психолог Христина Маслач. Ці дослідники визначили основні напрямки розвитку проблематики вигорання на багато років вперед, огляд їх праць багато в чому пояснює сучасний погляд на цей синдром в психології і психіатрії.

Автором терміну «вигорання» (англ. *burnout*) зазвичай називають американського психіатра Г. Фрейденберга. Цей авторитетний спеціаліст приділяв особливу увагу соціально-незахищеним категоріям населення, наполегливо впроваджуючи гуманістичні принципи довіри, поваги і людської гідності в терапевтичний процес. Він заснував національний рух «вільних клінік», де незаможні пацієнти отримували безкоштовну медичну допомогу. В 1974 році було опубліковано невелике есе «Staff burn-out», де описано неочікуване ускладнення в цій роботі. Через рік-два самовідданої праці волонтери відчували стан деморалізації, який називали «вигорання», що означало *«потерпіти поразку, зламатися, зноситися чи виснажитися через надмірні вимоги щодо енергії, міцності й ресурсів»* (Freudenberger H. J., 1974) [35]. Лікар пояснив виникнення вигорання напруженим графіком праці та її невдячністю: тісно контактуючи з кризовими пацієнтами, більшість з яких були наркоманами, мали венеричні та інші хвороби, волонтери найчастіше

терпіли поразку у своїй турботі. Поступово ідеалістичне прагнення змінити світ на краще поступалося місцем апатії, депресії та розчаруванню; персонал клінік змінював ставлення до роботи і нарешті кидав її назавжди. Пізніше Г. Фрейденберг написав десятки праць, присвячених проблемі вигорання в різних сферах: у вихователів дитячих будинків, працівників терапевтичних спільнот, підприємців, жінок (Freudenberger H., 1977; 1981; Freudenberger H., North G., 1986) [33, 34, 36].

В своїх працях автор відзначав, що сам неодноразово пережив вигорання, а також часто спостерігав цей стан у своїх колег та клієнтів. На основі цього досвіду він описав *психічні ознаки вигорання*: труднощі емоційної регуляції, роздратування, розчарування, пригніченість, відстороненість, стереотипізація реакцій, параноїдальні думки або відчуття власної недооціненості. Вигорання також супроводжують *фізичні прояви*: слабкість через перевтому, головні болі, розлади ЖКТ, безсоння, втрата сексуального потягу, тривалий перебіг простудних захворювань (тобто зниження імунітету), надмірне споживання алкоголю або ліків-транквілізаторів (Freudenberger H. J., Richelson G., 1980) [37]. Пізніше ці реакції були підтверджені в багатьох емпіричних дослідженнях. Слід згадати масштабний проект ізраїльських вчених, що охопив більше 20 тис. працівників впродовж 20 років та показав вплив професійних стресів та вигорання на стан здоров'я людини. в т.ч. виникнення серцево-судинних захворювань, діабету, ожиріння, вразливості до інфекцій, безпліддя, порушень сну, хронічного болю (Shirom A. et al., 2011) [68].

Г. Фрейденберг відзначив *особистісні риси* працівників, що обумовлюють високий ризик вигорання. Він проголосив, що вигорають найбільш самовіддані, співчутливі, гуманні, ідеалістичні, залучені та захоплені роботою особи, які працюють понаднормово, не жаліючи себе, жертвують власним спокоєм, дозвіллям, спілкуванням з родиною та іншими важливими потребами

[35]. Таким чином, вперше був сформульований концептуальний зв'язок вигорання та залученості.

Вчений пояснив, що вигорання виникає через надмірні витрати енергії без її належного відновлення. Схильні до вигорання особи мають перебільшену потребу «віддавати себе» в процесі турботи про інших людей. Крім того, споживачі психологічних, медичних і соціальних послуг поглинають цю енергію, нічого не повертаючи взаєм, оскільки вони мають фундаментально незадоволені потреби і часто емоційно депривовані ще з дитинства. Лікар метафорично описав цей процес як психічне «нагодовування нужденних» (Freudenberger Н. J., 1977) [33]. Від підкреслював необхідність постійного відновлення і підживлення енергії – розумової, фізичної, емоційної – у працівників сфер охорони здоров'я, соціальної роботи та освіти.

В пізніших працях Г. Фрейденберга представлено глибинні механізми виникнення вигорання. Психологічна динаміка цього процесу описана як конфлікт між ідеальним Я-образом та реальним недосконалим образом себе. Людина виснажується і втрачає енергію через прагнення задовольнити якісь нереальні очікування, пошуки ідеалізованої досконалості. Надмірні вимоги до себе можуть бути самонав'язаними або ж нав'язаними ззовні: батьками, організацією, цінностями суспільства. На перший план висунуто механізм заперечення і компенсації, що трактується в контексті фрейдизму: витікання енергії для підтримки хибного Я-образу, що коріниться в дитинстві та сімейних відносинах. Відсутність любові і схвалення змушує особистість відмовитись від певної частини власного Я, що залишає внутрішню «гоłodну порожнечу», яку неможливо насичити [37]. Таке тлумачення вигорання відкриває шляхи до відповідної терапевтичної допомоги.

Ґрунтуючись на психоаналітичному підході Г. Фрейденберг разом з колегою Г. Норт, сформулювали 12 фаз вигорання, що починається з нав'язливого бажання «показати себе», яке стимулює професійну активність.

На наступних стадіях спостерігається ігнорування власних потреб і визволення внутрішнього конфлікту, що призводить до викривлення особистих цінностей, посилюючи заперечення проблем. На завершальних стадіях людина внутрішньо здається та відступає: настає апатія, депресія, відчуття внутрішньої порожнечі, поведінкові зміни аж до тотального емоційного і фізичного виснаження [36].

Таким чином, вигорання відбувається в організаційно-професійному контексті, що вимагає значної напруженості та інтенсивності праці, емоційної залученості в неї, і разом з тим не дозволяє працівнику вчасно й повно відновити витрачені психологічні ресурси. Окрім професійних стресів та ризиків, енергетичне виснаження обумовлене персональним ставленням до роботи, мотивацією людини, її невирішеними внутрішніми конфліктами.

В роботах Г. Фрейденберга процес та стан вигорання вперше представлено як предмет клінічного спостереження, але ці праці не були науково-обґрунтованими у звичному для нас розумінні. Посилаючись на власний життєвий та клінічний досвід, автор переконливо сформулював проблематику вигорання, і що важливо – надав портрету вигорілої особистості досить позитивні риси, наголосивши, що вигорання «вражає найкращих і найяскравіших серед нас» (Freudenberger H. J., 1981) [34]. Це сприяло популярності цієї ідеї в суспільстві, адже фахівці різних галузей могли легко побачити в цих описах себе. З'явилася можливість пояснити наявні професійні негаразди не власною неспроможністю або непрофесіоналізмом, а розвитком синдрому вигорання. Найголовніше – проблема, що раніше вважалася слабкістю, позбулася стигми і стала обговорюватись без страху соціального осуду. Це, у свою чергу, заклало фундамент для активних теоретичних та дослідницьких пошуків щодо розуміння професійних стресів та їх наслідків. Концепція вигорання суттєво вплинула на способи управління персоналом та на фахову підготовку спеціалістів в людино-центрованих професіях.

Сучасний дослідник доробок Фрейденберга Ф. Фонтес вказує, що описаний підхід, окрім іншого, заклав хибну традицію *медицизації* проблеми вигорання, адже лікар-психіатр використав терміни «синдром» та «симптоми», хоча насправді мав на увазі соціально-поведінковий феномен. Запозичення медичного словника мало серйозні віддалені наслідки – психопатологізацію вигорання у подальших наукових дискусіях: пошуку його стабільних діагностичних критеріїв, лікування засобами фармакології та психотерапії, тощо (Fontes F., 2020) [32].

Разом з тим, багато психіатрів-клініцистів не визнають вигорання самостійним розладом, розглядаючи цей стан як *специфічну форму депресії* з яскраво вираженими захисними реакціями – наслідок невирішених стресів, конфліктів та несприятливих умов праці (Schüler-Schneider A., Schneider B., Hillert A., 2011) [35]. Дійсно, прояви вигорання мають багато спільного з симптомами клінічної депресії: втомлюваність, дистимія, нестача енергії, низька самооцінка, труднощі концентрації, почуття безвиході і т.ін. Крім того, сучасні емпіричні дослідження в різних популяціях доводять тісні кореляції параметрів вигорання та депресії (Bianchi R., Schonfeld I. S., Laurent E., 2015 [24]; Schonfeld I. S., Verkuilen J., Bianchi R., 2019 [64]), що змушує авторів сумніватися у валідності самого конструкту «вигорання». Вчені припускають, що параметри вигорання разом з депресивними та тривожними симптомами відображають один і той самий фактор вищого порядку – прихований стрес.

Людина намагається запобігти збою за рахунок збільшення активності, що викликає ситуацію перевантаження. Цей процес, якщо його не коригувати, призводить до важкої депресії з дисфорією, млявістю, самодекструкцією та ізоляцією. Найчастіше робочі конфлікти мають довгу історію і представляють собою відновлення більш ранніх конфліктів. Відповідно, терапія вигорання фокусується на індивідуальних передумовах вразливості, таких як внутрішні конфлікти, ранні дитячі психотравми, психологічні захисти, відсутність

рефлексії, тощо. При цьому раннє виявлення вигорання і його профілактику важко здійснити через специфічну особистісну організацію працівників групи ризику: мотивацію на результат, перфекціонізм, ідеалізм, страх невдач, ідентифікацію з роботою і т.ін. (Schüler-Schneider et al., 2011) [35].

Після першої публікації ідея «burnout» дуже стрімко була включена в повсякденне життя американського суспільства, а трохи згодом поширилась в інші країни з високим рівнем економіки та розвинутим соціальним сервісом: Канаду, західну Європу, Ізраїль. Сьогодні це буденний термін, що означає стан надвисокої фізичної та психічної втоми, хворобливості, що виникає внаслідок напруженої праці (Oxford Advanced Learner's Dictionary, 2000) [цит. по 17]. Вигорання стало не тільки загальновідомим, але модним визначенням, яким означають широке коло професійних, соціальних та особистих проблем. Воно вийшло далеко за межі клінічно-орієнтованої робочої діяльності і охопило всі сфери, де існують стосунки «віддавати-брати» (догляд, опіка, піклування про інших), включаючи навіть подружні та дитячо-батьківські відносини.

До 1982 р. в англійськомовних джерелах було опубліковано більше тисячі статей стосовно проблематики вигорання, але представлені в них дані носили переважно описовий та епізодичний характер [52]. В західному суспільстві цей термін отримав спочатку соціальне поширення, а вже потім – наукове визнання. Публіцистичні праці, практичні рекомендації та матеріали з самопомоги часто випереджували наукове обґрунтування проблеми.

Найбільш вагомий внесок в концептуалізацію та операціоналізацію цього поняття здійснила Х. Маслач, Сьогодні це одна з найвпливовіших жінок не тільки в психології, але загалом в науці; її 40-річна праця була відзначена в 2020 р. Національною академією наук США за «створення ґрунтовної картини вигорання, його наслідків для життя працівників і того, як ці умови можна пом'якшити – і в цьому процесі поліпшити здоров'я людини, тиск суспільства та результативність роботи» (NAS Award for Scientific Reviewing) [55].

Зацікавленість дослідниці цією темою виникла в результаті відомого Стенфордського тюремного експерименту (1971), коли психічно здорові, благополучні учасники, поміщені в неблагополучні умови, проявили жорстоке та нелюдське поводження щодо своїх однолітків (саме завдяки випадковому втручання Х. Маслач експеримент був припинений). Цей інцидент підняв серйозне питання про те, «як люди справляються з надзвичайно емоційними, важкими ситуаціями, особливо коли це частина їх роботи – коли їм доводиться управляти людьми, піклуватися про них або реабілітувати їх» (інтерв'ю для Ratnesar R., 2011) [58].

Дослідницю цікавили відстороненість та дегуманізація як способи, за допомогою яких фахівці соціально-орієнтованих професій справляються з професійними труднощами. Вона інтерв'ювала поліцейських, тюремних охоронців, адвокатів з бідності, лікарів швидкої допомоги, вчителів, психотерапевтів про те, як вони сприймають своїх підопічних (пацієнтів) і як переживають робочі кризи. В результаті проведеного аналізу Х. Маслач прийшла до висновку, що професіонали, які реалізують допомогу іншим людям (care professions) в результаті стресу втрачають емоційні почуття щодо реципієнтів і виконують роботу відсторонено: «Після годин, днів і місяців слухання чужих проблем щось всередині вас може вмерти, і вам стає все одно» [46, с.16]. Для самозахисту, щоб знизити рівень стресу, працівники свідомо або неусвідомлено використовують специфічні форми дистанціювання, котрі завдають шкоду як самому фахівцю, так і людям, з якими він працює: чорний гумор, цинічне ставлення, негативізація та знеособлення клієнта, формалізація контактів, зменшення часу спілкування, тощо. Часто подібні прояви перероджуються в тотальну дегуманізацію, коли емоційний самозахист працівника відбувається за рахунок отримувачів допомоги: пацієнта, дитини, ув'язненого. Такий стан самі працівники (як і у випадку Фрейденберга) називали «вигорання» та вважали його неминучим (Maslach C., 1976) [46].

Зібрані емпіричні дані дали можливість виокремити ставлення та стани, що характеризують «вигорілого» працівника. На їх основі в 1981 р. був розроблений найвідоміший сьогодні інструмент для оцінки вигорання MBI – Maslach Burnout Inventory (Maslach C., Jackson S. E., 1981). Вигорання було представлено як трьох-компонентний конструкт, що включає виміри:

А) емоційного виснаження (emotional exhaustion): відчуття втоми, емоційної спустошеності, фрустрації та стресу від своєї роботи;

Б) знеособлення (depersonalization): усвідомлення, що робота робить людину емоційно черствою, жорсткою та байдужою щодо інших;

В) редукції особистих досягнень (reduced personal accomplishment): тенденція негативно оцінювати результати власної роботи, низька самооцінка власної ефективності, компетентності та корисності [53].

Слід згадати, що з початку 1950-тих проблематика стресу в психології була тісно пов'язана з теорією загального адаптаційного синдрому Г. Сельє, який визначив *виснаження* як третю, останню стадію стресу, що виникає після стадії опору й мобілізації захисних ресурсів організму, якщо труднощі не були успішно подолані або набули хронічного характеру. Після тривалої дії стресору, до якого організм пристосувався, «поступово виснажуються запаси адаптаційної енергії» [15].

Г. Сельє був переконаний в обмеженості біологічної здатності до адаптації, при цьому розрізняв поверхову та глибоку адаптаційну енергію. Перша є легкодоступною, вона швидко відновлюється після здорового сну та відпочинку. Глибока енергія є невідновлюваним резервом, який поступово тане; вчений порівнював її з успадкованим багатством: «Можна нерозважливо марнувати і промотувати здатність до адаптації, «палити свічку з обох кінців», а можна навчитися розтягувати запас надовго, витрачаючи його мудро і ощадливо, з найбільшою користю і найменшим дистресом» [15, с. 85]. Будь-яка біологічна активність з подолання стресового напруження залишає

незворотні «хімічні рубці» і пришвидшує старіння організму. Отже, стадія виснаження після короткочасних навантажень є оборотною, але глибоке виснаження адаптаційної енергії незворотне – коли її запаси вичерпуються, наступають хвороби, старість та смерть.

В контексті моделі вигорання Х. Маслач аспект *виснаження* стосується відчуття перенапруження, втоми та вичерпаності ресурсів через контакти з іншими людьми. Це основний індивідуальний досвід стресу. Людина відчуває, що більше не здатна «віддавати себе» іншим та роботі на емоційному рівні. Дискусії щодо незворотності або зворотності (можливості відновлення) цієї стадії досі тривають.

Компонент «*деперсоналізація*» розширив концепцію вигорання за межі теорії адаптаційного стрес-синдрому і додав до неї міжособистісний вимір. Це негативна, нечутлива або надмірно відсторонена реакція фахівця на реципієнтів – отримувачів допомоги. Зазвичай вона розвивається у відповідь на перевантаження і спочатку є самозахисним емоційним буфером «відстороненої турботи» [44]. Існує ризик того, що знеособлене ставлення може перетворитися на грубу, негуманну, цинічну, неадекватну поведінку щодо реципієнтів.

Вимір «*редукція особистих досягнень*» стосується самосприйняття та самоусвідомлення фахівця, його професійної ідентичності. Він відноситься до почуття некомпетентності, відсутності досягнень і продуктивності в роботі. Негативна самооцінка результатів роботи може перерости в більш екстремальні переживання: невдоволення собою як особистістю, відчуття власного неуспіху та невдачі, депресивні прояви [49; 53].

Отже, Х. Маслач і С. Джексон запропонували операціональну модель вигорання як *трьох-компонентного синдрому, який включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень*, що може виникнути в результаті стресу при роботі з іншими людьми [49; 53]. Таким

чином, вигорання розглядається як загальна адаптаційна відповідь на хронічний стрес в соціальному контексті, що включає ставлення індивіда до себе та інших людей, негативні трансформації професійної ідентичності та робочої поведінки. На відміну від гострих стресових реакцій, які розвиваються у відповідь на конкретні критичні випадки, вигорання – сукупна реакція на хронічні професійні стресори. Оскільки вигорання є тривалою реакцією на робочі стреси, воно має тенденцію бути досить стабільним з плином часу [44].

Розробка МВІ вважається переламним моментом в концептуалізації феномену вигорання – перехід від «піонерського» етапу до накопичення і систематизації емпіричних даних. Дослідники отримали стандартизований інструмент та чітку методологію для реалізації масштабних наукових проєктів, в тому числі лонгітюдних та крос-культурних досліджень. За даними тогочасної статистики, опитувальник використовувався майже в 90 % публікацій, присвячених дослідженню проблеми вигорання [49; 52].

Після публікації МВІ запропонована компонентна структура була багаторазово підтверджена дослідниками, що переклали методику різними мовами і використовували для різних категорій працівників (Buunk V.P., Schaufeli W.B., 1993 [26] ; Schutte N. et al. 2000 [66]; Choi Y. G. et al., 2019 [28]). Разом з тим розпочалися критичне обговорення значимості окремих компонентів вигорання, етапності та обумовленості їх виникнення (Golembiewski R. T., Munzenrider R., Carter D., 1983) [38].

Оскільки Х. Маслач за фахом є соціальною психологинєю, вигорання отримало пояснення як різновид стресу *в контексті професійної міжособистісної взаємодії*. Досить довго воно визначалось і розглядалось як специфічна проблема людино-центрованих професій, коли відносини між працівником та одержувачем послуг складають головний зміст роботи, а обслуговування часто відбувається в афективно-насичених ситуаціях, потребує розумових та емоційних витрат. Джерелом стресу визнавалась специфіка

стосунків між надавачами та отримувачами послуг – несиметричні відносини, схожі більше на систему «донор-реципієнт», ніж на взаємний обмін. Незбалансованість та напруження цих відносин, в яких одна людина дає, а друга отримує, призводить до виснаження емоційних ресурсів надавача, що є найпершим симптомом вигорання [48].

Унікальність вигорання в тому, що воно виступає «ціною турботи». Важливо розуміти, що для Х. Маслач найголовніший його прояв – це *втрата людяності та дегуманізація стосунків* (а не втома та *втрата працездатності*, як його розуміють багато сучасних бізнес-консультантів). Вона вважала, що головні джерела проблеми криються не в особистих рисах працівників, а в постійному стресі «контактних професій» через тісне та насичене спілкування на роботі – тобто в конкретних соціальних та організаційних факторах, на які можна впливати. Це стимулювало емпіричні дослідження та наукові дискусії, спрямовані на пошук конкретних чинників вигорання, розробку методів відповідної профілактики та допомоги.

В наступні роки були досить ґрунтовно досліджені *організаційні чинники вигорання*: обсяг робочих завдань і функцій, стресові навантаження, конфлікти, невизначеність професійних та соціальних ролей, стосунки з колегами та клієнтами, ставлення керівництва (соціальна підтримка на роботі), професійний стаж, тощо. Серед *психологічних факторів* були вивчені демографічні змінні (вік, стать, освіта, сімейний стан, підтримка з боку родини та друзів), а також персональні ресурси, що визначають вразливість або стійкість особистості до вигорання: емоційність, самоефективність, локус контролю, провідні мотиви, ціннісні орієнтації, копінг-стратегії і багато іншого. Встановлено, що організаційні умови в більшій мірі пов'язані з вигоранням, ніж біографічні або персональні чинники. Доведено, що вигорання найчастіше є прихованою причиною таких поширених професійних негараздів як прогули, травми, помилки в роботі, вертикальні та горизонтальні

конфлікти, втрата мотивації та інтересу до діяльності, звільнення і плинність кадрів (Schaufeli W. B., Buunk, B. P., 2004) [62].

Накопичення даних різноманітних наукових досліджень сприяло кращому розумінню проблеми вигорання. Х. Маслач та колеги регулярно здійснювали огляд сучасних розвідок у цій сфері, вчасно реагуючи на суперечності та пропонуючи нові рішення відповідно до актуальних даних [47; 52; 62]. Завдяки цьому ряд вихідних положень трьох-компонентної концепції був переосмислений. Сьогодні розуміння механізмів виникнення та симптоматики вигорання дуже відрізняється від положень, сформульованих в 1970-1980-тих роках минулого століття.

В першу чергу, змінилося бачення професійних стресорів, відповідно був суттєво розширений перелік професійних галузей, що підвергаються високому ризику вигорання. Концепція вигорання від початку була оформлена з точки зору міжособистісних відносин та орієнтована на діяльність, основним змістом якої є допомога, піклування та керівництво іншими людьми: освіта, охорона здоров'я, захист правопорядку, соціальна праця, менеджмент, тощо. Проте скоро дослідники виявили поширеність вигорання в професіях, далеких від турботи про інших людей: у підприємців, офісних працівників, спортсменів, військових, працівників торгівлі, а також серед студентів, що тільки починають професійний шлях. Отже, джерелом вигорання є не тільки і не стільки інтенсивна комунікація та особливі відносини «реципієнт-надавач послуги», але й багато інших чинників, що призводять до невідомої витрати персональних ресурсів. Тому сьогодні концепція вигорання значно розширена для застосування до будь-якої професії, це «ризик більшості галузей з високим рівнем залученості працівників, орієнтованих на надання послуг клієнтам» (Maslach C., Leiter M., 2016) [51]. Оновлена редакція МВІ, починаючи з 1996 р, містить окрім традиційних списків питань для освітян, медичних працівників і т.ін., також версію GS (General Survey), розроблену для професійних груп, не

пов'язаних з соціальними послугами, в яких особистий контакт з клієнтами не обов'язковий (включаючи галузі сервісу, технічне обслуговування, виробництва, менеджмент та більшість інших професій) [49; 50].

Таким чином, відбувся кардинальний поворот від визначення вигорання як кризи в стосунках з людьми до визначення вигорання як кризи в стосунках з роботою. Це своєрідний «розрив» між особистістю та її професійною діяльністю. Впродовж 1997-2004 рр. була створена новітня модель пояснення «Six Areas of Worklife». Визначено шість сфер робочого життя, в яких може спостерігатись невідповідність людини та її робочого місця: навантаженість роботою, відчуття контролюваності, очікувана винагорода, підтримка професійної спільноти, соціальна справедливість та особисті цінності [44]. Ці сфери невідповідності між роботою та людиною є критичними джерелами вигорання. Розроблено діагностичний інструмент для вимірювання цієї невідповідності та пропозиції найбільш ефективних шляхів втручання.

Поворот від соціального вектору в поясненні проблеми вигорання вимагав перегляду його діагностичних критеріїв, особливо виміру «деперсоналізація», адже положення про формування бездушного ставлення до клієнтів втратило актуальність для багатьох професій. Цей вимір був змінений на більш загальний критерій «цинізм», якій відображує не деформацію професійних стосунків, а психологічне дистанціювання від роботи – як щоденного заняття та значимої життєвої цілі.

В останній редакції МВІ (2017) базисні характеристики вигорання перейменовані та визначені наступним чином:

- вимір «виснаження» (*exhaustion* замість *emotional exhaustion*) вимірює почуття перевтоми та вичерпаності від роботи, враховуючи як емоційну, так і фізичну втому, і не містить посилення на людей як джерело напруги;

- вимір «цинізм» (*cynicism* замість *depersonalization*) відображує байдуже або відсторонене ставлення до професійної діяльності, розчарування й втрату

професійних ідеалів, хоча не виключає негативного ставлення до клієнтів;

- вимір «*професійна ефективність*» (*professional efficacy* замість *personal accomplishment*) визначає задоволеність людини своїми минулими та теперішніми досягненнями, а також очікування щодо постійної ефективності на роботі (С. Maslach et al., 1996; 2017) [49; 50].

Отже, сучасне операціональне визначення розглядає феномен вигорання як пролонговану реакцію на хронічні робочі стресори, що визначається трьома вимірами, універсальними щодо більшості професій: стан виснаження, цинічне ставлення до цінності свого заняття та сумніви у власній ефективності.

Завдяки зусиллям Х. Маслач та її колег категорія «burnout» була включена до Міжнародної класифікації хвороб ВООЗ. В МКХ-10 (1992) в розділі «Фактори, що впливають на стан здоров'я або звернення до закладів охорони здоров'я» вперше з'явилося згадування перевтомлення. В останній редакції МКХ-11 (вступає в дію з 1 січня 2022 р.) це визначення уточнене та розширене відповідно до трьох-компонентної моделі: «QD85 Вигорання – це синдром, що виникає в результаті хронічного стресу на робочому місці, який не вдається успішно подолати». Він характеризується трьома вимірами: 1) почуття слабкості або виснаження енергії; 2) збільшене ментальне дистанціювання від роботи або почуття негативізму чи цинізму по відношенню до роботи; 3) зниження професійної ефективності. Важливо розуміти, що синдром вигорання не класифікується як медичний стан чи хвороба, а розглядається лише як достовірна причина погіршення загального здоров'я (WHO, 2019) [70]. Разом з тим, включення цього терміну до класифікації ВООЗ дозволяє застосовувати в емпіричних дослідженнях єдине визначення та спільні діагностичні критерії, що допоможе узагальнювати результати, отримані вченими в усьому світі.

Розглянемо окремі дослідження, що відіграли важливу роль в концептуалізації феномену вигорання.

Айала Пайнс та Еліот Аронсон вивчали цю проблему майже одночасно з Х. Маслач і також запропонували діагностичний інструмент «Burnout Measure», але розглядали вигорання безвідносно до сфери професійного життя. Вони визначали його як «загальне переживання фізичного, емоційного та ментального виснаження, обумовлене тривалим перебуванням в емоційно-напружених ситуаціях» (Pines A., Aronson E., 1988) [57]. Фізичне виснаження характеризується втомуою, відсутністю енергії, відчуттям спустошеності та безсилля; емоційне виснаження включає занепокоєність, депресію, відчуття «пастки» та розпачу; психічне виснаження – негативне самоствавлення, песимізм, незадоволеність життям, відчуття розчарування та власної непотрібності. В контексті цього підходу вивчалися прояви та наслідки вигорання в подружньому житті, в догляді за дітьми та немічними батьками.

В 1993 р. А. Пайнс представила синдром вигорання в екзистенціальній перспективі – як наслідок невдалого пошуку сенсу своєї діяльності. Кожній людині необхідно вірити, що її життя є значущим, що її праця (отже, і вона сама) важлива та корисна для інших людей. Іншими словами, ми прагнемо бачити екзистенційну значимість у своїх професійних завданнях та стосунках. Незадоволення цієї потреби збільшує ризик вигорання. *Екзистенційна криза* найчастіше виникає у високо-мотивованих осіб з високим рівнем домагань та великими очікуваннями, які сподіваються своєю роботою дійсно впливати на життя інших людей та змінювати світ на краще [56, с. 37].

Логотерапевт Альфрид Ленгле (2008) [9], навпаки, розглядав синдром вигорання як прояв *неекзистенціальних установок* по відношенню до життя – *дефіцит сповненості*. Це результат того, що людина в діяльності протягом тривалого часу не проживає цінностей, тобто втілює в життя загальноприйняті прагматичні цінності, які не відчуває як власні. Фундаментальне ігнорування екзистенційних потреб призводить до «дефіцитарної вітальної симптоматики»

як в соматичному, так і в психічному аспектах; це своєрідний захист для запобігання подальшому втіленню неекзистенціальної установки щодо життя.

Відповідно до екзистенційно-аналітичного підходу, провідний симптом і основна характеристика вигоряння – зтяжний стан виснаження, що виникає в діяльності; від нього виникають всі інші симптоми. Виснаження спочатку стосується тільки самопочуття, потім починає впливати на переживання, а потім – на рішення, позиції, установки і дії людини, поступово охоплюючи всі виміри людського буття: соматичний (тілесна слабкість, функціональні розлади, зниження імунітету аж до хвороб); психічний (відсутність бажань, втрата радості, емоційне виснаження, дратівливість) та духовний вимір (відхід від вимог ситуації, вихід з відносин, знецінення себе і навколишнього світу).

Зтяжне виснаження створює пригнічений емоційний фон, на якому специфічно сприймається весь інший досвід. Переживання себе і світу характеризується хронічним відчуттям порожнечі, яке супроводжується втратою духовних орієнтирів. До порожнечі поступово додається відчуття безглуздя, що поширюється на все більше число аспектів життя (не тільки на роботу, але і на дозвілля та особисте життя). В кінцевому підсумку саме життя переживається як безглузде. Виникає *екзистенційний вакуум*, що характеризується двома основними дефіцитами: втратою інтересу, яка веде до нудьги, і відсутністю ініціативи, яка веде до апатії. Навіть відпочинок і розслаблення не замінюють порожнечі, в яку людина кожен день знову і знову заганяє себе, коли не реалізує в діяльності важливі для себе сенси та не втілює власні цінності [9]. Звідси, кращий захист від синдрому вигоряння – справжня екзистенціальна сповненість в роботі.

Відомий американський психотерапевт, один з розробників теорії емоційного інтелекту, Кері Чернісс першим визначив вигоряння не як стан, а як *процес*, в якому професійні установки та поведінка зазнають негативних змін в результаті напруженої роботи [27]. На початку цього процесу виникає

дисбаланс між ресурсами й вимогами, тобто стрес (напруження), що обумовлює емоційну втому та виснаження. Це призводить до трансформації професійних установок та поведінки: виникає та прогресує відстороненість, цинізм, песимізм, зниження відповідальності, втрата мотивації, спрямованість на задоволення власних потреб. Провідною причиною вигорання К. Чернісс вважав перебільшені вимоги до працівника, які провокують *захисні стратегії подолання*, спрямовані на дистанціювання, уникнення, відмову. Психологічне дистанціювання – це специфічний спосіб пристосування до організаційних умов та професійного стресу. Воно виникає та закріплюється, коли інші, більш адекватні зусилля подолання труднощів сприймаються як марні.

Процесуальний підхід представлений також в роботах Маттіаса Буріша, який заснував Інститут вигорання в Німеччині та розробив оригінальну діагностичну методику, що вимірює 10 аспектів вигорання «Hamburger Burnout-Inventar» (Burisch M., 2020) [25].

Відповідно до концепції М. Буріша, розвиток синдрому відбувається через шість етапів – див. табл. 1.1. Спочатку виникають значні енергетичні витрати внаслідок екстремально високої позитивної установки щодо виконання професійної діяльності. У міру розвитку синдрому з'являється відчуття втоми, яке поступово змінюється розчаруванням, зниженням інтересу до роботи, згодом – емоційними, поведінковими та фізіологічними розладами [цит. по 3].

Таблиця 1.1.

Хронологія виникнення вигорання за М. Бурішем

Етап	Сфери прояву	Конкретизація симптомів
1. Попереджувальна фаза	А. Надмірна залученість і активність:	відмова від потреб, не пов'язаних з роботою, витіснення зі свідомості переживань невдачі і розчарування; обмеження соціальних контактів.
	Б. Виснаження:	почуття втоми; безсоння; ризик помилок та нещасних випадків

Етап	Сфери прояву	Конкретизація симптомів
2. Зниження рівня власної залученості та інтересу	А. За відношенню до співробітників, пацієнтам:	втрата позитивного сприйняття колег; перехід від допомоги до нагляду і контролю; приписування вини за власні невдачі іншим людям; домінування стереотипів в поведінці по відношенню до співробітників, пацієнтів - прояв негуманного підходу до людей.
	Б. По відношенню до оточуючих:	відсутність емпатії; байдужість; цинічні оцінки.
	В. По відношенню до діяльності:	небажання виконувати свої обов'язки; штучне продовження перерв, запізнення та інші способи скоротити робочий час; акцент на матеріальний аспект при одночасній незадоволеності роботою.
	Г. Зростання вимог:	втрата життєвого ідеалу, концентрація на власних потребах; почуття, що інші люди використовують тебе; заздрість.
3. Емоційні реакції	А. Депресія:	постійне почуття провини, зниження самооцінки; безпідставні страхи, лабільність настрою, апатія.
	Б. Агресія:	захисні установки, звинувачення інших, ігнорування своєї участі в невдачах; відсутність толерантності і здатності до компромісу; підозрілість, конфлікти з оточенням.
4. Фаза деструктивної поведінки	А. Сфера інтелекту та творчості:	зниження концентрації уваги, відсутність здатності виконати складні завдання; ригідність мислення, відсутність уяви, спротив будь-яким нововведенням
	Б. Мотиваційна сфера:	відсутність ініціативи; зниження продуктивності діяльності; виконання завдань строго за приписами.
	В. Емоційно-соціальна сфера:	байдужість, відсутність участі в житті інших людей чи надмірна прихильність до конкретних осіб (залежність); уникнення тем, пов'язаних з роботою; уникнення неформальних контактів; самотність, відмова від хобі, нудьга.
	Г. Працездатність	неточність, неорганізованість, складнощі прийняття рішень
5. Психосоматичні реакції	зниження імунітету; нездатність до релаксації у вільний час; безсоння, сексуальні розлади; підвищення тиску, тахікардія, головний біль; болі в хребті, розлади травлення; залежність від нікотину, кофеїну, алкоголю.	
6. Розчарування	негативна життєва установка; почуття безпорадності і безглуздості життя; екзистенціальний відчай.	

Слід відзначити, не хронологія в табл. 1.1 не є обов'язковою, адже не кожна людина проходить всі вказані стадії. Генеза та прояви вигорання мають індивідуальний характер, що визначається особливостями професійної мотивації та емоційної сфери, персональними ресурсами подолання стресів та умовами, в яких протікає професійна діяльність.

Ще одну відому інтегральну модель представили Е. Перлман та Б. Хартман в 1982 р. Вона розглядає синдром вигорання в контексті професійних стресів та включає 4 стадії розвитку.

I етап відображає ступінь, в якому робоча ситуація сприяє стресу. Стрес зазвичай виникає в двох типах ситуацій: а) коли уміння та навички суб'єкта праці недостатні для задоволення вимогами робочого місця; б) коли праця не відповідає його власним очікуванням, потребам і цінностям.

II етап включає сприйняття, переживання стресу. Перехід до цього етапу залежить від суб'єктивної оцінки стресорів та їх значимості для індивіда, персональних ресурсів, рольових та організаційних змінних.

III стадія містить основні класи реакцій на стрес: фізіологічні, афективно-когнітивні, поведінкові.

IV стадія представляє наслідки стресу. Саме тут знаходиться вигорання як переживання тривалого емоційного стресу [цит. по 3].

Цікава думка ізраїльського організаційного психолога Далії Еціон, яка назвала вигорання повільним та прихованим процесом *психологічної ерозії*. Воно непомітно розвивається до певної критичної точки; людина майже раптово відчуває себе виснаженою і не може пояснити це переживання якоюсь конкретною стресовою ситуацією. Джерелом вигорання є так звані міні-стресори – ледь помітні, але безперервні невідповідності між особистістю та умовами навколишнього середовища. Зазвичай вони не викликають тривоги та спроб подолання, тож процес психологічної ерозії (вигорання) довгий час залишається нерозпізнаним [30].

Питання етапності процесу вигорання є важливим як теоретичному, так і в практичному сенсі. Сьогодні гостро не вистачає емпіричних даних (і навіть методичної бази), які б дозволили підтвердити певну послідовність стадій розвитку цього синдрому. Якісне різноманіття динаміки обумовлене взаємодією багатьох організаційних, професійних, особистісних та соціальних чинників. Проте всі дослідники сходяться в тому, що виникненню вигорання передують більш-менш тривалий період високої активності та захопленості роботою, коли людина ігнорує власні потреби, виснажуючи себе фізично та психічно. На цьому етапі професійна діяльність становить головну цінність і сенс життя фахівця. М. Буріш писав, що людина, яка вигорає, мала колись «спалахнути» [цит. по 3]. Ця захопленість не має руйнівних наслідків при умові своєчасного відновлення та повноцінної нагороди за роботу (матеріальної або соціальної). При невідповідності між внеском працівника у справу та отриманою або очікуваною винагородою з'являються симптоми вигорання. Ще Г. Фрейденберг (1974) відзначав, що стрес «може стати вогнем радості від роботи», проте якщо у людини не вистачає ресурсів для управління та контролю над цим вогнем, то вона може «згоріти» [35].

Серед впливових тенденцій в поясненні вигорання слід відмітити теорію збереження ресурсів С. Хобфолла. Поняття «ресурси» охоплює все, що є цінним для людини, що асоціюється з психологічним благополуччям та якістю життя, що безпосередньо необхідне для виживання або є засобом досягнення значимих цілей. Це можуть бути матеріальні об'єкти, соціальна підтримка та стосунки, професійний або посадовий статус, здібності, знання, компетенції, енергетичний потенціал, фізичне здоров'я, особисті властивості (саморегуляція, самоповага, оптимізм, локус контролю, комунікабельність, відчуття сенсу, тощо). Ключовим фактором стресу є не життєві обставини самі по собі, а загрози втрати цінних ресурсів, що стоять за цими подіями. При настанні стресових обставин ресурси допомагають не тільки залишатися

стійким і протистояти негативному впливу, але й продовжувати розвиватись і досягати поставлених цілей, підтримуючи фізичне здоров'я та психічне благополуччя. Прагнення зберегти і примножити ресурси розглядається також в якості одної з базових мотивацій людини (Hobfoll S. E., 2011) [40].

Сутність трудової діяльності полягає в обміні ресурсами між працівником і організацією. Людина інвестує свої знання, навички, час і т.ін., натомість очікує певну матеріальну винагороду, соціальне схвалення та інші привілеї. Тому проблема вигорання на роботі безпосередньо пов'язана з виснаженням ресурсного запасу.

Найбільш яскравий представник цього підходу А. Широм розглядав вигорання як процес постійного виснаження енергії людини – хронічну фізичну, емоційну або когнітивну втому. Кожен компонент відображає виснаження енергетичних ресурсів певного ґатунку, які неможливо відновити або компенсувати. На ранніх стадіях вигорання працівники намагаються протистояти робочим стресорам, використовуючи наявні у них ресурси подолання, а також «вкладати» свої ресурси в проблемно-орієнтовані рішення, наприклад додатковий час. Коли ці ресурси виявляються недостатніми, а зусилля не дають бажаних результатів, людина починає зменшувати витрати ресурсів, в першу чергу – тих, дефіцит яких відчуває. Отже, для вигорання характерна не стільки ситуація втрати ресурсів, скільки їх марне вкладення без подальшого очікуваного придбання. Наявність багатого та різноманітного ресурсного запасу дозволяє зберігати залученість і бути поглиненими процесом роботи навіть у важких стресових обставинах і при низькій задоволеності (Hobfoll S., Shirom A., 1993) [39].

Ресурсна теорія також пояснює труднощі реалізації психологічних та організаційних втручань при вигорання. Для того щоб здійснити будь-які зміни, як у внутрішньому світі, так і в організації, необхідно інвестувати певну кількість ресурсів. У ситуації нестачі ресурсів або в стані підвищеної тривоги

за ресурси система захисту спрямована виключно на збереження поточного стану та запобігання втрат, вона блокує спроби інвестиції ресурсів. Отже, для терапевтичної практики найбільш значущим є запобігання подальших втрат, а не фокус на нових придбаннях [6].

Таким чином, вигорання є психічним станом, що виникає у відповідь на хронічні робочі стреси та включає в себе прояви фізичної, емоційної та когнітивної перевтоми (виснаження), втрату мотивації, інтересу і ціннісної значимості (психологічне дистанціювання від роботи), суттєве зниження якості та продуктивності праці (втрата професійної ефективності). Негативні наслідки вигорання охоплюють всі рівні фізіологічного, особистісного та соціального функціонування людини: від порушень здоров'я до екзистенційного відчаю.

1.2. Залученість в роботу: нове бачення проблематики вигорання.

На початку ХХ ст. відбулась чергова переорієнтація поглядів на феномен вигорання, пов'язана з популяризацією нової парадигми в практичній психології – *позитивної психології*. Цей підхід змінив фокус уваги дослідників з людських «слабостей» (психологічних травм, патологій, проблем, розладів та інших негараздів) та аспекти людської сили: здібності, можливості, потенціал (М. Селігман, К. Петерсон, Е. Дінер, М. Чиксентміхайі та інші). Головними орієнтирами нової психології були проголошені позитивні риси характеру, позитивні емоції та суб'єктивне відчуття щастя, а також соціальні структури, що сприяють людському щастю [67]. Існування людини як унікальної цілісності, що володіє неповторним життєвим досвідом, внутрішнім світом, унікальною та своєрідною реакцією на обставини свого життя вимагало дослідження різних аспектів оптимального психологічного функціонування – психологічного благополуччя (psychological well-being) [19].

В сучасній організаційній психології та психології праці зросла увага до вивчення позитивно-орієнтованих людських ресурсів та психологічних можливостей, які допомагають ефективному управлінню та підвищенню продуктивності праці. Ці тенденції відобразились, зокрема в переорієнтації фокусу досліджень з проблематики вигорання на його протилежність – енергійність, поглиненість та залученість в роботу (Х. Маслач, В. Шауфелі, А. Широм та інші). Залученість в роботу є важливою складовою психологічного благополуччя на робочому місці (*professional well-being*), а отже – передумовою досягнення щастя. Саме залученість в роботу представлялася кращою, більш функціональною основою для розробки психологічних втручань та організаційних заходів для забезпечення оптимального функціонування і здоров'я працівників [42; 44].

Протягом останніх десятиліть термін вигорання використовувався для опису фундаментального «розриву» (*disconnect*) між людиною та її роботою (М. Leiter, С. Maslach, 2004). Історія цього розриву виглядає наступним чином: працівник приходить на роботу з позитивними очікуваннями, ентузіазмом та метою досягти професійних успіхів. Проте з часом все змінюється і настає момент, коли людина відчуває виснаженість, розчаровується в колишніх ідеалах, стає цинічною і дистанціюється від своєю діяльності та всього, що з нею пов'язане; при цьому відчуває себе невдахою. Такий досвід погіршує особисте та суспільне функціонування особистості, при цьому втрачає не тільки «вигорілий» працівник, але й всі люди, на яких він так чи інакше впливає, а також робочий колектив та організація в цілому. Багато осіб залишають роботу внаслідок вигорання, але ще більше – залишаються працювати «на мінімумі», формально виконуючі власні обов'язки, незадоволені собою, роботою та всім навколишнім світом [44].

Проте вигорання – лише один кінець континууму у відносинах, які люди встановлюють зі своєю роботою. Як синдром виснаження, цинізму та

неефективності, воно кардинально відрізняється від енергійного, ініціативного та ефективного стану *залученості в роботі* (work engagement). «Поки вигорілі працівники почуваються виснаженими та цинічними, їх залучені колеги відчують бадьорість та ентузіазм стосовно своєї роботи» [63, с. 3].

З кінця 1990-тих років Х. Маслач та її співавтори звернули увагу саме на цей полюс континууму. Залучення в роботу було визначене в термінології тих самих трьох вимірів, що і вигорання, але в позитивному значенні. Таким чином, залучення включає в себе стан високої енергійності (протилежності виснаження), ініціативності та самовідданості в праці (протилежності цинізму) та почуття власної ефективності.

В такому розумінні діагностика залученості передбачає використання того ж самого інструменту, що й діагностика вигорання – Maslach Burnout Inventory. Низькі оцінки за шкалами виснаженості та цинізму і високі оцінки за шкалою професійної ефективності свідчать про залученість працівника. В чергову редакцію МВІ були внесені відповідні зміни, щоб забезпечити оцінку обох полюсів континууму «вигорання-залученість». При цьому автори задаються питанням, чи є висока залученість в роботу такою самою крайністю, як і вигорання (позитивним відхиленням від норми) або ж це розповсюджений, оптимальний стан, що характеризує більшість працівників більшу частину робочого часу [44; 50].

Більшість авторів розглядають залученість в роботу як позитивний феномен, що характеризує «правильну» робочу поведінку. Але В. В. Барабанщикова та О. А. Климова (2015) попереджують, що надмірна захопленість професійною діяльністю може стати передвісником розвитку деструктивної професійної деформації – трудоголізм [1].

Згодом В. Шауфелі та його колеги (Schaufeli W., Bakker A., 2004) розробили інший інструмент вимірювання Утрехтську шкалу залученості до роботи, де цей феномен представлено по-іншому. Залученість – це стійкий,

позитивний афективно-мотиваційний стан «наповненості», який характеризується трьома вимірами: енергійністю, самовідданістю та заглибленістю в діяльність.

- *Енергійність*. Захоплена людина відчуває себе бадьорою, активною і повною сил. Вона впевнена, здатна на ривок, готова повністю викладатися на роботі, її нелегко звернути з обраного шляху.

- *Відданість справі*. Захоплені співробітники сповнені ентузіазму, вони переживають за справу і прагнуть виконувати свою роботу якнайкраще, їм важливий результат. Для них робота наповнена певним сенсом, вони пишаються нею.

- *Поглиненість*. Захоплені люди повністю занурені в свою роботу. Вони сфокусовані на ній, сприймають її як виклик, отримують задоволення від того, що роблять, і часто забувають про час, коли працюють [18].

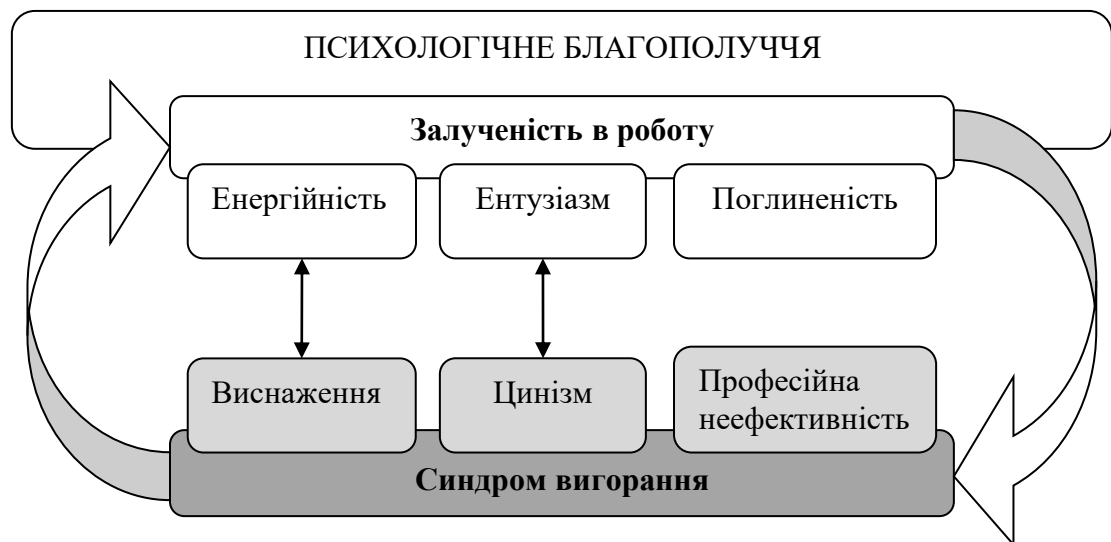


Рис. 1.1. Співвідношення складових залученості в роботу та вигорання в роботах В. Шауфелі та А. Беккера.

Енергійність та відданість справі вважаються прямою протилежністю компонентів вигорання – виснаження та цинізму (відповідно виділяють

континууми *активації* та *ідентифікації* працівника, в яких ці виміри виступають полюсами) – див. рис.1.1. Пряма протилежність третього аспекту вигорання – професійна ефективність – не була включена В. Шауфелі в концепцію залученості. Натомість запропоновано окремий аспект позитивного функціонування працівника *поглиненість*, тобто здатність бути захопленим і щасливим у власній діяльності.

Автори розглядають вигорання і залученість як принципово незалежні психологічні стани, які треба діагностувати окремо один від одного. Це означає, принаймні теоретично, що співробітник, який не вигорів, може мати високі або низькі показники залученості, водночас залучений працівник може мати високі або низькі оцінки вигорання. При цьому на практиці, скоріше за все, ці параметри будуть значимо негативно корелювати між собою [63].

В подальшому розгорнулася академічна дискусія між цими двома підходами, яка триває досі. Обидва діагностичні інструменти представляють концепт, який називається однаково - «залученість», але наповнюють його різним змістом.

Поняття залученості слід відрізнити від відомих раніше конструктів організаційної психології, таких як лояльність до організації та задоволеність роботою. Поняття лояльність відноситься до вірності працівника організації що забезпечує працевлаштування (в центрі уваги - організація, в не власне діяльність). Термін «задоволеність працею» відображає ступінь, у якому робота є джерелом задоволення потреб працівників; вона не охоплює відносини з самою роботою. Таким чином, поняття «залученість в роботу» забезпечило більш складний і ґрунтовний погляд на стосунки людини з роботою (Leiter M. P., Maslach C., 2017) [44].

Слід відзначити, що до робіт Х. Маслач та співавторів поняття залученості в роботу вже було відоме організаційним психологам. Одну з найперших концепцій залученості запропонував А. Кан (Kahn W.A., 1990). В

основу була покладена теорія соціальних ролей, їх прийняття та відповідної соціалізації, тобто того, як люди та ролі впливають один на одного. Соціальна роль – це набір поведінкових моделей, шаблонів, норм поведінки та взаємодії, які задаються суспільством на основі певних приписів, що відповідають очікуванням навколишніх від соціального та професійного статусу, який представляє людина (теорія соціальних ролей та соціальної драматургії представлена в працях Дж. Міда, І. Гофмана, Е. Берна та інших видатних психологів) [4].

А. Кан зосередився на питанні «самості в ролі»: наскільки повно працівники психологічно присутні в певні моменти професійної рольової взаємодії. Приймаючи робоче завдання, люди можуть використовувати себе в різному ступені – фізично, когнітивно та емоційно. Когнітивний аспект включає переконання фахівця про керівництво організації, колег та клієнтів, умови роботи, її бажаний результат та способи досягнення, тощо. Емоціональний аспект відображає позитивне чи негативне ставлення до цих складових. Фізичний аспект залученості передбачає фізичну енергію, яку робітники використовують для успішного виконання робочих ролей. Таким чином, залученість визначається як ступінь і глибина використання власного «Я» при виконанні робочої ролі: фізично, емоційно та когнітивно [41].

Зазвичай люди підтримують певні психологічні кордони між тим, «ким вони є» та приписаними професійними ролями. Чим більше особистість «вкладає себе», тобто залучається у виконання певної ролі, «тим більш зворушливим є виступи і тим більше вони змістовно відповідають костюму, який надягають» [41, с. 693]. Впродовж робочого дня фахівці постійно з більшою або меншою глибиною залучають себе до виконання робочих завдань та професійних ролей. Залежно від конкретних умов вони можуть залучати та виражати власне Я, або ж відсторонюватись та захищати себе.

Модель А. Кана активно використовується в організаційній психології. А. Сакс запропонував відрізнити робочу залученість (виконання робочих ролей) та «організаційну залученість» (виконання ролей в якості членів організації). пізніше вчений дослідив організаційні умови, що є предикторами залученості в роботу: головними серед них виступають різноманіття навичок працівників, використаних в діяльності, та сприйняття організаційної підтримки (Saks A. M., 2006; 2019) [60; 61]. R. Z. Abbas та ін. (2014) запропонували розширити модель особистої залученості Кана, додавши в неї екзистенційний вимір. Працівники потребують емоційного ототожнення з власною працею та організацією, що допомагає виконувати професійні ролі та вирішувати «людські дилеми» у діяльності [21].

В. Маккей і Б. Шнайдер (2008) виділили якісно-різні типи залученості в роботу: особистісну, ситуативну та поведінкову залученість. Ситуативна залученість забезпечується індивідуальною мотивацією людини щодо роботи, її ентузіазмом, наполегливістю і готовністю долати труднощі. Формуванню цього типу залученості сприяє задоволеність своєю професійною діяльністю, що приносить людині позитивні емоції. Розвитку особистісної залученості людини сприяють індивідуальні риси та властивості: відповідальність, старанність, накопичений позитивний особистий досвід роботи та емоційність. Поведінкову залученість породжують організаційні умови, в яких працівник здійснює професійну діяльність, а також його звична соціальна роль. Виділені типи залученості в роботу відрізняються ступенем ситуативності формування цього позитивного поведінкового патерну. Якщо поведінкова залученість базується на зовнішніх характеристиках і змінюється зі зміною робочого місця, то особистісна залученість гарантує стабільну зацікавленість і включеність співробітника, його «закоханість» у справу [цит. по 1].

Одна з найбільш сучасних та авторитетних теорій, що пояснює феномени вигорання та залученості в роботу – модель «робочих вимог та ресурсів (Job

Demands-Resources model), розроблена А. Беккером та Є. Демеруті на основі ресурсної теорії стресу С. Хобфола, описаної нами в попередньому підрозділі. В моделі JD-R залученість в роботу і вигоряння розглядаються як повністю незалежні конструкти, котрі об'єднує розуміння ефективності працівника як збалансованої системи вимог організаційно-соціального середовища та умов роботи його наявним персональним ресурсам [23].

Теорія JD-R проголошує, хоча кожна професія має власні фактори ризику та специфічні стресори, ці чинники можна розділити на дві загальні категорії: робочі вимоги та робочі ресурси. *Робочі вимоги* стосуються фізичних, психологічних, соціальних чи організаційних аспектів роботи, що змушують працівника витратити енергію, включаючи робочий тиск, складність завдань, емоційні вимоги, невизначеність ситуації, тощо. *Робочі ресурси* стосуються всіх аспектів роботи, які допомагають співробітникам впоратися з робочими вимогами та пов'язаними з цим фізіологічними та психологічними витратами, і досягти організаційних цілей; також вони стимулюють особистісний ріст, навчання та розвиток (наприклад, потенціал кар'єрного зростання, коучинг, чіткі робочі, автономність і т.ін).

Робочі вимоги і ресурси впливають на благополуччя співробітників, ініціюючи два різноспрямовані процеси. Робочі вимоги можуть привести до втоми і проблем зі здоров'ям. Якщо сильний тиск роботи зберігається протягом тривалого часу, проблеми зі здоров'ям можуть стати хронічними і порушити результативність праці. Натомість, робочі ресурси, задовольняючи основні потреби особистості (в автономії, в прихильності, у відчутті власної компетентності) виступають мотиваторами та важливими предикторами залученості співробітників [22; 23].

На додаток до робочих ресурсів, співробітники мають *персональні (особистісні) ресурси*, які використовують, щоб задовольнити вимоги своєї роботи. До особистісних ресурсів відносяться емоційна стійкість,

самоефективність, оптимізм, почуття власної гідності і т.ін. При позитивній взаємодії особистісних і робочих ресурсів, за умови, що ресурси співробітника відповідають вимогам, що пред'являються роботою, він буде залучений в роботу – рис. 1.2. При негативній взаємодії або невідповідності ресурсів та робочих вимог у працівника розвиваються професійні деформації, типовою формою яких є вигорання. Фахівці, які піддаються високим робочим вимогам, входять в «цикл невідновної втрати ресурсів», в якому накопичена втома призводить до саморуйнації, професійних помилок, уникнення проблем, конфліктів з клієнтами та колегами (Bakker & Demerouti, 2007; A. Bakker, 2015) [22; 23].

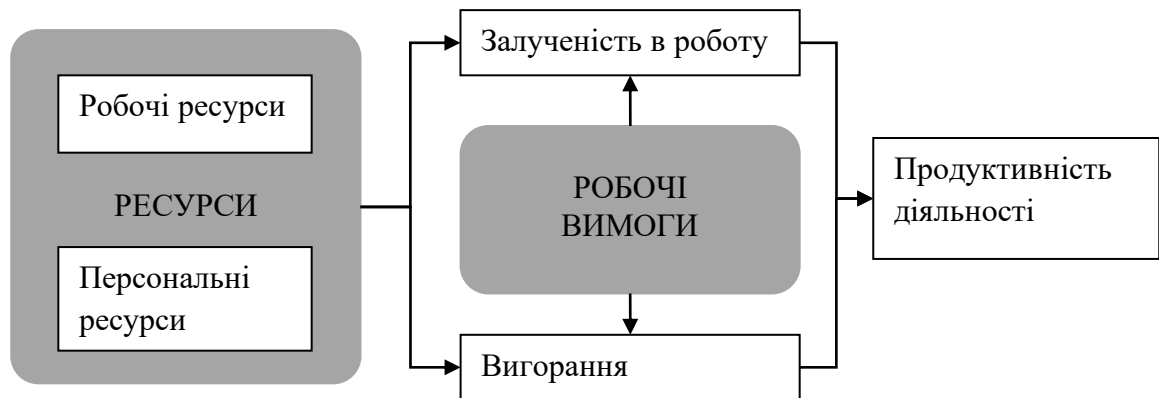


Рис. 1.2. Модель робочих вимог та ресурсів [1].

Важливо, що залучені в роботу працівники внутрішньо-мотивовані залишитися залученими та протистояти вигоранню. Коли робочі вимоги стають надто високими або не вистачає ресурсів, вони докладають зусилля, щоб змінити умови роботи, зміст своїх професійних завдань або зміцнити кордони професійних ролей. Така проактивна поведінка називається *job crafting* [29]. Так, фахівці можуть урізноманітнювати власну діяльність, брати участь в нових проектах, активно просити зворотний зв'язок про їх виконання, активізувати свою співпрацю з колегами, тощо. Змінюючи умови роботи, працівники самостійно і за власною ініціативою оптимізують робоче

середовище, покращуючи баланс вимог і ресурсів.

В 2017 р. німецька дослідниця С. Зоннентаг узагальнила різні теоретичні підходи та запропонувала нову позицію, що пояснює взаємозв'язки вигорання та залученості. Авторка представила залучення в роботу як досвід та стан, що виникає в процесі роботи, отже коливається і не є постійним. Рівень залученості не тільки відрізняється у різних працівників і не тільки коливається в різні дні та тижні (або навіть впродовж одного робочого дня), але також сильно залежить від конкретного робочого завдання. Натомість рівень вигорання, особливо виснаженості, - це хронічний стан, який не залежить від поточного робочого завдання (Sonnentag S., 2017) [69].

Таким чином, поняття психологічне благополуччя та задоволеність роботою належать до одного термінологічного поля, що стосується позитивної психології. Порівняно з вигоранням, залученість – це новий та поки маловідомий термін, що відображає «позитивний поворот» в парадигмі психологічних досліджень. В науковій літературі з цього питання можна виділити різні підходи, що частково суперечать один одному: а) як етапи одного процесу, тобто висока залученість в роботу є передумовою вигорання; б) залученість як антитеза вигорання, тобто це протилежні полюси одного континууму, між якими стосунки «або-або»; в) як відносно незалежні феномени, що можуть співіснувати в різних комбінаціях, г) на відміну від стійкого вигорання, залученість представляє тимчасовий стан, що змінюється залежно від робочих завдань.

Висновки до розділу 1

Вигорання є психічним станом, що виникає у відповідь на хронічні робочі стреси та включає в себе прояви фізичної, емоційної та когнітивної перевтоми, втрату мотивації, інтересу і ціннісної значимості роботи, суттєве зниження

якості та продуктивності праці. Негативні наслідки вигорання охоплюють всі рівні фізіологічного, особистісного та соціального функціонування людини: від порушень здоров'я до екзистенційного відчаю.

Поняття психологічне благополуччя та задоволеність роботою належать до одного термінологічного поля, що стосується позитивної психології. Порівняно з вигоранням, залученість – новий термін, що відображає «позитивний поворот» в парадигмі психологічних досліджень. В науковій літературі можна виділити різні підходи, що частково суперечать один одному: а) висока залученість в роботу є передумовою вигорання, тобто це етапи одного послідовного процесу; б) залученість – антитеза вигорання, тобто це протилежні полюси одного континууму; в) відносно незалежні феномени, що можуть співіснувати в різних комбінаціях, г) на відміну від стійкого вигорання, залученість представляє тимчасовий стан, що змінюється залежно від конкретних робочих завдань. Вирішення цієї суперечності важливе як в теоретичному плані, так і в практичному – для адекватної діагностики вигорання та його супутніх проявів.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВИГОРАННЯ ТА ЗАЛУЧЕНОСТІ ЯК ЧИННИКІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ

2.1. Організація та методика емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження було спрямоване на вирішення теоретичного протиріччя, поміченого при аналізі наукових джерел. Термін «залученість в роботу» виник як позитивна антитеза до проблеми вигорання, тож більшість дослідників розглядають ці феномени як протилежні полюси одного континууму. Разом з тим давно відомо, що найвищий ризик вигорання властивий працівникам, які від початку проявляють залученість, ентузіазм, високу активність та екзистенційну значимість праці. Нарешті, існує думка, що це відносно незалежні феномени, які можуть сполучатися між собою в різних комбінаціях. Неоднозначність поглядів на співвідношення вигорання та залученості в діяльність як складових психологічного благополуччя особистості визначає необхідність емпіричного дослідження цього питання.

Очевидним є два варіанти співвідношення цих феноменів: високий рівень залученості властивий фахівцям з низьким рівнем вигорання і, навпаки, високий рівень вигорання асоціюється з низьким рівнем залученості в роботу. Але ми припускаємо, що комбінація окремих вимірів вигорання та залученості може бути більш диференційованою, що відображає якісну специфіку різних професій та допомагає визначити конкретні шляхи психологічного супроводу фахівців. Отже в дослідженні було поставлене питання про внутрішню структуру взаємозв'язків та варіативність співвідношення компонентів вигорання та залученості.

Інше наукове припущення, що перевірялося в емпіричному дослідженні, проголошує, що психологічне благополуччя на роботі (тобто відсутність вигорання та високий рівень залученості) відіграє провідну роль в загальному позитивному функціонуванні дорослої особистості. В першу чергу, нас цікавить, які саме компонентні складові психологічного благополуччя особистості найтісніше пов'язані з параметрами залученості та вигорання. Відповідь на це питання важлива в контексті реалізації позитивно-орієнтованих психологічних втручань.

Ми також поставили питання, чи мають прояви вигорання та залученості аналогічні, але протилежні зв'язки з проявами психологічного благополуччя? Такий аналіз допоможе прояснити важливі теоретичні аспекти щодо змісту цих понять та їх існування як: а) відносно незалежних якостей, б) взаємопов'язаних етапів процесу вигорання на роботі або в) двох взаємовиключних полюсів одного континууму.

На шляху до поставленої мети ми вирішили ряд завдань із залученням різним методів:

- підібрали діагностичні інструменти для диференційованої оцінки компонентів вигорання, залученості і психологічного благополуччя особистості, організували збір даних серед працівників людино-центрованих професій; розглянули описові статистики та поширеність (відсоткові частки) цих феноменів у вибірці;

- розглянули внутрішні кореляції між вимірами вигорання та залученості, проаналізували співвідношення цих складових у одних і тих самих осіб та виділили (класифікували) якісно-специфічні профілі вигорання/залученості у працівників людино-центрованих професій;

- провели кореляційний аналіз та описали взаємозв'язки між проявами залученості/вигорання та компонентами психологічного благополуччя, а також

показниками життєстійкості; провели порівняльний аналіз у виділених кластерах з різним співвідношенням вигорання/залученості.

Вибірку склали 36 осіб – представників різних людино-центрованих професій: психологи, викладачі, дизайнери, лікарі, продавці-консультанти, туристичні агенти, дрібні підприємці, що працюють у сфері торгівлі та послуг. Критерієм відбору респондентів була діяльність, що передбачає постійну, щоденну взаємодію з клієнтами в емоційно-насичених ситуаціях, тобто належність до групи ризику щодо виникнення синдрому вигорання. Вік респондентів від 24 до 45 років, середній вік $34,87 \pm 4,73$. Більшість вибірки склали жінки (23 особи або 63,9 %), що відображає демографічний склад цієї професійної категорії.

Для діагностики було використано чотири методики-самозвіти: стандартизований опитувальник «Професійне вигорання» (Н. Є. Водопьянова, О. С. Старченкова, А. Д. Наследов), Утрехтська шкала залученості в роботу (W. Schaufeli, A. Bakker), Шкали психологічного благополуччя К. Ріфф в адаптації Т.Д.Шевеленкової та П.П.Фесенко, Тест життєстійкості С. Мадді у короткій версії Є. М. Осіна та О. І. Рассказової. Відповідні бланки та інструкції представлені у додатку А.

Математична обробка кількісних показників проводилась в програмі SPSS Statistics (версія 16.0). Було обчислено описові статистики всіх діагностичних параметрів, перевірено нормальність розподілу даних за критерієм Колмогорова-Смирнова, здійснено кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Пірсона), кластерний аналіз та порівняння виділених група (однофакторний дисперсійний аналіз ANOVA). Відповідні розрахунки представлені в додатках Б, В та Г.

2.2. Діагностичні критерії вигорання та залученості в роботу: аналіз результатів у вибірці фахівців людино-центрованих професій

Для діагностики проявів вигорання у фахівців людино-центрованих професій ми використали стандартизований опитувальник **«Професійне вигорання»**, розроблений Н. Водопьяновою, О. Старченковою, А. Наследовим (2013) на основі концепції Х. Маслач. Оскільки трьохкомпонентна модель взята за основу при визначенні вигорання в МКХ-11, опитувальник можна вважати універсальним стандартом вимірювання цього синдрому. Назва **«Професійне вигорання»** підкреслює професійну сутність цього феномену, його розвиток внаслідок порушень складної системи регуляції та адаптації суб'єкта праці, припинення його професійно-особистісного розвитку. На думку російських дослідників, процес вигорання характеризує «дезадаптаційний період професіоналізації, який проявляється в порушенні оптимального функціонування особистості як суб'єкта діяльності» [2].

Суб'єктивно професійне вигорання проявляється у вигляді душевного неблагополуччя внаслідок енерго-інформаційного дисбалансу між очікуваннями і реальністю, в переживаннях емоційного та мотиваційного «спустошення», в негативному ставленні до об'єктів і суб'єктів професійної діяльності, в посиленні песимістичних очікувань стосовно результатів діяльності, в незадоволеності роботою в організації, втраті її значущості та смислу, інших ознак зниження суб'єктної активності. Зовні (об'єктивно) вигорання проявляється у використанні неконструктивних поведінкових моделей (асоціальний копінг, уникнення проблем і т.ін.), стратегій «охолодження емоцій» в професійно-важких ситуаціях, жорсткому й негуманному стилі комунікації, стереотипізації стосунків (від суб'єкт-суб'єктних до суб'єкт-об'єктних), зміною структури та змісту праці (так звана «професійна маргіналізація») [5]. В результаті цих змін погіршується якість

праці, ще більше поглиблюються дезадаптивні стани та особистісні деструкції.

Опитувальник містить 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою. Відповіді оцінюються за 7-бальною шкалою вимірювань і варіюють від «ніколи» (0 балів) до «завжди, щодня» (6 балів). Оцінки розподіляються за трьома субшкалами: ЕВ – емоційне виснаження, Д – деперсоналізація та РПД – професійна ефективність (редукція персональних досягнень). Про наявність вигорання свідчать високі оцінки по субшкалам емоційного виснаження і деперсоналізації та низькі – за шкалою професійної ефективності. Запропоновані стандартизовані тестові норми для жіночої та чоловічої вибірок, вказано на надійність та валідність опитувальника [2].

Н. Є. Водопьянова та співавтори також пропонують розрахувати інтегральний індекс професійного вигорання за спеціальною формулою, чого немає в оригінальній версії методики.

Для чоловіків: $\text{Інт ПВ} = 3,940 + 0,1115\text{ЕВ} + 0,1750\text{Д} - 0,0828\text{РПД}$

Для жінок: $\text{Інт ПВ} = 4,386 + 0,1155\text{ЕВ} + 0,1747\text{Д} - 0,0998\text{РПД}$.

Описові статистики, що представляють центральні тенденції та міри розподілу оцінок вигорання, наведені у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Описові статистики за опитувальником «Професійне вигорання»

	Емоційне виснаження (9 пунктів)	Деперсоналізація (5 пунктів)	Професійна ефективність (8 пунктів)	Інтегральний показник вигорання
Середнє	20,86	10,53	33,64	4,99
Медіана	19,5	10,5	33,5	4,85
Ст. помилка	1,60	1,05	1,19	0,355
Ст. відхилення	9,60	6,30	7,16	2,13
Асиметрія	0,715	0,257	-0,775	0,361
Ексцес	0,063	-0,791	1,554	-0,357
Мінімум	6	0	11	1
Максимум	45	24	46	10

Отримані у вибірці діагностичні результати відповідають параметрам нормального розподілу (розрахунок здійснювався за допомогою критерію Колмогорова-Смирнова, див. додаток Б).

Відповідно до нормативів інтегрального показника методики [2], серед опитаних виявилось чотири особи з рівнем професійного вигорання вище середнього (7-8 стенів) та одна особа з надзвичайно високою вираженістю синдрому (10 стенів). Отже, 13,89 % респондентів потребують психологічної допомоги та/або організаційних заходів через виражені ознаки вигорання.

Більш точну інформацію дає аналіз окремих шкал – вимірів вигорання. Симптоми емоційного виснаження (7 та більше стенів) мають 12 осіб, тобто третина вибірки, серед них у 4 працівників (11,11 % вибірки) ці прояви виражені в максимальному ступені. Високі та вище середнього показники деперсоналізації мають також 12 осіб (33,33 % вибірки) – див. рис. 2.1.

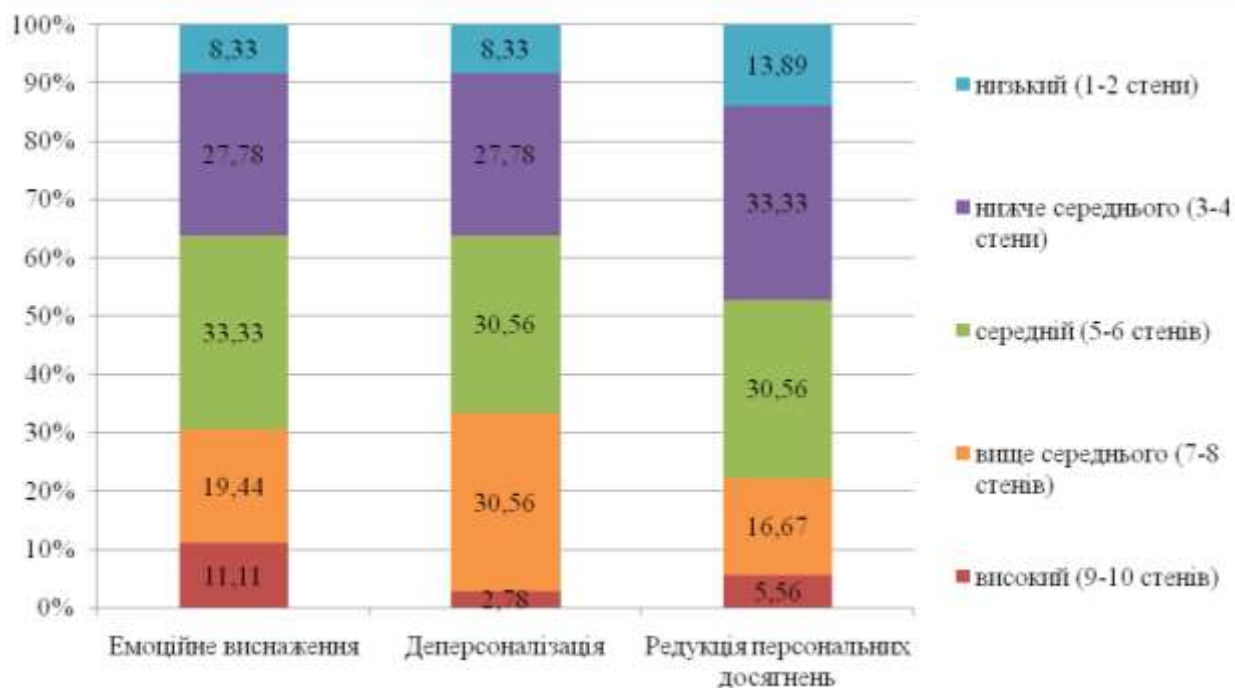


Рис. 2.1. Частотний розподіл ознак вигорання у вибірці фахівців людино-центрованих професій (36 осіб, %).

Важливо відмітити, що психологічне дистанціювання від роботи не обов'язково супроводжується виразним емоційним виснаженням – ці симптоми мають однаково високу вираженість лише у семи опитаних, натомість 10 «проблемних» випадків включають лише один із симптомів – високу виснаженість при відсутній деперсоналізації або виражену деперсоналізацію без ознак виснаження.

На фоні цих несприятливих ознак, вибірка характеризується досить високим рівнем професійної ефективності – прояви редукції персональних досягнень відзначені у 8 осіб (22,22 % вибірки), при цьому майже половина опитаних (47,22 %) вказали на власну високу компетентність та результативність у справах. Ці показники частково компенсують прояви вигорання. Так, у семи респондентів (19,44 % вибірки) високі оцінки професійної ефективності сполучаються з так само високим рівнем деперсоналізації та/або емоційного виснаження.

Отримані результати вказують на те, що розрахунок інтегрального показника ПВ не має практичного сенсу, оскільки три виміри вигорання не є рівномірними і мають специфічні якісні характеристики. На це вказували попередні дослідники. Зокрема Н. І. Тавровецька (2020), використовуючи опитувальник «Професійне вигорання» для керівників закладів загальної освіти виявила поєднання високого рівня деперсоналізації з емоційною залученістю у роботу (низькою виразністю симптому виснаження), при цьому прояви деперсоналізації прямо корелювали із самооцінкою професійної ефективності [16]. Ю.О. Паловскі (2021) додає, що «специфіка управлінської діяльності зумовлює розвиток лише двох із трьох симптомів вигорання: емоційного виснаження і деперсоналізації» [13].

На неоднозначність шкал МВІ вказували і самі розробники методики. В 2016 р. були опубліковані дані про новий підхід до розуміння досвіду вигорання за допомогою якісного аналізу *латентних профілів*, що базується на

вираженості окремих симптомів та їх сполучень (Leiter M. P., Maslach C., 2016) [43]. Наразі керівництво до МВІ пропонує наступну схему визначення профілів вигорання – рис. 2.2.

	<i>Емоційне виснаження</i>	<i>Деперсоналізація (цинізм)</i>	<i>Професійна ефективність</i>
Залучений	НИЗЬКИЙ	НИЗЬКИЙ	ВИСОКИЙ
Неефективний	Не має значення	Не має значення	НИЗЬКИЙ
Перенапружений	ВИСОКИЙ	Не має значення	Не має значення
Відсторонений	Не має значення	ВИСОКИЙ	Не має значення
Вигорілий	ВИСОКИЙ	ВИСОКИЙ	НИЗЬКИЙ

Рис. 2.2. Профілі вигорання відповідно до сполучення показників МВІ [20].

В цій схемі критичний рівень того чи іншого виміру визначається відповідно до норм конкретної популяції або професійної групи. Ми бачимо, що в ряді випадків окремі шкали не мають відношення до класифікації профілю вигорання. Профільний підхід залучає шкали МВІ, щоб відрізнити вигорання від інших проблем, пов'язаних з роботою.

Відповідно до цієї схеми ми спробували розподілити респондентів за означеними профілями. Виявилось, що лише 20 осіб (55,55 % вибірки) відповідають означеним у схемі 2.2 профілям: восьмеро залучених, троє неефективних, двоє перенапружених, п'ятеро відсторонених, та дві «вигорілі» особи – див. рис. 2.3.

Решта опитаних має комбінацію симптомів: перенапруженості та відстороненості – 5 осіб; перенапруженості та неефективності – 3 особи, а також більш-менш сприятливих показників без ознак вигорання – 8 осіб. Це

потребує подальшого уточнення якісних профілів вигорання та залученості, що ми спробуємо зробити в цій роботі.

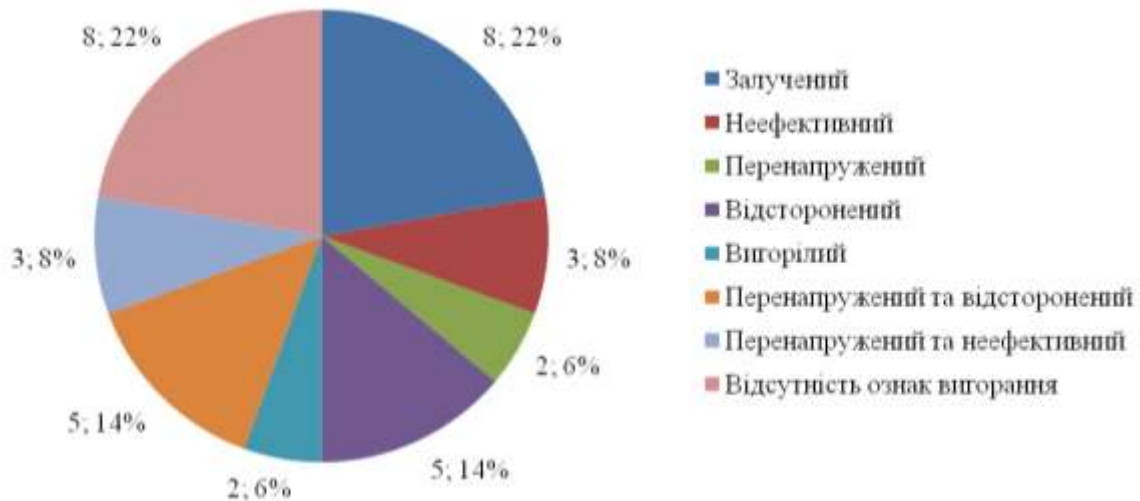


Рис. 2.3. Якісне різноманіття сполучення окремих симптомів – профілів вигорання (36 осіб, кількість спостережень та %).

Загалом, діагностика за допомогою стандартизованого опитувальника «Професійне вигорання» виявила 55,55 % вибірки з тими чи іншими проявами психологічного неблагополуччя на робочому місці, серед них дві особи з сильним та вираженим тотальним вигоранням.

Утрехтська шкала залученості в роботу В. Шауфелі та А. Беккера (Utrecht Work Engagement Scale, 2004) створена на основі позитивного підходу до психології професійного здоров'я, тобто вивчення сильних сторін людських ресурсів, оптимального функціонування та психологічних можливостей для ефективного організаційного управління та зростання результативності праці. Саме таким позитивним аспектом є залученість в роботу, що вважається антиподом вигорання [63].

Операціонально залученість в роботу визначається як пов'язаний з роботою позитивний психічний стан, що характеризується енергійністю, відданістю справі і поглиненістю діяльністю. Це стосується не скороминущих

процесів, а більш стійкого, всепроникного емоційно-когнітивного стану, який не сфокусований на бзконкретному об'єкті, події, особистості або поведінці (Schaufeli W., Bakker A., 2004) [63].

Концепт «залученість в роботу» в інтерпретації В. Шауфелі містить три виміри, які частково асоціюються з вимірами професійного вигорання.

Компонент «енергійність» (Vigor) відображує високий рівень активності, енергії та розумової стійкості під час роботи, готовність працівника докладати зусилля, проявляти наполегливість у вирішенні труднощів, не піддаватися втомі.

Компонент «відданість справі» (Dedication) відображає ототожнення себе з роботою: відчуття значимості, ентузіазму, натхнення, гордості та готовність приймати виклики.

Компонент «поглиненість» (Absorption) характеризує повну сконцентрованість та «щасливу захопленість» діяльністю, завдяки чому час минає непомітно і людині важко відволіктися від роботи [63].

Опитувальник UWES за структурою подібний до MBI; він складається з 17 тверджень щодо станів і переживань, пов'язаних з роботою, які респондент оцінює за допомогою 7-бальної шкали від «ніколи, жодного разу» (0 балів) до «постійно, кожного дня» (6 балів). Психометричні якості шкали UWES були перевірені в 23 дослідженнях в 9 країнах світу протягом 1999-2003 рр. [63].

Отримані оцінки розподіляються за трьома субшкалами, додатково розраховується сумарний показник залученості – див. табл. 2.2. Всі показники залученості в роботу успішно пройшли перевірку на нормальність розподілу (розрахунки критерію Колмогорова-Смирнова та гістограми розподілу викладені в додатку Б). Але слід відзначити, що розподіл оцінок за шкалою «поглиненість» має гостру вершину та виразну правосторонню асиметрію – дані респондентів зміщені в зону високих оцінок.

Таблиця 2.2

Описові статистики за Утрехтською шкалою залученості в роботу

	Енергійність (6 пунктів)	Відданість (5 пунктів)	Поглиненість (6 пунктів)	Загальний показник залученості
Середнє	4,44	4,70	4,39	4,50
Медіана	4,41	4,90	4,67	4,59
Ст. помилка	0,12	0,13	0,13	0,10
Ст. відхилення	0,75	0,81	0,78	0,62
Асиметрія	-0,130	-0,281	-1,574	-0,601
Ексцес	-0,924	-1,210	2,043	0,032
Мінімум	2,83	3,40	2,33	2,91
Максимум	5,83	6,00	5,50	5,65

При інтерпретації індивідуальних результатів ми керувалися тестовими нормами міжнародної вибірки, опублікованими В. Шауфелі та А. Беккером [63, с. 40]. Виходячи з них, переважна більшість опитаних демонструють середній або високий рівень залученості в роботу. У вибірці не виявлено респондентів з дуже низькими показниками залученості, а випадки низького рівня досить рідкісні – див. рис. 2.4.

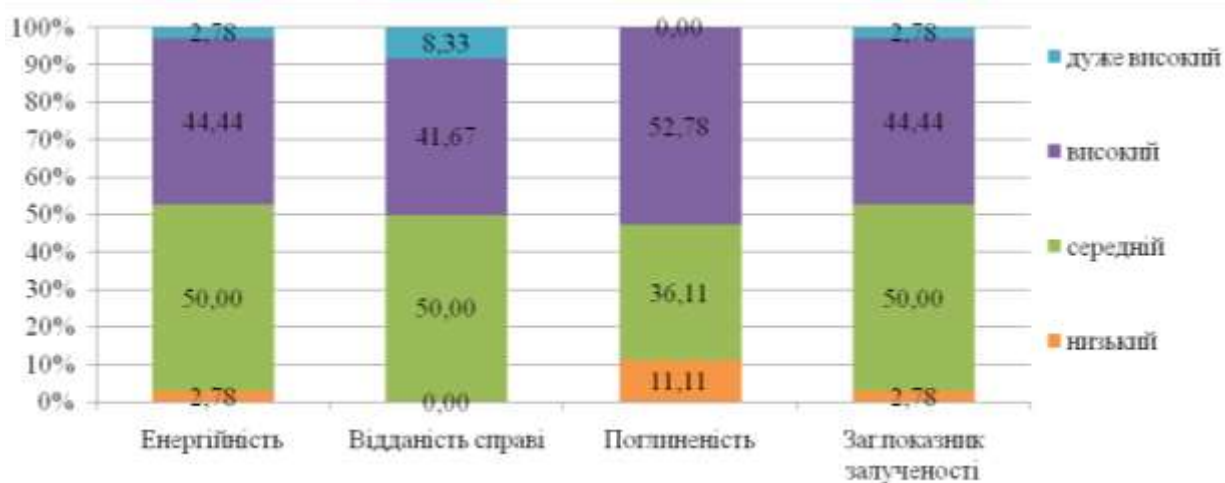


Рис. 2.4. Частотний розподіл ознак залученості в роботу у вибірці фахівців людино-центрованих професій (36 осіб, %)

Для аналізу взаємозв'язків показників вигорання та залученості ми розраховували коефіцієнти кореляції Пірсона між змінними. Критичне значення коефіцієнту кореляції Пірсона для вибірки чисельністю 36 осіб складає 0,329 при $p \leq 0,05$; 0,424 при $p \leq 0,01$; 0,525 при $p \leq 0,001$.

Відповідно до отриманих даних, рівень емоційного виснаження має тісні негативні кореляції з показником професійної ефективності ($p \leq 0,001$), а також з параметрами залученості в роботу, в першу чергу енергійністю ($p \leq 0,001$) та відданістю справі ($p \leq 0,001$) – табл. 2.3. Показник професійної ефективності прямо та сильно корелює з усіма вимірами залученості (в усіх випадках $p \leq 0,001$).

Таблиця 2.3

Внутрішні кореляції шкал вигорання та залученості в роботу у вибірці

	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Професійна ефективність	<i>ЗП Вигорання</i>	Енергійність	Відданість справі	Поглиненість	<i>ЗП Залученість в роботу</i>
Емоційне виснаження	1							
Деперсоналізація	0,435	1						
Проф. ефективність	-0,549	-0,201	1					
<i>Заг. показник Вигорання</i>	0,866	0,767	-0,665	1				
Енергійність	-0,634	-0,121	0,657	-0,565	1			
Відданість справі	-0,560	-0,153	0,664	-0,546	0,754	1		
Поглиненість	-0,346	-0,146	0,573	-0,412	0,420	0,186	1	
<i>Заг. показник Залученість в роботу</i>	-0,640	-0,176	0,792	-0,635	0,904	0,789	0,696	1

Примітка: значимі коефіцієнти кореляції виділені сірою заливкою.

Цікаво, що показник деперсоналізації слабо-негативно корелює з показниками залученості та професійної ефективності. Інша змінна, що відображує протилежний позитивний аспект професійної ідентичності –

відданість справі – також не виявляє очікуваних внутрішніх кореляцій з іншими шкалами методики UWES, зокрема рівнем поглиненості роботою. Це призводить до висновку про складну структуру внутрішніх зв'язків, в якій провідними компонентами виступають рівень енергійності/ виснаження та відчуття власної ефективності.

Отримані кореляції частково підтримують теоретичну модель, що розглядає вигорання та залученість як протилежні полюси одного континууму. Але це стосується тільки аспекту виснаженості. Разом з тим, кореляції показників деперсоналізації підтримують ідею про відносну незалежність феноменів вигорання та залученості.

2.3. Взаємозв'язки вигорання/залученості з рівнем психологічного благополуччя та життєстійкості

Опитувальник *«Шкали психологічного благополуччя К. Ріфф»* в адаптації Т. Д. Шевеленкової та П. П. Фесенка (2005) дозволяє визначити загальний рівень психологічного благополуччя та співвідношення його окремих компонентів. Зміст термін «психологічне благополуччя» відображує, насамперед, суб'єктивну реальність – інтегральну оцінку та екзистенційне переживання людиною ставлення до власного життя [19]. Хоча це поняття широко використовується в літературі та практиці, його єдиного визначення досі не існує; найчастіше воно асоціюється з психічним здоров'ям, якістю життя, задоволеністю, самоактуалізацією, збалансованістю емоцій, особистісною зрілістю, соціально-психологічною адаптованістю і т.ін.

Американська дослідниця К. Ріфф розробила синтетичну концепцію психологічного благополуччя, базисом для якої послужили основні теорії, що стосуються позитивного психологічного функціонування: Ш. Бюлер, А. Маслоу, К. Роджерса, Г. Олпорта, К.-Г. Юнга, Е. Еріксона, Б. Нью-Гарт, М.

Яходи, Д. Біррен. Інтегруючи структурні елементи різних теорій, авторка виділила шість основних компонентів психологічного благополуччя: самоприйняття, позитивні стосунки з іншими людьми, особистісна автономія, управління навколишнім середовищем, наявність цілей в житті та особистісний ріст. На основі цієї роботи був створений оригінальний метод психотерапії (well-being therapy) та широковідомий опитувальник «The scales of psychological well-being» [59].

Методика адаптована російською мовою Т. Д. Шевеленковою та П. П. Фесенко в 2005 р, пройшла всі необхідні перевірки надійності та валідності [19]. Опитувальник складається з 84 тверджень, які респонденти оцінюють за допомогою шестибальної шкали відповідей від «Повністю не згоден» (1 бал) до «Повністю згоден» (6 балів). При обробці оцінки розподіляються за шістьма субшкалами – складовими позитивного функціонування особистості; на кожен припадає 14 пунктів, отже сумарні оцінки можуть коливатися від 14 до 84. Нижче наводимо коротку інтерпретацію кожної субшкали:

1) *Автономність*: незалежність у думках і вчинках, здатність протистояти соціальному тиску, самостійно приймати важливі рішення, регулювати поведінку, оцінювати себе на основі власних стандартів.

2) *Керування середовищем*: почуття впевненості, компетентність в управлінні повсякденними справами, здатність створювати та поліпшувати умови свого життя, ефективно використовувати наявні обставини для задоволення особистих потреб і цінностей.

3) *Особистісне зростання*: відчуття особистого прогресу з плином часу; відкритість новому досвіду; активність, спрямована на самопізнання, саморозвиток, самовдосконалення; можливість набуття нових знань й умінь, реалізація власного потенціалу.

4) *Позитивні стосунки*: наявність близьких, довірчих відносин; здатність до емпатії та любові; бажання піклуватися; прояви теплоти, відкритості, турботи щодо інших людей; уміння знаходити компроміси.

5) *Життєві цілі*: наявність спрямованості у житті; почуття осмисленості власного існування, усвідомлення зв'язків минулого і майбутнього; присутність цілей і переконань, що надають сенс існуванню.

6) *Самоприйняття*: підтримка позитивного самовідношення, визнання своїх хороших і поганих сторін, позитивна оцінка минулого [19].

Переважання балів по певним шкалам демонструє, які компоненти є провідними в структурі психологічного благополуччя особистості. Також за результатами діагностики розраховується сумарний показник психологічного благополуччя – див. табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Описові статистики за Шкалами психологічного благополуччя

	Автономія	Керування середовищем	Особистісне зростання	Позитивні стосунки	Життєві цілі	Само-прийняття	Психологічне благополуччя
Середнє	58,08	59,78	61,50	58,08	61,58	57,42	356,44
Медіана	57,5	60,5	63	58	62	58	353,5
Ст. помилка	1,23	1,20	1,64	1,22	1,33	1,46	6,25
Ст. відхилення	7,36	7,22	9,86	7,34	7,98	8,76	37,55
Асиметрія	-0,180	-0,397	-0,471	-0,088	0,194	-0,051	-0,104
Екссес	-0,354	0,679	-0,570	-1,154	-1,042	0,061	-0,811
Мінімум	42	41	38	45	49	39	279
Максимум	73	77	75	70	77	77	418

Всі діагностичні показники у вибірці розподілені нормально – див. додаток Б. Низький рівень психологічного благополуччя виявлено у 6 осіб

(16,7 % вибірки): переважання негативного афекту: загального відчуття нещастливості, незадоволеності своїм життям. Високий рівень психологічного благополуччя виявлено у 7 осіб (19,4 % вибірки); для них характерне переважання позитивних емоцій, відчуття задоволення і щастя.

В той же час, кожен з рівнів психологічного благополуччя характеризується особливою структурою – ступенем вираженості та конфігурацією окремих компонентів. Загалом у вибірці найвищі середні оцінки отримано стосовно шкал «Особистісне зростання» та «Життєві цілі», отже саме ці компоненти відіграють провідну роль в екзистенційному усвідомленні власного життя.

Тест життєстійкості Є. М. Осіна та О. І. Рассказової (2013) є адаптацією опитувальника «Hardiness Survey», розробленого Сальваторе Мадді. Особистісна змінна *hardiness* (перекладено як життєстійкість), запропонована американськими психологами С. Кобейса та С. Мадді наприкінці 1970-тих, характеризує міру здатності особистості витримувати стресову ситуацію, зберігаючи внутрішню збалансованість і не знижуючи успішність діяльності [8, с. 3]. В теоретичному відношенні це поняття знаходиться на перетині екзистенціальної психології та психології подолання стресу: це «відвага бути», що передбачає готовність діяти всупереч онтологічній тривозі, яка супроводжує вибір майбутнього, тобто невідомості (Maddi S., Kobasa S., 1984) [45]. Операціонально життєстійкість являє собою систему переконань про себе, про світ та про відносини зі світом. Вона включає три компоненти: залученість, контроль і прийняття ризику.

1) *Залученість* (commitment) – переконаність в тому, що включеність в поточні події дає максимальний шанс знайти щось достойне і цікаве для особистості. Людина з розвиненим компонентом залученості отримує задоволення від власної діяльності, вона впевнена в собі і в тому, що світ

великодушний. Відсутність такої установки, навпаки, породжує відчуття знедоленості, відторгнутості, відчуття себе «поза» життям.

2) *Контроль* (control) – переконаність в тому, що боротьба дозволяє вплинути на результат подій, які відбуваються, нехай навіть цей вплив не абсолютний і успіх не гарантований. Людина з розвиненим компонентом контролю відчуває, що сама вибирає власну діяльність та життєвий шлях.

3) *Прийняття ризику* (challenge) – переконання особистості в тому, що будь-який досвід, навіть негативний, цінний сам по собі як можливість чомусь навчитися, отже, не варто боятися можливої невдачі. Розглядаючи життя як спосіб набуття досвіду, людина готова діяти при відсутності надійних гарантій успіху, на свій страх і ризик. Такі особи вважають, що прагнення до простого комфорту і безпеки збіднює життя [6; 12].

Протилежністю залученості, контролю і прийняття ризику є, відповідно, відчуження (незалученість в те, що відбувається), відчуття власної беспорядності та безсилля (невіра у власні сили) та невпевненість (прагнення залишатися в безпеці шляхом уникнення ризику, пов'язаного з реалізацією нових можливостей) [11].

Життєстійкість грає ключову роль в успішному протистоянні особистості стресовим ситуаціям, перш за все в професійній діяльності. Перш за все, життєстійкі переконання впливають на оцінку стресової ситуації, створюючи своєрідний «імунітет» до важких переживань. Завдяки готовності активно діяти, впевненості у можливості вплинути на перебіг і результат ситуації, проблема сприймається як менш важка, травмівна або значима. Важливо, що життєстійкість впливає не тільки на оцінку ситуації, але і на активність людини в її подоланні – вибір стратегій копінг-поведінки. Вона сприяє активним стратегіям подолання труднощів, що залучають соціальну підтримку та внутрішні ресурси особистості. Крім того, життєстійкість

обумовлює відповідальне ставлення до практик власного здоров'я та сприяє більш здоровому способу життя.

Отже, життєстійкість опосередковує вплив стресорів, в тому числі хронічних, на соматичне і душевне здоров'я, а також на порушення працездатності і успішність діяльності. Водночас вона сприяє оптимальному переживанню ситуацій невизначеності й тривоги. Автори підкреслюють важливість трьох компонентів життєстійкості для збереження здоров'я, оптимального рівня працездатності і активності в стресогенних умовах. Можна говорити як про індивідуальні відмінності кожного з компонентів, так і про необхідність їх узгодженості між собою і з загальною (сумарною) мірою життєстійкості (Леонтьев Д.А., Рассказова Е. И., 2006) [6].

Оригінальна версія «Hardiness Survey» розроблялась впродовж 12 років та була апробована більше ніж на 6 тис. опитуваних. Вона має підтверджену факторну структуру і високу психометричну компетентність. Емпірично доведені зв'язки життєстійкості з показниками фізичного та психічного здоров'я, задоволеністю роботою та життям, конструктивними стратегіями подолання стресів, а також рядом позитивних особистісних рис: самоефективністю, оптимізмом, толерантністю до невизначеності, стресостійкістю, внутрішньої мотивацією [6; 11; 12]. Російськомовна версія методики (45 пунктів) розроблена Д. О. Леонтьєвим та О. І. Рассказовою в 2002 р., була апробована та валідизована на 727 респондентах різного віку, освіти, професійного та клінічного статусу. В 2013 р. Є. М. Осін та О. І. Рассказова запропонували скорчену версію опитувальника, відібравши з повної версії 24 найбільш узгоджених та інформативних твердження (вибірка апробації включала 1285 студентів та 4647 працівників підприємств від 17 до 75 років) [11; 12]. Опитувальник є надійним та валідним інструментом, що дозволяє оцінити вразливість людини до стресу, її здатність активно та гнучко діяти в проблемній ситуації.

Використана в кваліфікаційній роботі методика складається з 24 прямих та обернених питань, які респонденти оцінювали за допомогою чотирьох варіантів відповіді «ні», «скоріше ні, ніж так», «скоріше так ніж ні», «так» (від 0 до 3 балів відповідно). Отримані оцінки розподіляються згідно з ключем за трьома субшкалами, після цього розраховується сумарний показник життєстійкості.

За результатами проведеної діагностики змінні у вибірці розподілені нормально, показники описових статистик відображені у табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Описові статистики за Тестом життєстійкості (скорочена версія)

	Загальний показник життєстійкості	Залученість (11 пунктів)	Контроль (7 пунктів)	Прийняття ризику (6 пунктів)
Середнє	49,33	21,75	15,94	11,64
Медіана	49	21,5	16	11,5
Ст. помилка	1,96	0,84	0,72	0,54
Ст. відхилення	11,78	5,06	4,33	3,26
Асиметрія	-0,242	-0,342	-0,002	-0,485
Ексцес	-0,755	-0,671	-0,424	-0,347
Мінімум	26	12	7	3
Максимум	69	30	24	16

У вибірці виявлено лише п'ятеро осіб (13,89 %) з високими показниками життєстійкості відповідно віковим нормам [11]. Виразність життєстійкості полегшує переживання стресів за рахунок зниження внутрішньої напруги: сприйняття проблемних ситуацій як легко-здоланих та схильності до адаптивних копінг-стратегій. Водночас шестеро респондентів (16,67 % вибірки) мають низькі показники життєстійкості, що свідчить про вразливість до стресів, в тому числі професійних, та високий ризик вигорання.

Щоб виявити лінійні взаємозв'язки між показниками вигорання/ залученості та психологічного благополуччя/життєстійкості, був проведений кореляційний аналіз даних. Критичне значення коефіцієнту кореляції Пірсона для вибірки $N=36$ складає 0,279 при $p \leq 0,010$; 0,329 при $p \leq 0,05$; 0,424 при $p \leq 0,01$; 0,525 при $p \leq 0,001$. Достовірний значимий зв'язок констатується при $p \leq 0,05$, сильний зв'язок – при $p \leq 0,01$ (при $p \leq 0,010$ можна говорити про тенденцію до зв'язку). Матриця кореляцій отримана в програмі SPSS та наведена у додатку В.

Нижче в таблиці 2.6. представлені тільки значимі зв'язки між змінними, важливі для рішення поставлених в дослідженні завдань.

Таблиця 2.6

Значимі взаємозв'язки між показниками професійного та психологічного благополуччя

	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Професійна ефективність	Енергійність	Відданість справі	Поглиненість	ЗП Залученість в роботу
Залученість	-0,454	–	0,649	0,510	0,350	0,503	0,577
Контроль	-0,627	–	0,486	0,608	0,423	0,397	0,599
Прийняття досвіду	-0,402	–	0,454	0,462	–	0,434	0,477
Життєстійкість	-0,537	–	0,583	0,570	0,368	0,482	0,600
Автономія	-0,465	–	0,510	0,407	–	0,359	0,364
Керув. середовищем	-0,442	–	0,615	0,413	0,383	0,488	0,541
Особистісний ріст	-0,284	–	0,523	0,575	–	0,536	0,576
Позитив. стосунки	–	–	0,445	–	–	0,298	–
Цілі в житті	-0,420	–	0,603	0,506	–	0,450	0,516
Самоприйняття	-0,286	–	0,428	–	–	0,407	0,341
Психологічне благополуччя	-0,433	–	0,671	0,519	–	0,554	0,568

Перш за все звертає на себе увагу, що показник деперсоналізації не отримав значимих кореляцій з параметрами життестійкості та психологічного благополуччя. Його протилежність – відданість справі – має окремі достовірні, але несильні прямі зв'язки зі складовими життестійкості: залученістю та контролем, а також із компонентом «керування середовищем» в структурі психологічного благополуччя особистості (в усіх випадках $p \leq 0,05$). Отже, *континуум професійної ідентичності*, порівняно з іншими змінними, в незначному ступені взаємопов'язаний з параметрами психологічного благополуччя. Нагадаємо, що раніше був виявлений відносно слабкий зв'язок цих вимірів з іншими позитивними професійними станами (див. табл. 2.3)

Найбільш сильні кореляції отримані відносно показника *професійної ефективності*, що відображає позитивну самооцінку результатів і досягнень у своїй роботі, власної успішності та компетентності. Він позитивно та міцно пов'язаний з усіма змінними, що складають життестійкість ($p \leq 0,001$) і психологічне благополуччя ($p \leq 0,001$), найбільш сильно – з вимірами залученості в життя, здатністю до керування середовищем та обставинами власного життя, наявністю цілей, що надають життю сенс та змістовність (в усіх випадках $p \leq 0,001$).

Показник емоційного виснаження демонструє негативні кореляції з усіма показниками життестійкості та благополуччя, окрім позитивних стосунків з іншими людьми. Цей результат цілком очікуваний та зрозумілий. Цікаво, що протилежний полюс *континууму активації* – показник енергійності UWES – має кореляції протилежного напрямку (позитивні), але дуже схожі за силою. Рівень енергії, що людина вкладає в роботу, найтісніше пов'язаний із здатністю до контролю в структурі життестійкості ($p \leq 0,001$). Залучені особи відчувають, що самі керують власним життям та обирають свій шлях; натомість емоційно-виснажені працівники відчувають себе невпевненими і безпорадними, що заважає змінити життя в бажаний бік.

Цікаво, що рівень енергійності тісно корелює з показником особистісного зростання ($p \leq 0,001$), обумовлюючи відчуття безперервного саморозвитку та самовдосконалення з плином часу. В той же час з боку показника емоційного виснаження відповідна негативна кореляція суттєво втрачає силу і перетворюється на тенденцію ($p \leq 0,010$). Це можна пояснити тим, що реалізація власного потенціалу просто втрачає значимість для вигорілих осіб, при цьому проблема відсутності інтересу до життя та нездатності оволодіти новими навичками не є першочерговою.

Оцінки поглиненості роботою прямо корелюють з усіма складовими життестійкості та благополуччя, але слід пам'ятати, що вибірка складається переважно із осіб з високими показниками поглинутості.

Подібні результати були описані раніше в науковій літературі. Так, в дослідженні О. Ю. Мандрикової та Г. О. Горбунової (2012) показано, що залученість в роботу у співробітників, що представляють різні рівні організаційної ієрархії, тісно пов'язана з особистісними ресурсами: диспозиційним оптимізмом, життестійкістю, самоефективністю та толерантністю до невизначеності. Цікаво, що при цьому позитивний зв'язок між залученістю в роботу і загальною задоволеністю життям виявився найбільш тісним у керівників та спеціалістів високої кваліфікації. Авторки роблять висновок про визначальну роль життестійкості (серед інших особистісних ресурсів) у формуванні залученості в роботу та задоволеності працею [10]. Дані Є. М. Осіна (2013) підтверджують тісний зв'язок компонентів життестійкості та показника UWES у великих вибірках студентів та працівників [12]. В дослідженні Н. І. Тавровецької (2020) показано, що вираженість вигорання серед педагогів корелює з проявами самовідчуження і втратою сенсу в різних життєвих сферах, в той час як екзистенційна наповненість життя, навпаки, виступає чинником, що може протидіяти вигоранню. Найсильніші й глобальні кореляції виявлені стосовно показників

вигорання і життестійкості. Професійна ефективність супроводжується високим рівнем залученості в життя, контрольованістю життєвих обставин і прийняттям ризику. Емоційне виснаження тягне за собою зниження всіх компонентів життестійкості [16].

В дослідженні психологічних предикторів емоційного вигорання та залученості в роботу у керівників бізнесу Ю. О. Паловські вказала на неоднозначність симптому «деперсоналізація» (професійного цинізму) та необхідність додаткового аналізу його захисних адаптивних функцій. Дослідниця виявила, що прояви емоційного виснаження обумовлені, в першу чергу, кар'єрною мотивацією та особливостями емоційності, прояви деперсоналізації – професійним досвідом та стратегіями подолання труднощів, редукція досягнень – ціннісною спрямованістю особистості. Самоприйняття і задоволеність власним життям, а також баланс витрат та придбань персональних ресурсів, виявились наскрізними факторами, що визначають прояви вигорання [13].

Все це підтверджує отримані в нашому емпіричному дослідженні результати та дозволяє частково пояснити походження виявлених кореляцій, причинно-наслідкові зв'язки, що стоять за ними.

Таким чином, показники залученості в роботу прямо та тісно пов'язані зі складовими життестійкості (активною залученістю в життєві події, впевненістю у власній здатності контролювати життя та змінювати його на краще, прийняттям ризику та готовністю до нового досвіду), а також з більшістю компонентів психологічного благополуччя особистості (окрім наявності близьких, довірчих, доброзичливих стосунків з іншими людьми, які не залежать від переживань, пов'язаних з роботою). При цьому лише два з трьох симптомів вигорання демонструють аналогічні достовірні кореляції. Рівень емоційного виснаження негативно пов'язаний з параметрами залученості, контролю, прийняття досвіду, автономії, керування середовищем,

життєвих цілей, а також загальними показниками життєстійкості та психологічного благополуччя. Самооцінка професійної ефективності має найбільш сильні, глобальні кореляції з усіма виміряними змінними. Отримані результати підтверджують гіпотезу про те, що психологічне благополуччя на роботі відіграє провідну роль в загальному позитивному функціонуванні дорослої особистості.

2.4. Класифікація фахівців за проявами вигорання та залученості

При аналізі отриманих діагностичних даних слід пам'ятати про наявність специфічних клінічних профілів вигорання з різним співвідношенням симптомів, в тому числі можливість одночасно високої вираженості компонентів вигорання та залученості в роботу (на це вказували Х. Маслач, М. Лейтер, В. Шауфелі, А. Беккер та інші дослідники). Щоб виявити нелінійні залежності, ми провели кластеризацію отриманих емпіричних даних.

Кластерний аналіз – це евристична статистична процедура, яка дозволяє оцінити міру схожості об'єктів за заздалегідь визначеними критеріями та об'єднати об'єкти у порівняно однорідні групи. Це є основою для створення класифікації, що відображає типологію певної психологічної ознаки. В нашому випадку критеріями кластеризації вибірки виступили водночас шість змінних: три показники вигорання та три субшкали залученості в роботу.

Спочатку ми застосували метод ієрархічної кластеризації, що дозволив відобразити графічну структуру кластерів різного порядку. Використовували стратегію Average Linkage (Between Groups), попередньо кількісні показники були стандартизовані за допомогою Z-оцінок (розрахунок в програмі SPSS). З дендрограми на мал. 2.4 ми бачимо, що у вибірці можна виділити до 6 кластерних гілок чисельністю від 2 до 13 осіб, що мають більш-менш схожі параметри вигорання та залученості.

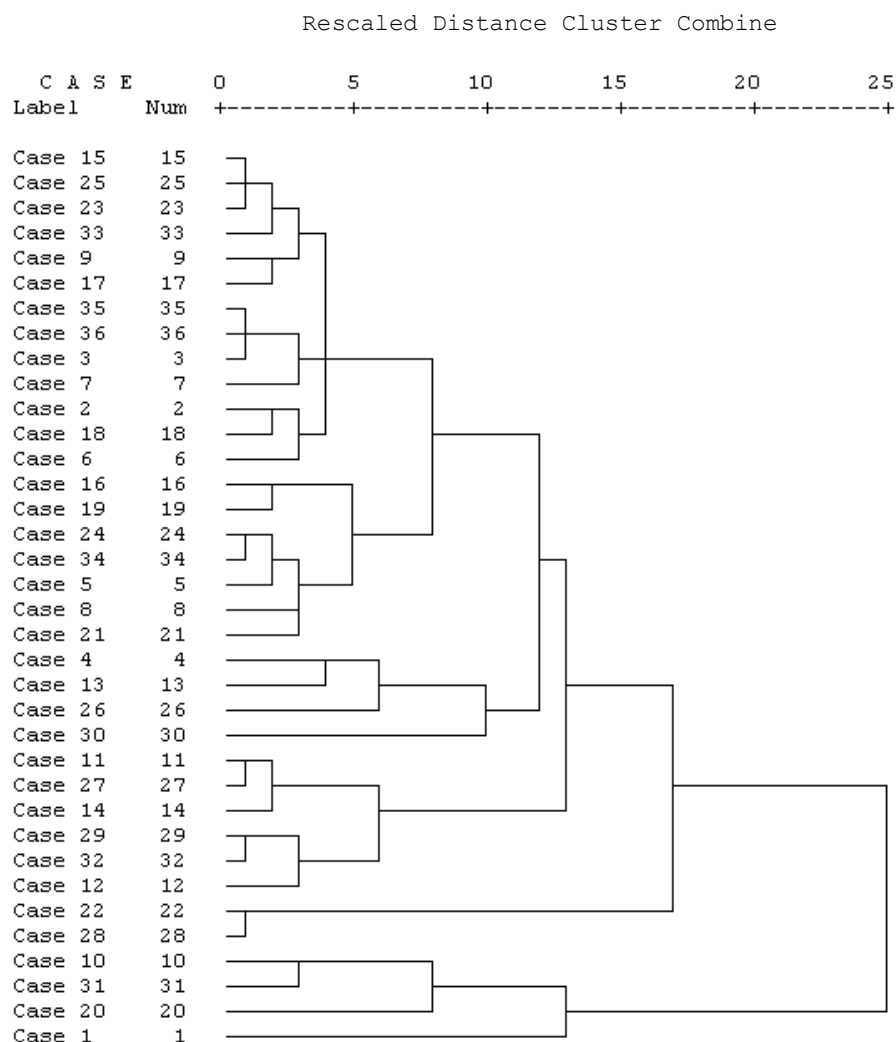


Рис. 2.4. Результати ієрархічного кластерного аналізу. Dendrogram using Average Linkage (Between Groups)

Далі ми використали для кластеризації метод k-середніх (k-means), що дозволяє визначити та розрахувати головні точки – центри кластерів, а також перевірити статистичну значимість відмінностей між виділеними групами. При розрахунку слід заздалегідь вказати кількість кластерів, для яких програма буде шукати рішення. Ми послідовно розглядали варіанти з 3, 4, 5 та 6 кластерами і зупинилися на виборі 4 груп як найбільш чіткій та зрозумілій для інтерпретації класифікації (додаток Г).

В табл. 2.7 представлені середні показники вигорання та залученості в роботу у виділених групах – центри кластерів.

Таблиця 2.7

Результати кластеризації вибірки за критеріями вигорання та залученості

	Кластери				ANOVA	
	1	2	3	4	F	Sig.
Емоційне виснаження	38,00	11,58	21,00	35,25	60,73	0,000
Деперсоналізація	16,00	6,75	10,53	17,75	5,44	0,004
Професійна ефективність	20,00	40,00	30,82	36,75	22,49	0,000
Енергійність	3,39	5,01	4,28	4,17	7,28	0,001
Відданість справі	3,50	5,28	4,56	4,45	6,78	0,001
Поглиненість	2,94	4,74	4,30	4,83	7,17	0,001

Розглянемо детальніше особливості виділених груп.

Кластер 1 є найменшим за розміром. Він об'єднав трьох осіб (8,33 % вибірки) з класичною картиною вигорання, що мають високі показники виснаження і деперсоналізації, низькі показники професійної ефективності та залученості в роботу (найнижчі серед усіх виділених груп).

Кластер 2 об'єднав 12 осіб (33,33 % вибірки) з низьким рівнем виснаженості та деперсоналізації, високою професійною ефективністю (найвищою серед усіх виділених груп) та залученістю в роботу – див. рис. 2.5. Ці характеристики формують портрет залученого і працездатного спеціаліста, знайомий нам літературних джерел.

Найбільший за розміром кластер 3 (17 осіб або 47,22 % вибірки) відзначається середнім рівнем залученості і так само середнім рівнем вираженості симптомів вигорання. Це так званий «помірний тип», що представляє досить різноманітну категорію порівняно благополучних працівників.

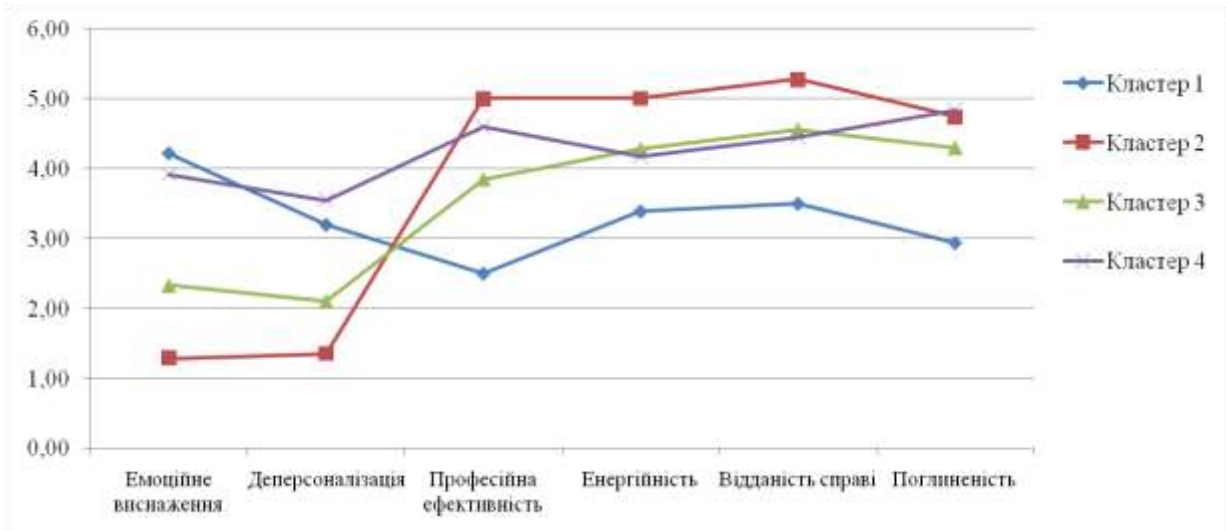


Рис. 2.5. Профілі вигорання та залученості в кластерах

(примітка: сирі бали шкал опитувальника «Професійне вигорання» переведені в усереднені індекси – сумарна оцінка розділена на кількість питань в шкалі).

Найбільшу цікавість представляє кластер 4, що не укладається в описані Х. Маслач та М. Лейтером діагностичні профілі професійного вигорання (див. рис. 2.2). При досить високих показниках виснаження і деперсоналізації ми спостерігаємо так само високі показники професійної ефективності та поглиненості роботою (наближені до таких у кластері 2), при цьому показники енергійності та відданості справі мають середній рівень вираженості. Кластер склали четверо осіб (11,11 %), тобто навіть більше, ніж класичних «вигорілих» працівників з низькою ефективністю.

Описана комбінація характеристик кластеру 4 близька до профілю «фанатичного працівника», описано раніше західними дослідниками. В 1990-тих роках американський психотерапевт Б. А. Фарбер виступив проти вивчення вигорання як однорідного явища з універсальними для всіх працівників симптомами. Він виділив три типи вигорання, що відрізняються джерелом стресу, мірою самовіддачі при вирішенні професійних завдань та способами реагування на робочі проблеми: а) «класичне» вигорання, при якому фахівець при виникненні стресу, збільшує зусилля і працює ще

активніше, ніж раніше; б) «непрацездатність», коли фахівець відмовляється від спроб подолати стрес та зменшує активність; в) «недостимуляція», коли джерелом стресу є не надмірні навантаження, а монотонна й одноманітна діяльність (Farber В. А., 1990) [31]. Згодом іспанські дослідники Х. Монтеро-Марін та співавтори уточнили класифікацію Б. Фарбера та створили на її основі структуровану клінічну типологію, що включає три профілі: а) фанатичний або «шалений», б) недостатньо мотивований або безініціативний, в) виснажений або «зламаний» [54]. Описані типи вигорання потребують різних шляхів організаційного впливу та терапевтичного втручання.

Характеристики *фанатичного типу* можуть пояснити комбінацію ознак кластеру 4, виявленого в нашому дослідженні. Це найбільш активні та самовіддані працівники, що вкладають в роботу значні зусилля та ресурси. Вони мають високі амбіції та потребу в досягненнях – бути найпершим, найкращим, виправдовувати очікування. Ідеалістичний погляд на світ обумовлює «великі цілі» та нереалістичні прагнення. Їхня самооцінка сильно залежить від отримання схвалення навколишніх; оскільки результати праці визначають самоцінність особистості, їм важко визнати власну невдачу (навіть якщо неуспіх об'єктивно обумовлений зовнішніми факторами, вони будуть трактувати його з точки зору власної неспроможності та слабкості). При фрустрації чи виникненні труднощів такі працівники працюють ще більше і роблять все можливе для рішення проблеми. Вони переконані, що здатні так чи інакше подолати перешкоди, що їх зусилля обов'язково приведуть до успіху, «потрібно тільки досягти точки, в якій їхній внесок принесе результат». Фанатичні працівники нехтують особистим життям та ризикують власним здоров'ям, щоб максимізувати ймовірність успіху; коли настає втома, вони продовжують працювати і вирішувати проблеми. Переконані, що можуть підтримувати такий рівень навантаження нескінченно довго, вони емоційно та

фізично виснажують себе, аж поки не перестануть справлятися з роботою або не захворіють (Farber V. A., 1990; Montero-Marín J. et al., 2009) [31; 54].

Результати проведеної кластеризації також підтверджуються даними вітчизняних і російських дослідників. Вивчаючи вигорання та залученість у представників сфери обслуговування, О. В. Полуніна (2011) виділила, як і ми, чотири кластери з якісно-різним співвідношенням рис, але їх характеристики та чисельність дещо відрізняються: 23 % залучених, 37 % помірних, 17 % незалучених та 23 % вигорілих. В нашому випадку кількість залучених осіб значно більша (33,3 %), а вигорілих – менша (8,3 %), при цьому замість кластеру незалучених (неефективних) представлені напружено-енергійні, ефективні працівники. Такі відмінності пояснюються специфікою вигорання та залученості в конкретних професійних галузях. Дослідниця відзначає, що представники кластерів не відрізняються за віком або статтю, водночас великий стаж роботи пов'язаний з вираженістю вигорання та зменшенням залученості [14].

Таким чином, отримані в емпіричному дослідженні результати кластеризації виявили в складі вибірки чотири професійні типи фахівців з різним співвідношенням характеристик вигорання та залученості в роботу: залучені та максимально-ефективні (33,3 %), помірні (47,2 %), вигорілі та неефективні (8,3 %), виснажені, але ефективні (11,1 %). Останні дві категорії потребують психологічних втручань з реабілітації та відновлення ресурсного стану. Остання категорія працівників є надзвичайно цікавою для подальшого дослідження. Зокрема, важливо виявити чинники, що дозволяють підтримувати високу професійну самооцінку та залученість фахівців при тривалому стресовому напруженні.

Порівняльний аналіз психологічного благополуччя в кластерах

Ми припустили що виділені в дослідженні кластери відрізняються не тільки співвідношенням компонентів вигорання та залученості, але також і

структурою психологічного благополуччя та життєстійкості. Для перевірки цього припущення вибірка була розділена на 4 підгрупи відповідно до результатів кластерного аналізу. Ми порівняли діагностичні показники виділених груп за допомогою однофакторного дисперсійного аналізу ANOVA, розрахунки наведені в додатку Г та наступних таблицях.

З табл. 2.8. ми бачимо, що найвищий рівень психологічного благополуччя притаманний кластеру 2, що представляє залучених працівників без ознак вигорання. Профіль компонентів благополуччя досить рівномірний та відповідає загальному профілю вибірки.

Таблиця 2.8

**Середні показники психологічного благополуччя в кластерах з різним
сполученням вигорання/залученості**

Діагностичні показники:	Кластер 1	Кластер 2	Кластер 3	Кластер 4	ANOVA	
					F	Sig.
Автономія	54,00	64,00	54,59	58,25	5,932	0,002
Керування середовищем	45,33	63,75	59,35	60,50	8,701	0,000
Особистісне зростання	56,67	67,25	57,06	66,75	3,908	0,017
Позитивні стосунки	57,33	61,67	55,29	59,75	2,005	0,133
Життєві цілі	51,33	66,67	59,24	64,00	5,320	0,004
Самоприйняття	46,67	61,50	55,12	63,00	4,218	0,013
<i>Психологічне благополуччя</i>	311,33	384,83	340,64	372,25	7,908	0,000

Найнижчий рівень психологічного благополуччя, цілком очікувано, спостерігається в кластері 1, що об'єднав вигорілих, неефективних та незалучених працівників. Компонентна структура благополуччя в цьому випадку відрізняється надзвичайно низьким рівнем здатності до керування подіями власного життя, відсутністю значимих життєвих цілей та неприйняттям себе – рис. 2.6. Провідним компонентом психологічного благополуччя, що забезпечує позитивне функціонування та задоволеність

життям в цій групі, виявились доброзичливі стосунки з навколишніми – стійкий чинник, який не залежить від вираженості симптомів вигорання.

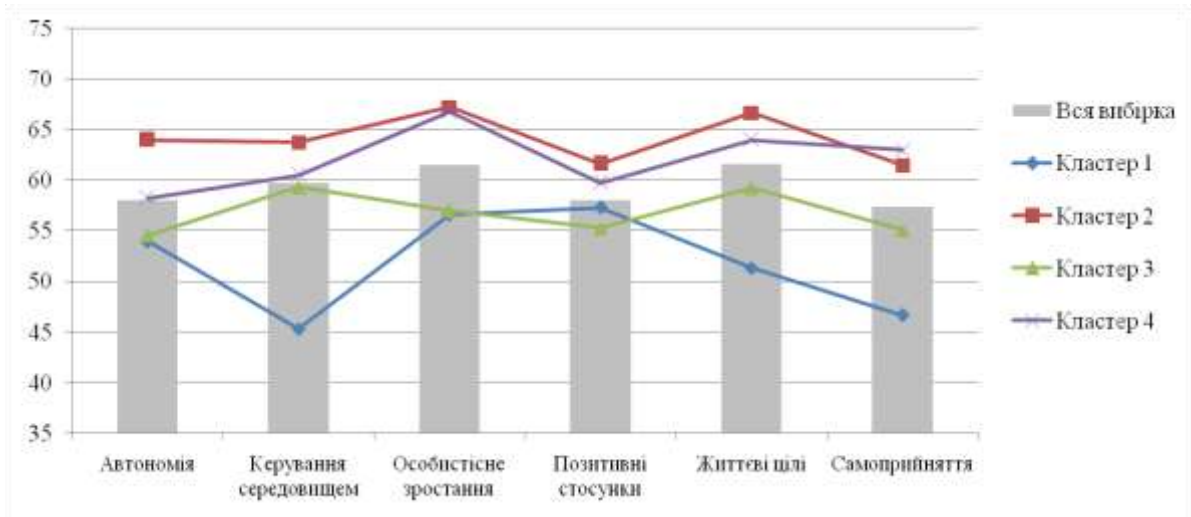


Рис. 2.6. Середні показники психологічного благополуччя в кластерах з різним рівнем вигорання/залученості

Кластер 4, що об'єднав вигорілих, але ефективних та залучених працівників, демонструє рівень психологічного благополуччя, вищий за середні показники в групі. Провідний компонент у профілі благополуччя – особистісне зростання, відчуття постійного саморозвитку та реалізації власного потенціалу. Цим можна пояснити відносно збереження персональних ресурсів при високих робочих навантаженнях.

Неочікуваним результатом виявилось те, що представники помірною кластеру 3 (з середніми показниками залученості/вигорання) мають параметри психологічного благополуччя дещо нижчі, ніж в середньому у вибірці і суттєво нижчі, ніж представники кластеру 2 – рис. 2.6. Особливо ця тенденція стосується компонентів особистісної автономії та особистісного зростання.

Порівняння даних в окремих підгрупах (додаток Д) показало, що високозалучені працівники кластеру 2 достовірно відрізняються від помірнозалучених представників кластеру 3 автономністю в рішеннях та діях ($p=0,002$), відчуттям постійного особистісного росту ($p=0,026$), наявністю

значимих життєвих цілей ($p=0,041$) – все це обумовлює більш високий рівень психологічного благополуччя ($p=0,003$).

Це приводить нас до припущення, що досягнення психологічного благополуччя забезпечується саме за рахунок позитивного полюсу континууму вигорання/залученості. Іншими словами, саме за умови залученості в роботу (енергійність, ініціативність та поглиненість діяльністю) доросла людина переживає задоволеність собою і життям.

Отримані результати раніше не були описані у фаховій літературі, вони відкривають нові перспективи для практичної психологічної роботи в позитивному підході.

Розглянемо показники життєстійкості у виділених кластерах – табл. 2.9.

Таблиця 2.9

Середні показники життєстійкості в кластерах з різним сполученням вигорання/залученості

	Кластер 1	Кластер 2	Кластер 3	Кластер 4	ANOVA	
					F	Sig.
Залученість	13,67	24,75	20,65	23,50	6,443	0,002
Контроль	8,67	18,50	15,82	14,25	6,528	0,001
Прийняття ризику	6,67	13,17	11,06	13,25	4,967	0,006
<i>Життєстійкість</i>	29,00	56,42	47,53	51,00	6,913	0,001

Кластери 1-3 демонструють послідовне зниження всіх показників життєстійкості відповідно до збільшення вираженості вигорання та зменшення залученості в роботу. Найбільше зміщення відносно середніх показників демонструє кластер 1 (вигорілі та неефективні працівники).

Профілі вираженості окремих компонентів життєстійкості при цьому досить подібні – головну роль у них займає показник контролю. Кластер 4 має специфічну відмінність – втрату значимості показника «контроль», що демонструє нижчий рівень, ніж середні показники у вибірці – рис. 2.7.

Це призводить до висновку, що самовіддані та частко-виснажені працівники мають сумніви у власній можливості змінювати обставини власного життя на краще, знижується їх впевненість в тому, що боротьба та активне подолання дозволять їм впливати на події. Відчуття безсилля та втрати контролю може бути наслідком та проявом вигорання, але також ймовірно, що ця особливість обумовлює високі ресурсні витрати в умовах стресу, що призводить до почуття виснаженості та захисних реакцій деперсоналізації.

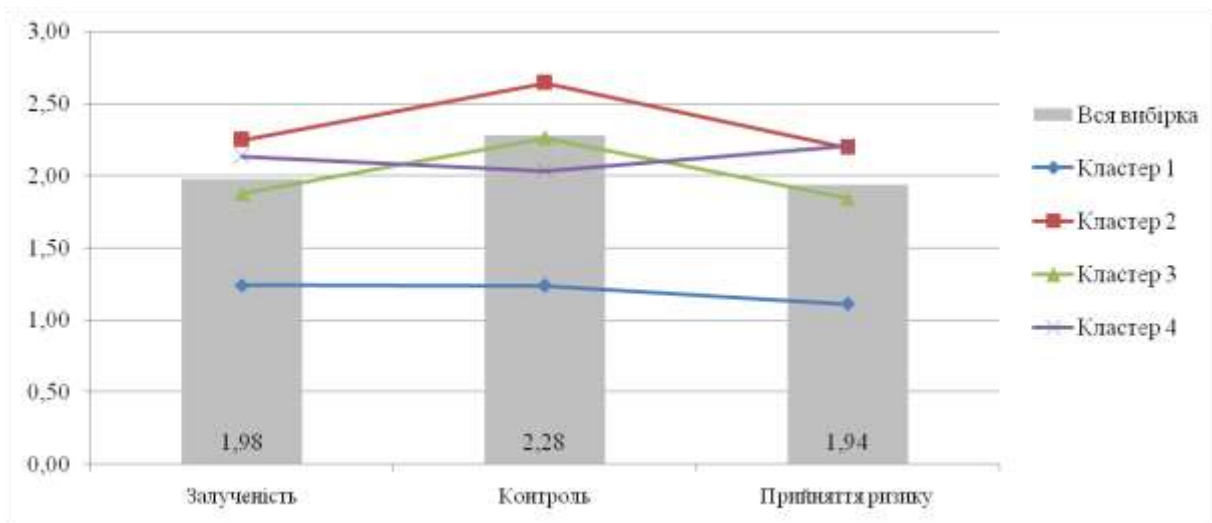


Рис. 2.7. Середні показники життєстійкості в кластерах з різним рівнем вигорання/залученості (примітка: оскільки шкали містять різну кількість питань, сирі бали переведені в усереднені індекси – сумарна оцінка розділена на кількість питань в шкалі: 11, 7 та 6 відповідно)

Цей результат підтверджує деякі аспекти динаміки формування вигорання, сформульовані Х. Монтеро-Марін і співавт. (2011). Вчені визнають що «зморений» профіль професійного вигорання може бути наслідком фанатичної відданості справі. Крайніми полюсами цього континууму виступають фанатична залученість в роботу або ж недбалість через виснаженість і розчарування. Перевантаженість призводить до виснаження ресурсів і зменшення відданості справі, втрати ініціативності, а в підсумку – до нехтування професійними обов'язками. Автори називають точкою якісного

переходу типів вигорання *зміну стратегій подолання труднощів*: від посилення активності до дистанціювання та уникання зусиль [54]. Саме цей аспект може пояснити знижений профіль життєстійкості кластеру 4 (рис. 2.7).

Таким чином, виділені кластери відрізняються за всіма параметрами життєстійкості та психологічного благополуччя, що дозволяє нам уточнити психологічний портрет працівників з різним співвідношенням вигорання та залученості. Кластеризація вибірки та порівняльний аналіз груп з різним співвідношенням вигорання/залученості дозволили нам виявити невідомі раніше нелінійні зв'язки, що пояснюють психологічні закономірності формування вигорання. Проведений аналіз призводить до розуміння вигорання як різноспрямованого процесу зменшення залученості та самовідданості в роботі, що закінчується деформацією професійної ідентичності, зниженням ефективності та нехтуванням своїми обов'язками.

Відповідаючи на питання, поставлені на початку дослідження, ми з'ясували що вигорання та залученість є феноменами зі складною структурою та неоднозначними взаємозв'язками між власними компонентами – рис. 2.8.

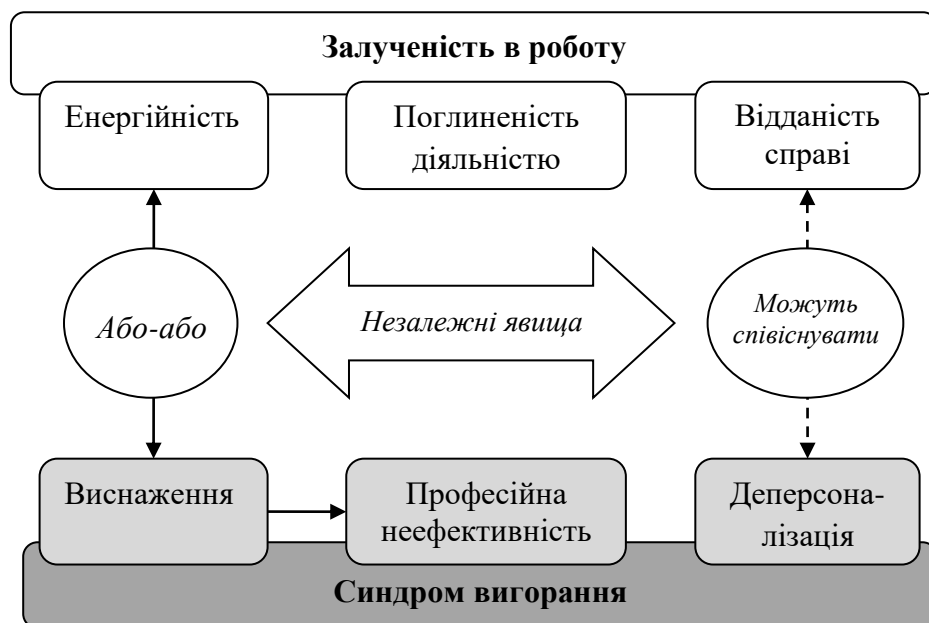


Рис. 2.8. Схема взаємовідносин між компонентами вигорання та залученості

Це пояснює виявлені теоретичні суперечності. Вимір активації (енергійність-виснаження) представляє етапи одного процесу і при цьому протилежні стани, бо один виключає присутність іншого. Вимір професійної ідентичності, скоріше за все, є мультивекторним, бо виражені ознаки відданості справі та деперсоналізації часто можуть бути присутні у одній людини. Важливо, що дані виміри є відносно незалежними один від одного, тож можуть співіснувати в різних комбінаціях (тобто людина може бути виснаженою, але відданою справі, і навпаки, енергійною, але цинічною). Вимір поглиненості представляє окремий феномен, на який впливає характер виконуваної діяльності. Нарешті, професійна ефективність виступає результуючою змінною, що відображає комплексну дію всіх цих чинників.

Висновки до розділу 2

1) Діагностика професійного вигорання має базуватися на комплексному аналізі трьох його вимірів (симптомів) та враховувати співвідношення між ними – профіль вигорання. Результати стандартизованого опитувальника «Професійне вигорання» у вибірці фахівців людино-центрованих професій виявили різноманітні прояви вигорання у 55,5 % опитаних.

У третини опитаних виявлені симптоми емоційного виснаження (33,3 %), серед них у 11,1 % ці прояви виражені в максимальному ступені. Виразні прояви деперсоналізації мають також 33,3 % вибірки. Важливо, що деперсоналізація не обов'язково супроводжується емоційним виснаженням – ці симптоми мають однаково високу виразність лише у 19,4 % опитаних, натомість 27,8 % проблемних випадків включають лише один із симптомів: виснаженість при відсутній деперсоналізації або виражену деперсоналізацію без ознак виснаження.

Прояви редукції персональних досягнень відзначені у 22,2 % вибірки, водночас 47,22 % опитаних вказали на високу компетентність та результативність у справах. Ці показники частково компенсують прояви вигорання. У 19,4 % респондентів високі показники професійної ефективності сполучаються з так само високими параметрами деперсоналізації та/або виснаження. Переважна більшість опитаних демонструють середній або високий рівень залученості в роботу. У вибірці не виявлено респондентів з дуже низькими показниками залученості, а випадки низького рівня досить рідкісні (2,7-11,1 %).

Таке сполучення симптомів обґрунтовує новий методологічний підхід до розуміння вигорання за допомогою побудови та аналізу профілів, що відображають виразність окремих вимірів вигорання/залученості та їх сполучення.

2) Аналіз внутрішніх кореляцій між шкалами опитувальника «Професійне вигорання» та Утрехтської шкали залученості в роботу виявив, що показник деперсоналізації слабо-негативно корелює з показниками залученості та професійної ефективності. Показник відданості справі (що відображує протилежний позитивний аспект професійної ідентичності) значимо не корелює з оцінками поглиненості роботою. Це свідчить про складну структуру вигорання та залученості в роботу, в якій провідними компонентами виступають рівень енергійності/ виснаження та відчуття власної ефективності.

Стосовно аспекту активності в діяльності (виснаженості-енергійності) отримані кореляції підтримують теоретичну модель, що розглядає вигорання та залученість як протилежні полюси єдиного континууму. Разом з тим, кореляції показників деперсоналізації та самовідданості (аспект професійної ідентичності) підтримують ідею про відносну незалежність феноменів вигорання та залученості.

3) Кореляційний аналіз даних вибірки показав, що показники залученості в роботу прямо пов'язані зі складовими життєстійкості (активною залученістю в події, впевненій здатності контролювати життя та змінювати його на краще, прийняттям нового досвіду та ризику) та з більшістю компонентів психологічного благополуччя (крім наявності позитивних стосунків з іншими людьми, що не залежить від переживань, пов'язаних з роботою). При цьому лише два з трьох симптомів вигорання демонструють аналогічні зв'язки.

Показник *емоційного виснаження* негативно корелює з параметрами залученості, контролю, прийняття досвіду, автономії, керування середовищем, життєвих цілей, загальними показниками життєстійкості та психологічного благополуччя. Позитивний полюс активації – показник енергійності – має кореляції протилежного напрямку, але схожі за силою. Це підтверджує гіпотезу про функціональну єдність цих параметрів. Рівень енергії, що людина вкладає в роботу, найтісніше пов'язаний із здатністю до контролю в структурі життєстійкості ($p \leq 0,001$). Залучені особи відчують, що самі керують власним життям; виснажені працівники відчують себе невпевненими і безпорадними.

Аналіз кореляцій з параметрами психологічного благополуччя та життєстійкості особистості показав високу значимість показника *професійної ефективності*. Стабільно-позитивна самооцінка результатів своєї роботи та власної компетентності прямо пов'язана з усіма змінними, що складають життєстійкість і психологічне благополуччя, найбільш тісно – з вимірами залученості в життя, здатністю до керування середовищем та наявністю наповнених сенсом життєвих цілей (в усіх випадках $p \leq 0,001$).

Отримані результати підтверджують гіпотезу про те, що психологічне благополуччя на роботі відіграє провідну роль в загальному позитивному функціонуванні дорослої особистості.

4) Кластерний аналіз даних дозволив виокремити в складі вибірки чотири типи з різним співвідношенням характеристик вигорання та залученості в

роботу: залучені та максимально-ефективні (33,3 %), помірні (47,2 %), вигорілі й неефективні (8,3 %), виснажені, але ефективні (11,1 %).

Найвищий рівень психологічного благополуччя властивий залученим працівникам без ознак вигорання; при цьому фахівці «помірного» типу суттєво відстають за цими параметрами. Отже, позитивне функціонування особистості, задоволеність собою і життям забезпечується саме за рахунок високої залученості в роботу: енергійності, ініціативності та поглиненості діяльністю. Високо-залучені працівники достовірно відрізняються від помірно-залучених автономністю в рішеннях та діях, відчуттям постійного особистісного зростання та наявністю значимих життєвих цілей.

Найнижчий рівень благополуччя та життєстійкості спостерігається в кластері вигорілих, неефективних і незалучених працівників. Компонентна структура психологічного благополуччя вигорілих фахівців відрізняється втратою здатності до керування подіями власного життя, відсутністю значимих життєвих цілей та неприйняттям себе; провідним компонентом, що підтримує задоволеність життям в цій групі, залишаються доброзичливі стосунки з навколишніми.

В групі вигорілих, але ефективних та залучених працівників, виявлено високий рівень психологічного благополуччя. Провідним компонентом його структури є особистісне зростання: відчуття постійного саморозвитку та реалізації власного потенціалу. Це пояснює збереження персональних ресурсів при високих робочих навантаженнях. Водночас, цей тип має специфічну відмінність життєстійкості – втрату значимості показника «контроль». Самовіддані та частково-виснажені працівники сумніваються у можливості змінювати обставини власного життя на краще, знижується їх впевненість в тому, що активне подолання дозволить їм впливати на події. Відчуття безсилля та втрати контролю є важливим критерієм, що відображає якісний перехід від залученості до вигорання.

ВИСНОВКИ

1) Вигорання є психічним станом, що виникає у відповідь на хронічні робочі стреси та включає в себе прояви фізичної, емоційної та когнітивної перевтоми (виснаження), втрату мотивації, інтересу і ціннісної значимості (психологічне дистанціювання від роботи), суттєве зниження якості та продуктивності праці (втрата професійної ефективності). Негативні наслідки вигорання охоплюють всі рівні фізіологічного, особистісного та соціального функціонування людини: від порушень здоров'я до екзистенційного відчаю. Воно відбувається в організаційно-професійному контексті, що вимагає значної напруженості та інтенсивності праці, емоційної залученості в неї, і разом з тим не дозволяє працівнику вчасно та повно відновити витрачені психологічні ресурси.

Порівняно з вигоранням, залученість – новий термін, що відображає «позитивний поворот» в парадигмі психологічних досліджень. Існуючі теорії представляють різні підходи, що частково суперечать один одному: а) висока залученість в роботу є передумовою вигорання, тобто це етапи одного послідовного процесу; б) залученість – антитеза вигорання, тобто це протилежні полюси одного континууму; в) це відносно незалежні феномени, що можуть співіснувати в різних комбінаціях, г) на відміну від стійкого вигорання, залученість представляє тимчасовий стан, що змінюється залежно від конкретних робочих завдань.

2) Результати діагностики вигорання у вибірці фахівців людино-центрованих професій виявили його прояви у 55,5 % опитаних (33,3 % мають виразні ознаки емоційного виснаження, 33,3 % - деперсоналізації 22,2 % - редукції персональних досягнень). При цьому спостерігаються різні комбінації окремих симптомів, в тому числі парадоксальне поєднання високої професійної ефективності з ознаками деперсоналізації та/або виснаження (19,4

%). Переважна більшість опитаних (97,2 %) демонструють середній та високий рівень залученості в роботу. Таке сполучення ознак обґрунтовує необхідність комплексного аналізу якісних профілів, що відображають високий або низький рівень окремих вимірів вигорання/залученості (відносно норм конкретної професійної групи), враховують їх сполучення та співвідношення.

У внутрішній структурі взаємозв'язків окремих параметрів вигорання та залученості в роботу провідними компонентами виступають рівень енергійності/виснаження і відчуття власної ефективності; а виміри професійної ідентичності (деперсоналізація та відданість справі) відносно відокремленні від інших. Стосовно аспекту активності в діяльності (виснаженості-енергійності) отримані кореляції підтримують теоретичну модель, що розглядає вигорання та залученість як протилежні полюси єдиного континууму. Разом з тим, кореляції показників деперсоналізації та самовідданості (аспект професійної ідентичності) підтримують ідею про відносну незалежність феноменів вигорання та залученості.

3) В складі вибірки виокремлено чотири кластери з різним співвідношенням характеристик вигорання та залученості в роботу: залучені та максимально-ефективні (33,3 %), помірні (47,2 %), вигорілі й неефективні (8,3 %), виснажені, але ефективні (11,1 %).

Найвищий рівень психологічного благополуччя властивий залученим працівникам без ознак вигорання; при цьому фахівці «помірного» типу суттєво відстають за цими параметрами. Високо-залучені працівники достовірно відрізняються від помірно-залучених автономністю в рішеннях та діях, відчуттям постійного особистісного зростання та наявністю значимих життєвих цілей.

Найнижчий рівень благополуччя та життєстійкості спостерігається в кластері вигорілих, неефективних і незалучених працівників. Компонентна структура психологічного благополуччя відрізняється втратою здатності до

керування подіями власного життя, відсутністю значимих життєвих цілей та неприйняттям себе.

В групі вигорілих, але ефективних та залучених працівників, виявлено високий рівень психологічного благополуччя. Провідним компонентом його структури є особистісне зростання: відчуття постійного саморозвитку та реалізації власного потенціалу. Це пояснює збереження персональних ресурсів при високих робочих навантаженнях. Водночас, цей тип має специфічну відмінність життєстійкості – втрату впевненості у можливості активно впливати на події та змінювати обставини власного життя на краще. Відчуття безсилля та втрати контролю є важливим критерієм, що відображає якісний перехід від залученості до вигорання.

4) Показники залученості в роботу прямо пов'язані з усіма складовими життєстійкості та з більшістю компонентів психологічного благополуччя (крім наявності позитивних стосунків з іншими людьми, що не залежить від переживань, пов'язаних з роботою). Аналогічні зв'язки демонструють лише два з трьох симптомів вигорання.

Показник *емоційного виснаження* негативно корелює з параметрами залученості, контролю, прийняття досвіду, автономії, керування середовищем, життєвих цілей, загальними показниками життєстійкості та психологічного благополуччя. Позитивний полюс активації – показник енергійності – має кореляції протилежного напрямку, але схожі за силою. Це засвідчує функціональну та змістовну єдність цих параметрів. Рівень енергії, що людина вкладає в роботу, найтісніше пов'язаний із здатністю до контролю: залучені особи відчують, що самі керують власним життям; виснажені працівники відчують себе невпевненими і безпорадними.

Стабільно-позитивна самооцінка результатів своєї роботи та власної компетентності (професійна ефективність) прямо пов'язана з усіма змінними, що складають життєстійкість і психологічне благополуччя, найбільш тісно – з

вимірами залученості в життя, здатністю до керування середовищем та наявністю наповнених сенсом життєвих цілей.

Все це переконливо свідчить про те, що психологічне благополуччя на роботі відіграє провідну роль в загальному позитивному функціонуванні дорослої особистості. Задоволеність собою і життям забезпечується саме за рахунок високої залученості в роботу: енергійності, ініціативності та поглиненості діяльністю.

Отримані результати раніше не були описані у фаховій літературі, вони відкривають нові перспективи для практичної роботи. Найбільш актуальні напрямки подальших досліджень ми бачимо в розробці діагностичних інструментів, що враховують різні комбінації вигорання та залученості у працівників, та в розробці методології психологічних втручань, спрямованих на вчасне виявлення, запобігання та подолання синдрому вигорання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Барабанщикова В.В., Климова О.А. Представления о вовлеченности в работу и трудоголизме в современных психологических исследованиях. *Национальный психологический журнал*. 2015. № 1(17). С. 52-60. http://npsyj.ru/pdf/npj-no17-2015/npj_no17_2015_52-60.pdf
2. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С., Наследов А. Д. Стандартизированный опросник «Профессиональное выгорание» для специалистов социномических профессий. *Вестник Санкт-Петербургского ун-та. Серия 12: Психология. Социология. Педагогика*. 2013. Вып. 4. С. 17-27.
3. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика. 2-е изд.. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 336 с.
4. Гофман И. Представление себя другим в повседневной жизни. Директ медиа Пабблишинг, 2007.
5. Ермолаева Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность. *Психологический журнал*. 2001. № 22(4). С. 51-59.
6. Иванова Т.Ю. Теория сохранения ресурсов как объяснительная модель возникновения стресса. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 2013. Т. 10. № 3. С. 119–135.
7. Кузьменко С. А. Сучасні діагностичні критерії вигорання та залученості в роботу. *Соціально-психологічні технології розвитку особистості* : зб. матеріалів VI Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених, аспірантів та студентів (22 квіт. 2021 р., м. Херсон) / ред. С. І. Бабатіна та ін. Херсон : ФОП Вишемирський, 2021. С. 225-229.
8. Леонтьев Д. А., Рассказова Е. И. Тест жизнестойкости. М. : Смысл, 2006. 63 с.

9. Лэнгле А. Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального анализа. *Вопросы психологии*, 2008. № 2. С. 3–16. URL: https://laengle.info/userfile/doc/Burnout_ru.pdf
10. Мандрикова Е. Ю., Горбунова А. А. Взаимосвязь увлеченности работой, личностных ресурсов и удовлетворенности трудом сотрудников. *Организационная психология*. 2012. Т. 2, № 4. С. 2–22.
11. Осин Е. Н. Факторная структура краткой версии Теста жизнестойкости. *Организационная психология*. 2013. Т. 3, № 3. С. 42–60. URL: https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2014/03/24/1318135469/OrgPsy_2013-3-2.pdf
12. Осин Е. Н., Рассказова Е. И. Краткая версия теста жизнестойкости: психометрические характеристики и применение в организационном контексте. *Вестник Московского университета. Сер. № 14. Психология*. 2013. № 2, С. 147-165. URL: http://msupsyj.ru/pdf/vestnik_2013_2/vestnik_2013-2_147-165.Pdf
13. Паловскі Ю. О. Психологічні предиктори емоційного вигорання та залученості в роботу в керівників бізнесу. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2021. Том 32 (71), № 2. С. 42-49. DOI <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.2/08>
14. Полунина О. В. Увлеченность работой и профессиональное выгорание: эмпирические типы взаимосвязей. *Стресс, выгорание, совладание в современном контексте* / ред. А. Л. Журавлева, Е. А. Сергиенко. М.: Институт психологии РАН, 2011. С. 442-453. URL: https://lib.ipran.ru/upload/papers/paper_20113392.pdf
15. Селье Г. Стресс без дистресса. *Журнал неврологии им. Б. М. Маньковського*. 2016. Т. 4, № 1. С. 78-89. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/jorn_2016_1_13
16. Тавровецька Н. І. Взаємозв'язок професійного вигорання педагогів з особливостями ціннісно-сислової сфери і життєвої позиції. *Проблеми сучасної психології*. 2020. Вип. 49. С. 296-321. DOI: 10.32626/2227-

6246.2020-49.296-321.

17. Хайрулін О. Професійне вигорання військовослужбовців як предмет психологічного аналізу. *Психологія і суспільство*. 2014. № 2. С. 98-128. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/12441>
18. Шауфели В., Дийкстра П., Иванова Т. Ю. Увлеченность работой: Как научиться любить свою работу и получать от неё удовольствие. М. : Когито-центр, 2015. URL: <https://publications.hse.ru/books/139786823>
19. Шевеленкова Т. Д., Фесенко Т. П. Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследования). *Психологическая диагностика: Ежеквартальный научно-методический и практический журнал*. 2005. №3. С. 95-130.
20. A message from the Maslach Burnout Inventory Authors. Maslach Burnout Inventory™ (MBI) / C. Maslach, S. E. Jackson, M. P. Leiter, W. B. Schaufeli, R. L. Schwab. Menlo Park, CA : Mind Garden, 2019. URL: <https://www.mindgarden.com/blog/post/44-a-message-from-the-maslach-burnout-inventory-authors>
21. Abbas R. Z., Murad H. S., Yazdani N. Asghar A. Extending "Kahn's model of personal engagement and disengagement at work" with reference to existential attributes: A case study of HR managers in Pakistan. *International Journal of Social Economics*. 2014. Vol. 41(1). DOI: 10.1108/IJSE-10-2012-0143
22. Bakker A. B. A job demands-recourses' approach to public service motivation. *Public Administration Review by The American Society for Public Administration*. 2015. P. 723–732.
23. Bakker A. B., Demerouti E. The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 2007. Vol. 22, № 3, P. 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

24. Bianchi R., Schonfeld I. S., Laurent E. Is it Time to Consider the “Burnout Syndrome” A Distinct Illness? *Frontiers in Public Health*, 2015. Vol. 3, Article 158. DOI: 10.3389/fpubh.2015.00158
25. Burisch M. HBI - Hamburger Burnout-Inventar: Manual. Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2020. DOI: 10.1007/978-3-662-61690-1
26. Buunk B. P., Schaufeli, W. B. Professional burnout: A perspective from social comparison theory. *Professional burnout: Recent developments in theory and research* Eds. W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. Washington, DC : Taylor & Francis 1993. P. 53-69.
27. Chirkowska-Smolak T., Kleka P. The Maslach Burnout Inventory-General Survey: Validation across different occupational groups in Poland. *Polish Psychological Bulletin*. 2011. Vol. 42(2). P. 86-94. DOI: 10.2478/v10059-011-0014-x
28. Choi Y. G., Choi B. J., Park T. H., Uhm J. Y., Lee D. B., Chang S. S., Kim S.Y. A study on the characteristics of Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) of workers in one electronics company. *AOEM: Annals of Occupational and Environmental Medicine*. 2019. Vol. 31. Article: e29. DOI: <https://doi.org/10.35371/aoem.2019.31.e29>
29. Demerouti E. Individual strategies to prevent burnout. *Burnout at work: A psychological perspective* / M. P. Leiter, A. B. Bakker, C. Maslach (Eds.). Psychology Press, 2014 P. 32–55.
30. Etzion D. Burnout: The hidden agenda of human distress. IIBR Series in Organizational Behavior and Human Resources, Working paper № 930/87. Tel Aviv: The Israel Institute of Business Research, 1987.
31. Farber B. A. Burnout in Psychotherapist: Incidence, types, and trends. *Psychotherapy in Private Practice*. 1990. Vol. 8. P. 35–44. DOI: 10.1300/J294v08n01_07

32. Fontes F. F., Herbert J., Freudenberger e a constituição do burnout como síndrome psicopatológica. *Memorandum: Memória E História Em Psicologia*, 2020. Vol. 37. DOI: 10.35699/1676-1669.2020.19144
33. Freudenberger H. J. Burn-out: Occupational hazard of the child care worker. *Child Care Quarterly*, 1977. Vol. 6(2). P. 90–99.
34. Freudenberger H. J. Executive Burnout: Lecture Delivered at The Harvard Business Club. NY : Burnout Global. 1981. URL: <https://burnoutglobal.com/the-author>
35. Freudenberger H. J. Staff burn-out. *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30(1). P. 159–165. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
36. Freudenberger H. J., North G. Women's burnout: How to Spot It, how to Reverse It and How to Prevent It. NY : Penguin Book, 1986. 224 p.
37. Freudenberger H. J., Richelson G. Burn-out: the high cost of high achievement. Garden City, NY: Anchor Press, 1980. 214 p.
38. Golembiewski R. T., Munzenrider R., Carter D. Phases of progressive burnout and their work site covariants: critical issues in OD research and praxis. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 1983. Vol. 19(4). P. 461-481.
39. Hobfoll S., Shirom A. Stress and burnout in the workplace. *Handbook of organization behavior* / ed. R. Golembiewski. N.Y. : Master Dekker, 1993. P. 41–60.
40. Hobfoll S.E. Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2011. Vol. 84. P. 116–122.
41. Kahn W.A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*. 1990. Vol. 33, P. 692-724. DOI: 10.5465/256287
42. Leiter M. P., Maslach C. Burnout and engagement: Contributions to a new vision. *Burnout Research*, 2017. Vol. 5. P. 55–57. DOI: 10.1016/j.burn.2017.04.003

43. Leiter M. P., Maslach C. Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 2016. Vol. 3(4). P. 89–100. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>
44. Leiter M., Maslach C. Areas of Worklife: A Structured Approach to Organizational Predictors of Job Burnout. Chapter in *Research in Occupational Stress and Well Being*. 2004. DOI: 10.1016/S1479-3555(03)03003-8
45. Maddi S., Kobasa S. *The Hardy Executive: Health under Stress*. Homewood (IL) : Dow Jones-Irwin, 1984. 131 c.
46. Maslach C. Burned-Out. *Human Behavior*, 1976. Vol. 9. P. 16-22. URL : <https://www.researchgate.net/profile/Christina-Maslach/2>
47. Maslach C. Burnout: A Multidimensional Perspective. *Professional burnout: Recent developments in theory and research* / eds. W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. Washington, DC : Taylor & Francis, 1993. P. 19-32.
48. Maslach C. *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall. 1982. 302 p.
49. Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. P. *Maslach Burnout Inventory*. Third edition. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press. 1996. 88 p. URL : <https://www.researchgate.net/profile/Christina-Maslach>
50. Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. P., Schaufeli W. B., Schwab R. L. *Maslach Burnout Inventory Manual*. Fourth edition. Palo Alto, CA: Mind Garden. 2017. URL: <https://www.mindgarden.com/117-maslach-burnout-inventorymbi>
51. Maslach C., Leiter M. P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*. 2016. Vol. 15(2). P. 103-111. DOI: 10.1002/wps.20311
52. Maslach C., Schaufeli W. B. Historical and conceptual development of burnout. *Professional burnout: Recent developments in theory and research* / eds. W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. Washington, DC : Taylor & Francis, 1993. P. 1-16.

53. Maslach, C., Jackson, S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 1981. Vol. 2. P. 99-113. DOI: 10.1002/job.4030020205
54. Montero-Marín J., García-Campayo J., Mosquera Mera D., López del Hoyo Y. A new definition of burnout syndrome based on Farber's proposal. *Journal of occupational medicine and toxicology*, 2009. Vol. 4(1), Art. 31. DOI: 10.1186/1745-6673-4-31
55. National Academy of Sciences (NAS). Christina Maslach. 2020 NAS Award for Scientific Reviewing. URL: <http://www.nasonline.org/programs/awards/scientific-reviewing.html>
56. Pines A. M. Burnout: An existential perspective. *Professional burnout: Recent developments in theory and research* / eds. W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. Washington, DC : Taylor & Francis 1993. P. 33-51.
57. Pines A., Aronson E. Career burnout: Causes and cures. NY: Free Press, 1988. 244 p.
58. Ratnesar R. The Menace Within. Stanford Magazin. 2011, july/august. URL: <https://stanfordmag.org/contents/the-menace-within>
59. Ryff C. D. Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*. 1995. № 4. P. 99-104.
60. Saks A. M. Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. 2019. Vol. 6, № 1. P. 19-38. DOI: <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>
61. Saks A. M. Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 2006. Vol. 21(6). P. 600-619.
62. Schaufeli W. B., Buunk B. P. Burnout: An Overview of 25 Years of Research and Theorizing. *The Handbook of Work and Health Psychology* / M. J. Schabracq, J. Winnubst, C. L. Cooper. John Wiley & Sons, 2004. P.383–425. DOI:10.1002/0470013400.ch19

63. Schaufeli W., Bakker A. UWES. Utrecht Work Engagement Scale : Preliminary Manual (Version 1.1). Utrecht, Netherlands: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, 2004. 60 p. URL: https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
64. Schonfeld I. S., Verkuilen J., Bianchi, R. Inquiry into the correlation between burnout and depression. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2019. Vol. 24(6). P. 603–616. DOI: <https://doi.org/10.1037/ocp0000151>
65. Schüler-Schneider A., Schneider B., Hillert A. Burnout as a Disease Category. *Psychiatrische Praxis*, 2011. Vol. 38. P. 320–322. DOI: 10.1055/s-0031-1276895
66. Schutte N., Toppinen S., Kalimo R., Schaufeli W. The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2000. Vol. 73(1). P. 53–66. DOI: <https://doi.org/10.1348/096317900166877>
67. Seligman M. Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment. New York: Simon and Schuster, 2002. 275 p.
68. Shirom A., Toker S., Alkaly Y., Jacobson O., Balicer R. Work-based predictors of mortality: A 20-year follow-up of healthy employees. *Health Psychology*, 2011. Vol. 30(3). P. 268-275. <https://doi.org/10.1037/a0023138>
69. Sonnentag S. A task-level perspective on work engagement: A new approach that helps to differentiate the concepts of engagement and burnout. *Burnout Research*, 2017. Vol. 5. P. 12–20. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.001>
70. World Health Organization (WHO). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases [28 May 2019, Departmental news]. URL: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupationalphenomenon-international-classification-of-diseases>

ДОДАТКИ

Додаток А. Бланки діагностичних опитувальників

Утрехтська шкала захопленості роботою (UWES, українська версія)

Інструкція: Питання, наведені нижче, відносяться до переживань, які людина відчуває у зв'язку зі своєю роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне з тверджень і визначте, чи відчували Ви коли-небудь щось подібне по відношенню до основної роботи. Якщо у Вас ніколи не було такого переживання, обведіть 0 на бланку відповідей, якщо те чи інше переживання у Вас було, відзначте на бланку, як часто воно виникає, відповідно до шкали, наведеної нижче (бали від 1 до 6).

Ніколи	Майже ніколи	Доволі нечасто	Іноді	Доволі часто	Майже завжди	Постійно
0	1	2	3	4	5	6
Жодного разу	Декілька разів на рік	Раз на місяць або менше	Декілька разів на місяць	Раз на тиждень	Декілька разів на тиждень	Кожного дня

1. _____ Під час роботи мене переповнює енергія
2. _____ Моя робота цілеспрямована і осмислена
3. _____ Коли я працюю, час пролітає непомітно
4. _____ Під час роботи я відчуваю прилив сил і енергії
5. _____ Я сповнений ентузіазму щодо своєї роботи
6. _____ Під час роботи я забуваю про все що оточує
7. _____ Моя робота надихає мене
8. _____ Прокинувшись вранці, я тішуся з того, що піду на роботу
9. _____ Я щасливий, коли інтенсивно працюю
10. _____ Я пишаюся своєю роботою
11. _____ Я йду в роботу з головою
12. _____ Можу працювати протягом тривалого часу без перерв
13. _____ Робота ставить переді мною складні і цікаві завдання
14. _____ Я дозволяю роботі «забирати» мене
15. _____ В роботі я дуже наполегливий і не відволікаюся на стороннє
16. _____ Мені важко відкласти роботу в сторону
17. _____ Я продовжую працювати навіть тоді, коли справи йдуть погано

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors.

Опросник ПВ для социномических профессий

Инструкция. Вам предлагается 22 утверждения о переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и отметьте, как часто вы испытываете данные переживания или мысли. Позиция «0» означает — никогда, позиция «6» — ежедневно. Для этого зачеркните или обведите кружком балл, соответствующий частоте переживаний.

0 - Никогда

1 - Очень редко

2 - Редко

3 - Иногда

4 - Часто

5 - Очень часто

6 - Каждый день

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным (уставшим) человеком 0 1 2 3 4 5 6
2. В конце рабочего дня я чувствую себя как «выжатый лимон» 0 1 2 3 4 5 6
3. В рабочие дни по утрам у меня плохое настроение, я считаю дни и часы до выходных 0 1 2 3 4 5 6
4. Я доволен (довольна) результатами моей работы 0 1 2 3 4 5 6
5. Меня утомляют люди, с которыми я работаю (подчиненные, клиенты, реципиенты), я стремлюсь свести время общения с ними до минимума 0 1 2 3 4 5 6
6. Я чувствую в себе большой заряд бодрости, эмоциональной и творческой энергии на работе и после нее * 0 1 2 3 4 5 6
7. Я умею находить правильные решения в трудных или конфликтных ситуациях на работе и вне ее 0 1 2 3 4 5 6
8. Я чувствую потерю интереса и апатию по отношению к моей работе 0 1 2 3 4 5 6
9. Я умею внести «искру» (творчество) в свою работу 0 1 2 3 4 5 6
10. В последнее время я стал(а) более черствым(вой), бесчувственным(ой) в межличностных отношениях с реципиентами (подчиненными, клиентами, коллегами и др.) 0 1 2 3 4 5 6
11. Люди, с которыми мне приходится работать, не интересны для меня 0 1 2 3 4 5 6
12. Я работаю с удовольствием, имею много целей и планов в моей деятельности. Я верю в их осуществление 0 1 2 3 4 5 6
13. Я испытываю все больше разочарований в моей профессиональной деятельности 0 1 2 3 4 5 6
14. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше 0 1 2 3 4 5 6
15. Я чувствую безразличие к тем, с кем мне нужно работать (реципиенты, подчиненные, клиенты, ученики и др.) и я предпочитаю формальное общение с ними, без лишних эмоций и открытости 0 1 2 3 4 5 6
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех 0 1 2 3 4 5 6
17. Я создаю атмосферу доброжелательности, сотрудничества и энтузиазма в рабочем коллективе (команде) 0 1 2 3 4 5 6

18. Я легко общаюсь на работе со всеми независимо от их амбиций, характера, манеры общения 0 1 2 3 4 5 6

19. Я доволен(на) моими жизненными и профессиональными успехами 0 1 2 3 4 5 6

20. Я чувствую себя на пределе возможностей 0 1 2 3 4 5 6

21. Я верю, что смогу еще много сделать (достичь) в своей жизни 0 1 2 3 4 5 6

22. Я проявляю к другим людям больше внимания и заботы, чем получаю в ответ признательности и благодарности 0 1 2 3 4 5 6

Шкалы психологического благополучия Рифф (адаптация Т.Д. Шевеленковой, П. П. Фесенко)

Инструкция: Предлагаемые Вам утверждения касаются того, как Вы относитесь к себе и своей жизни. Мы предлагаем Вам согласиться или не согласиться с каждым из предложенных утверждений. Обведите цифру, которая лучше всего отражает степень Вашего согласия или несогласия с каждым утверждением. Помните, что правильных или не правильных ответов не существует.

<i>Обведите цифру, которая лучше всего отражает степень Вашего согласия или несогласия с каждым утверждением</i>	Абсолютно не согласен	Не согласен	Скорее, не согласен	Скорее, согласен	Согласен	Абсолютно согласен
1. Большинство моих знакомых считают меня любящим и преданным человеком.	1	2	3	4	5	6
2. Иногда я меняю свое поведение или образ мышления, чтобы не выделяться.	1	2	3	4	5	6
3. Как правило, я считаю себя в ответе за то, как я живу.	1	2	3	4	5	6
4. Меня не интересуют занятия, которые принесут результат в отдаленном будущем.	1	2	3	4	5	6
5. Мне приятно думать о том, что я совершил в прошлом и надеюсь совершить в будущем.	1	2	3	4	5	6
6. Когда я оглядываюсь назад, мне нравится, как сложилась моя жизнь.	1	2	3	4	5	6
7. Поддержание близких отношений было связано для меня с трудностями и разочарованиями.	1	2	3	4	5	6
8. Я не боюсь высказывать свое мнение, даже если оно противоречит мнению большинства.	1	2	3	4	5	6
9. Требования повседневной жизни часто угнетают меня.	1	2	3	4	5	6
10. В принципе, я считаю, что со временем узнаю о себе все больше и больше.	1	2	3	4	5	6
11. Я живу сегодняшним днем и не особо задумываюсь о будущем.	1	2	3	4	5	6
12. В целом я уверен в себе.	1	2	3	4	5	6
13. Мне часто бывает одиноко из-за того, что у меня мало друзей, с кем я могу поделиться своими проблемами.	1	2	3	4	5	6

<i>Обведите цифру, которая лучше всего отражает степень Вашего согласия или несогласия с каждым утверждением</i>	Абсолютно не согласен	Не согласен	Скорее, не согласен	Скорее, согласен	Согласен	Абсолютно согласен
14. На мои решения обычно не влияет то, что делают другие.	1	2	3	4	5	6
15. Я не очень вписываюсь в сообщество окружающих меня людей.	1	2	3	4	5	6
16. Я отношусь к тем людям, которым нравится пробовать все новое.	1	2	3	4	5	6
17. Я стараюсь сосредоточиться на настоящем, потому что будущее почти всегда приносит какие-то проблемы.	1	2	3	4	5	6
18. Мне кажется, что многие из моих знакомых преуспели в жизни больше, чем я.	1	2	3	4	5	6
19. Я люблю душевные беседы с родными или друзьями.	1	2	3	4	5	6
20. Меня беспокоит то, что думают обо мне другие.	1	2	3	4	5	6
21. Я вполне справляюсь со своими повседневными заботами.	1	2	3	4	5	6
22. Я не хочу пробовать новые виды деятельности — моя жизнь и так меня устраивает.	1	2	3	4	5	6
23. Моя жизнь имеет смысл.	1	2	3	4	5	6
24. Если бы у меня была такая возможность, я бы многое в себе изменил.	1	2	3	4	5	6
25. Мне кажется важным быть хорошим слушателем, когда близкие друзья делятся со мной своими проблемами.	1	2	3	4	5	6
26. Для меня важнее быть в согласии с самим собой, чем получать одобрение окружающих.	1	2	3	4	5	6
27. Я часто чувствую, что мои обязанности угнетают меня.	1	2	3	4	5	6
28. Мне кажется, что новый опыт, способный изменить мои представления о себе и об окружающем мире, очень важен.	1	2	3	4	5	6
29. Мои повседневные дела часто кажутся мне банальными и незначительными.	1	2	3	4	5	6
30. В целом я себе нравлюсь.	1	2	3	4	5	6
31. У меня не так много знакомых, готовых выслушать меня, когда мне нужно выговориться.	1	2	3	4	5	6
32. На меня оказывают влияние сильные люди.	1	2	3	4	5	6
33. Если бы я был несчастен в жизни, я предпринял бы эффективные меры, чтобы изменить ситуацию.	1	2	3	4	5	6
34. Если задуматься, то с годами я не стал намного лучше.	1	2	3	4	5	6
35. Я не очень хорошо осознаю, чего хочу достичь в жизни.	1	2	3	4	5	6
36. Я совершал ошибки, но все, что ни делается, — все к лучшему.	1	2	3	4	5	6
37. Я считаю, что многое получаю от друзей.	1	2	3	4	5	6
38. Людям редко удается уговорить меня сделать то, чего я сам не хочу.	1	2	3	4	5	6
39. Я неплохо справляюсь со своими финансовыми делами.	1	2	3	4	5	6
40. На мой взгляд, человек способен расти и развиваться в любом возрасте.	1	2	3	4	5	6

<i>Обведите цифру, которая лучше всего отражает степень Вашего согласия или несогласия с каждым утверждением</i>	Абсолютно не согласен	Не согласен	Скорее, не согласен	Скорее, согласен	Согласен	Абсолютно согласен
41. Когда-то я ставил перед собой цели, но теперь это кажется мне пустой тратой времени.	1	2	3	4	5	6
42. Во многом я разочарован своими достижениями в жизни.	1	2	3	4	5	6
43. Мне кажется, что у большинства людей больше друзей, чем у меня.	1	2	3	4	5	6
44. Для меня важнее приспособиться к окружающим людям, чем в одиночку отстаивать свои принципы.	1	2	3	4	5	6
45. Я расстраиваюсь, когда не успеваю сделать все, что намечено на день.	1	2	3	4	5	6
46. Со временем я стал лучше разбираться в жизни, и это сделало меня более сильным и компетентным.	1	2	3	4	5	6
47. Мне доставляет удовольствие составлять планы на будущее и воплощать их в жизнь.	1	2	3	4	5	6
48. Как правило, я горжусь тем, какой я, и какой образ жизни я веду.	1	2	3	4	5	6
49. Окружающие считают меня отзывчивым человеком, у которого всегда найдется время для других.	1	2	3	4	5	6
50. Я уверен в своих суждениях, даже если они идут вразрез с общепринятым мнением.	1	2	3	4	5	6
51. Я умею рассчитывать свое время так, чтобы все делать в срок.	1	2	3	4	5	6
52. У меня есть ощущение, что с годами я стал лучше.	1	2	3	4	5	6
53. Я активно стараюсь осуществлять планы, которые составляю для себя.	1	2	3	4	5	6
54. Я завидую образу жизни многих людей.	1	2	3	4	5	6
55. У меня было мало теплых доверительных отношений с другими людьми.	1	2	3	4	5	6
56. Мне трудно высказывать свое мнение по спорным вопросам.	1	2	3	4	5	6
57. Я занятой человек, но я получаю удовольствие от того, что справляюсь с делами.	1	2	3	4	5	6
58. Я не люблю оказываться в новых ситуациях, когда нужно менять привычный для меня способ поведения.	1	2	3	4	5	6
59. Я не отношусь к людям, которые скитаются по жизни безо всякой цели.	1	2	3	4	5	6
60. Возможно, я отношусь к себе хуже, чем большинство людей.	1	2	3	4	5	6
61. Когда дело доходит до дружбы, я часто чувствую себя сторонним наблюдателем.	1	2	3	4	5	6
62. Я часто меняю свою точку зрения, если друзья или родные не согласны с ней.	1	2	3	4	5	6
63. Я не люблю строить планы на день, потому что никогда не успеваю сделать все запланированное.	1	2	3	4	5	6

<i>Обведите цифру, которая лучше всего отражает степень Вашего согласия или несогласия с каждым утверждением</i>	Абсолютно не согласен	Не согласен	Скорее, не согласен	Скорее, согласен	Согласен	Абсолютно согласен
64. Для меня жизнь — это непрерывный процесс познания и развития.	1	2	3	4	5	6
65. Мне иногда кажется, что я уже совершил в жизни все, что было можно.	1	2	3	4	5	6
66. Я часто просыпаюсь с мыслью о том, что жил неправильно.	1	2	3	4	5	6
67. Я знаю, что могу доверять моим друзьям, а они знают, что могут доверять мне.	1	2	3	4	5	6
68. Я не из тех, кто поддается давлению общества в том, как себя вести и как мыслить.	1	2	3	4	5	6
69. Мне удалось найти себе подходящее занятие и нужные мне отношения.	1	2	3	4	5	6
70. Мне нравится наблюдать, как с годами мои взгляды изменились и стали более зрелыми.	1	2	3	4	5	6
71. Цели, которые я ставил перед собой, чаще приносили мне радость, нежели разочарование.	1	2	3	4	5	6
72. В моем прошлом были взлеты и падения, но я не хотел бы ничего менять.	1	2	3	4	5	6
73. Мне трудно полностью раскрыться в общении с людьми.	1	2	3	4	5	6
74. Меня беспокоит, как окружающие оценивают то, что я выбираю в жизни.	1	2	3	4	5	6
75. Мне трудно обустроить свою жизнь так, как хотелось бы.	1	2	3	4	5	6
76. Я уже давно не пытаюсь изменить или улучшить свою жизнь.	1	2	3	4	5	6
77. Мне приятно думать о том, чего я достиг в жизни.	1	2	3	4	5	6
78. Когда я сравниваю себя со своими друзьями и знакомыми, то понимаю, что я во многом лучше их.	1	2	3	4	5	6
79. Мы с моими друзьями относимся с сочувствием к проблемам друг друга.	1	2	3	4	5	6
80. Я сужу о себе исходя из того, что я считаю важным, а не из того, что считают важным другие.	1	2	3	4	5	6
81. Мне удалось создать себе такое жилище и такой образ жизни, которые мне очень нравятся.	1	2	3	4	5	6
82. Старого пса не научить новым трюкам.	1	2	3	4	5	6
83. Я не уверен, что мне стоит чего-то ждать от жизни.	1	2	3	4	5	6
84. Каждый имеет недостатки, но у меня их больше, чем у других.	1	2	3	4	5	6

Тест жизнестойкости

Инструкция: Ответьте, пожалуйста, на несколько вопросов о себе. Выбирайте тот ответ, который наилучшим образом отражает Ваше мнение. Здесь нет правильных или неправильных ответов, так как важно только Ваше мнение. Просьба работать в темпе, подолгу не задумываясь над ответами. Работайте последовательно, не пропуская вопросов.

Утверждение	Нет	Скорее нет	Скорее да	Да
1 Я часто не уверен в собственных решениях				
2 Иногда мне кажется, что никому нет до меня дела				
3 Я постоянно занят, и мне это нравится				
4 Порой все, что я делаю, кажется мне бесполезным				
5 Вечером я часто чувствую себя совершенно разбитым				
6 Иногда меня пугают мысли о будущем				
7 Я всегда уверен, что смогу воплотить в жизнь то, что задумал				
8 Мне кажется, я не живу полной жизнью, а только играю роль				
9 Мне кажется, если бы в прошлом у меня было меньше разочарований и невзгод, мне было бы сейчас легче жить на свете				
10 Возникающие проблемы часто кажутся мне неразрешимыми				
11 Когда кто-нибудь жалуется, что жизнь скучна, это значит, что он просто не умеет видеть интересное				
12 Мне всегда есть чем заняться				
13 Я часто сожалею о том, что уже сделано				
14 Я довольно часто откладываю на завтра то, что трудноосуществимо, или то, в чем я не уверен				
15 Мне кажется, жизнь проходит мимо меня				
16 Мои мечты редко сбываются				
17 Порой мне кажется, что все мои усилия тщетны				
18 Мне не хватает упорства закончить начатое				
19 Бывает, жизнь кажется мне скучной и бесцветной				
20 Как правило, я работаю с удовольствием				
21 Иногда я чувствую себя лишним даже в кругу друзей				
22 Бывает, на меня наваливается столько проблем, что просто руки опускаются				
23 Друзья уважают меня за упорство и непреклонность				
24 Я охотно берусь воплощать новые идеи				

Додаток Б. Описові статистики та характеристики розподілу даних

А) Опитувальник «Професійне вигорання»

		Statistics			
		Емоційне_висна ження	Деперсоналізац ія	Професійна_еф ективність	Інт_ПВ
N	Valid	36	36	36	36
	Missing	0	0	0	0
Mean		20,8611	10,5278	33,6389	4,99
Std. Error of Mean		1,59968	1,05069	1,19334	,355
Median		19,5000	10,5000	33,5000	4,85
Mode		22,00	3,00 ^a	28,00	3 ^a
Std. Deviation		9,59807	6,30413	7,16002	2,132
Variance		92,123	39,742	51,266	4,546
Skewness		,715	,257	-,775	,361
Std. Error of Skewness		,393	,393	,393	,393
Kurtosis		,063	-,791	1,554	-,357
Std. Error of Kurtosis		,768	,768	,768	,768
Range		39,00	24,00	35,00	9
Minimum		6,00	,00	11,00	1
Maximum		45,00	24,00	46,00	10
Sum		751,00	379,00	1211,00	180

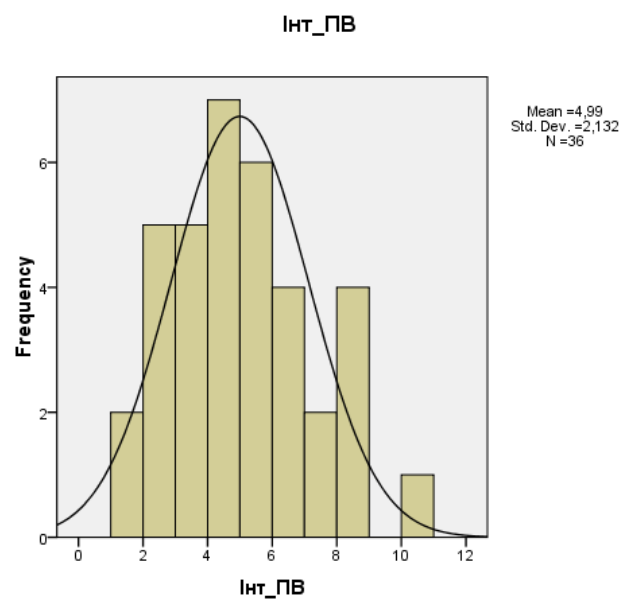
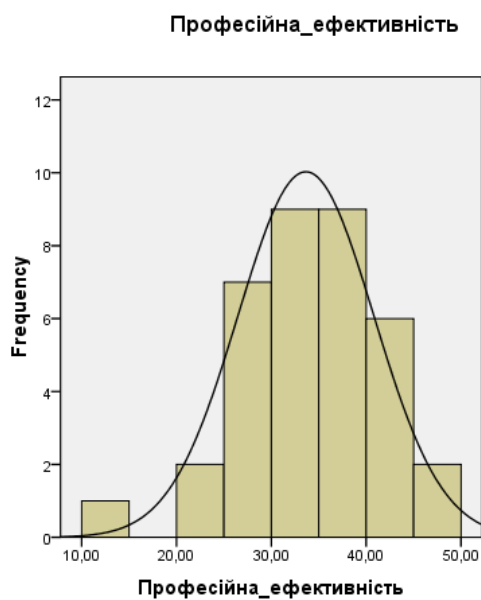
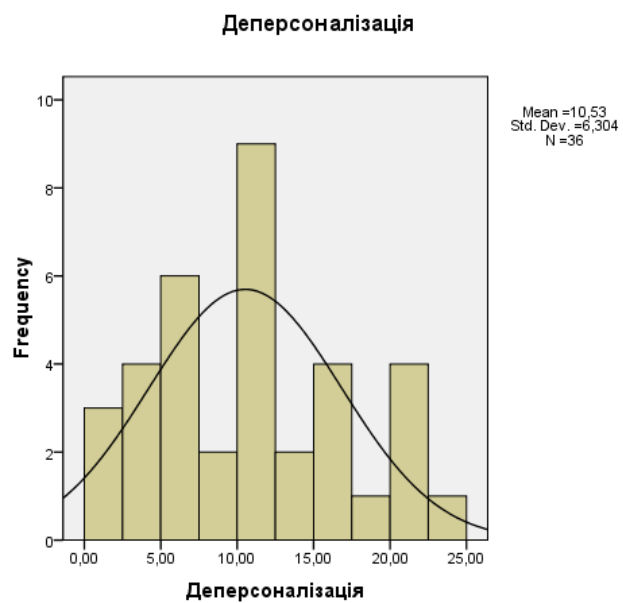
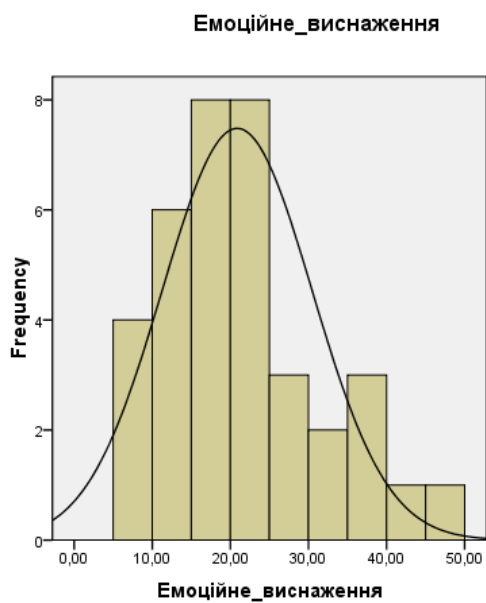
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Емоційне_висна ження	Деперсоналізаці я	Професійна_еф ективність	Інт_ПВ
N		36	36	36	36
Normal Parameters ^a	Mean	20,8611	10,5278	33,6389	4,99
	Std. Deviation	9,59807	6,30413	7,16002	2,132
Most Extreme Differences	Absolute	,119	,078	,104	,110
	Positive	,119	,078	,048	,110
	Negative	-,069	-,077	-,104	-,066
Kolmogorov-Smirnov Z		,717	,469	,626	,658
Asymp. Sig. (2-tailed)		,683	,980	,828	,779

a. Test distribution is Normal.

Histogram



Б) Утрехтська шкала залученості в роботу.

Statistics

	Енергійність	Самовідданість	Поглиненість	ЗП_Залученість
N Valid	36	36	36	36
Missing	0	0	0	0
Mean	4,4395	4,7028	4,3933	4,5006
Std. Error of Mean	,12498	,13531	,13046	,10336
Median	4,4167	4,9000	4,6667	4,5876
Mode	3,83 ^a	5,20	4,50 ^a	4,88
Std. Deviation	,74987	,81187	,78274	,62016
Variance	,562	,659	,613	,385
Skewness	-,130	-,281	-1,574	-,601
Std. Error of Skewness	,393	,393	,393	,393
Kurtosis	-,924	-1,210	2,043	,032
Std. Error of Kurtosis	,768	,768	,768	,768
Range	3,00	2,60	3,17	2,74
Minimum	2,83	3,40	2,33	2,91
Maximum	5,83	6,00	5,50	5,65
Sum	159,82	169,30	158,16	162,02

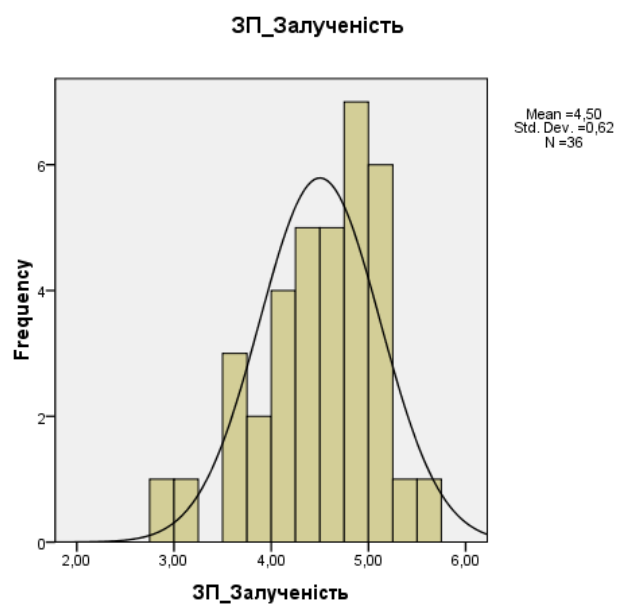
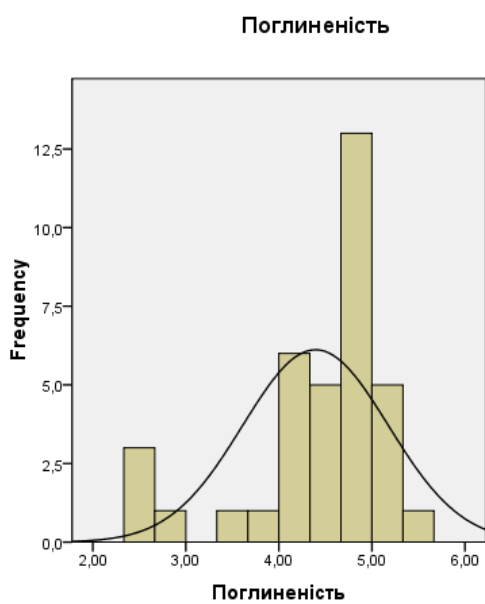
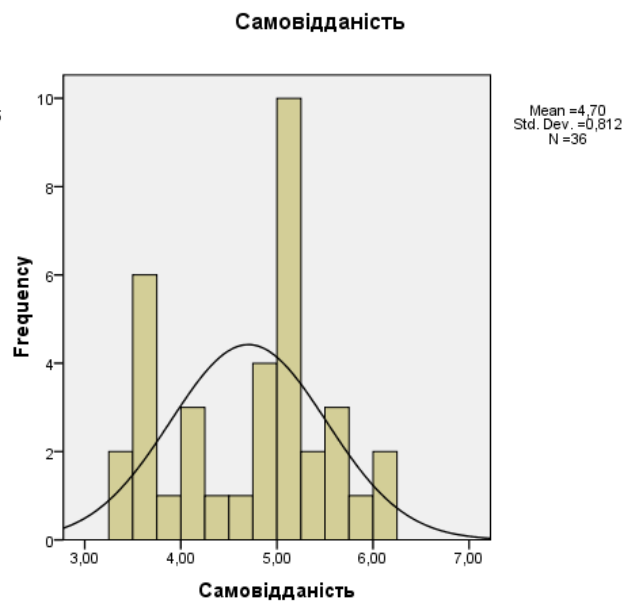
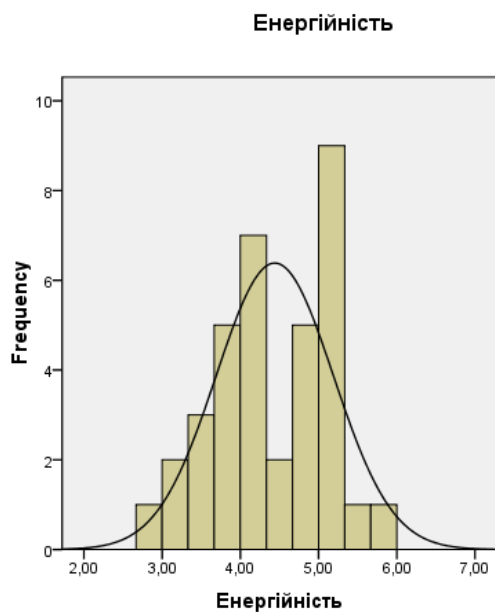
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Енергійність	Самовідданість	Поглиненість	ЗП_Залученість
N	36	36	36	36
Normal Parameters ^a				
Mean	4,4395	4,7028	4,3933	4,5006
Std. Deviation	,74987	,81187	,78274	,62016
Most Extreme Differences				
Absolute	,143	,159	,221	,101
Positive	,096	,135	,136	,073
Negative	-,143	-,159	-,221	-,101
Kolmogorov-Smirnov Z	,859	,953	1,325	,607
Asymp. Sig. (2-tailed)	,452	,324	,060	,855

a. Test distribution is Normal.

Histogram



В) Шкали психологічного благополуччя К.Ріфф

Statistics

		Автономія	Керування_с ередовищем	Особистісне_ зростання	Позитивні_ _стосунки	Життєві_ цілі	Самопри няття	ЗП_Психоло гічне_благоп олуччя
N	Valid	36	36	36	36	36	36	36
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	58,0833	59,7778	61,5000	58,0833	61,5833	57,4167	356,4444
	Std. Error of Mean	1,22693	1,20390	1,64341	1,22499	1,33058	1,46025	6,25940
	Median	57,5000	60,5000	63,0000	58,0000	62,0000	58,0000	353,5000
	Mode	57,00	59,00 ^a	63,00 ^a	47,00 ^a	64,00	57,00 ^a	353,00
	Std. Deviation	7,36158	7,22342	9,86045	7,34993	7,98347	8,76152	37,55639
	Variance	54,193	52,178	97,229	54,021	63,736	76,764	1410,483
	Skewness	-,180	-,397	-,471	-,088	,194	-,051	-,104
	Std. Error of Skewness	,393	,393	,393	,393	,393	,393	,393
	Kurtosis	-,354	,679	-,570	-1,154	-1,042	,061	-,811
	Std. Error of Kurtosis	,768	,768	,768	,768	,768	,768	,768
	Range	31,00	36,00	37,00	25,00	28,00	38,00	139,00
	Minimum	42,00	41,00	38,00	45,00	49,00	39,00	279,00
	Maximum	73,00	77,00	75,00	70,00	77,00	77,00	418,00
	Sum	2091,00	2152,00	2214,00	2091,00	2217,00	2067,00	12832,00

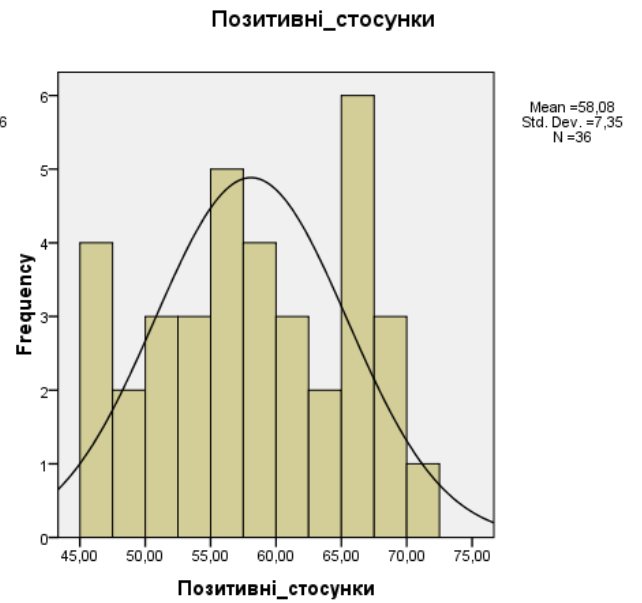
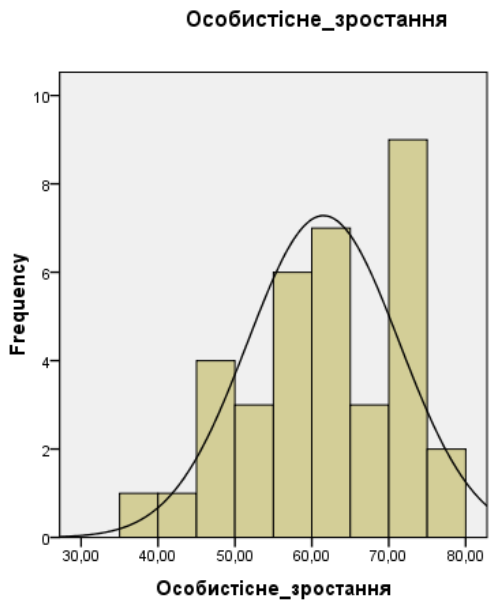
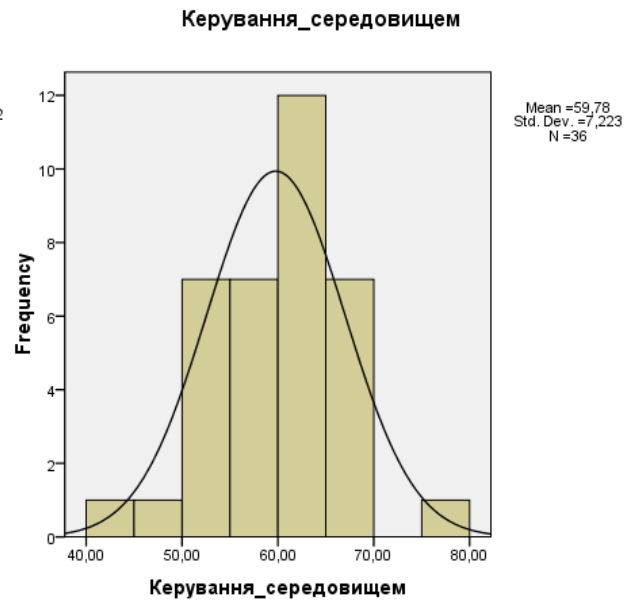
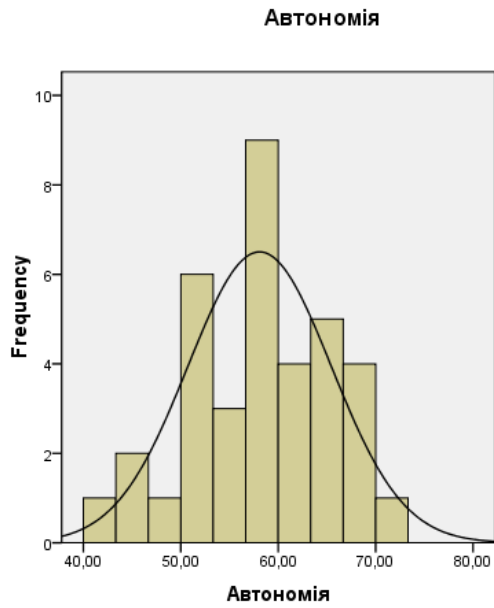
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

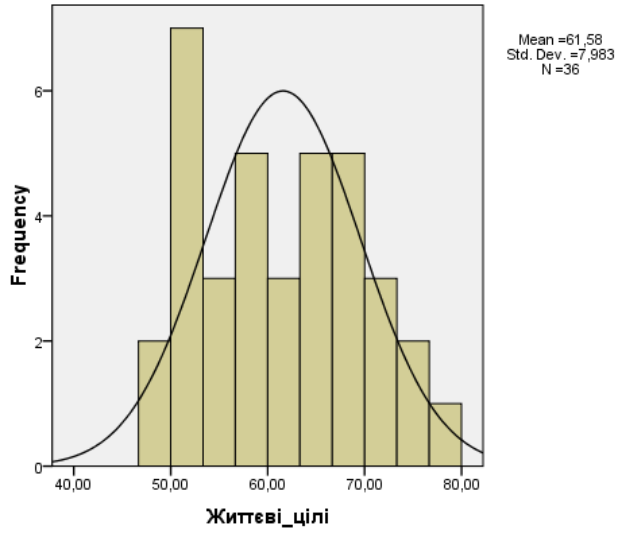
		Автономія	Керування_с ередовищем	Особистісне_ зростання	Позитивні_ _стосунки	Життєві_ цілі	Самопри няття	ЗП_Психоло логічне_бл агополучч я
N		36	36	36	36	36	36	36
Normal	Mean	58,0833	59,7778	61,5000	58,0833	61,5833	57,4167	356,4444
Parameters ^a	Std. Deviation	7,36158	7,22342	9,86045	7,34993	7,98347	8,76152	37,55639
Most Extreme	Absolute	,088	,125	,116	,104	,109	,092	,081
Differences	Positive	,088	,073	,085	,061	,109	,087	,081
	Negative	-,083	-,125	-,116	-,104	-,067	-,092	-,078
	Kolmogorov-Smirnov Z	,527	,750	,696	,627	,653	,553	,487
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,944	,627	,718	,827	,787	,920	,972

a. Test distribution is Normal.

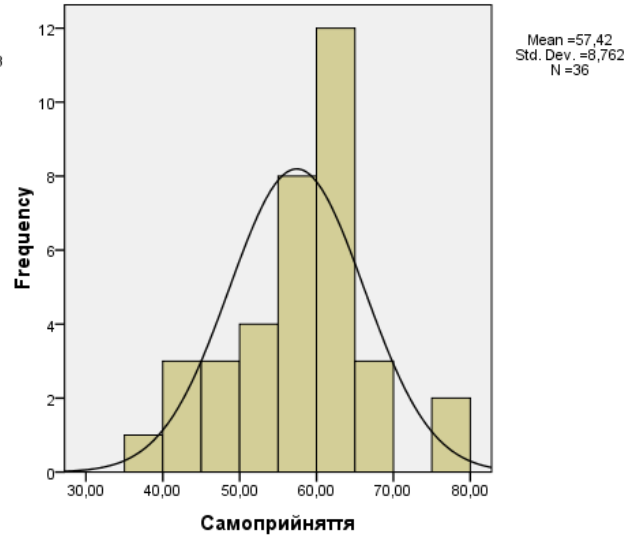
Histogram



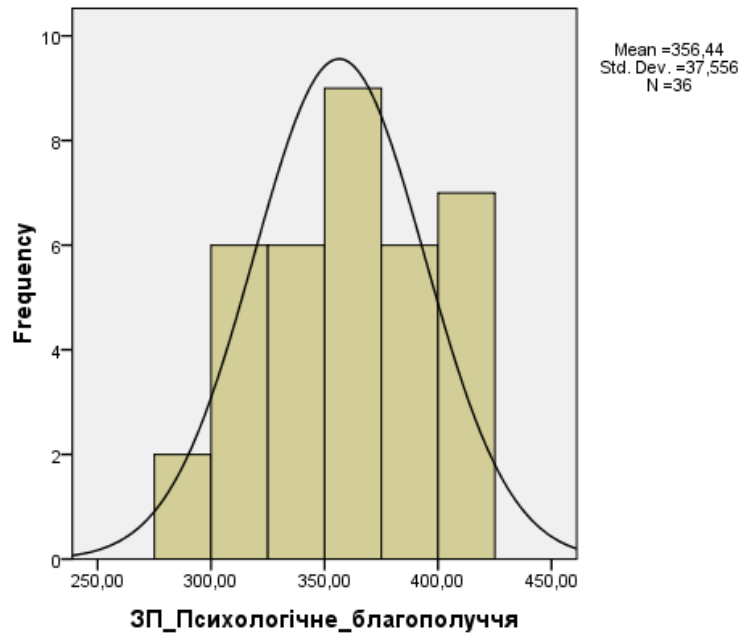
Життєві_цілі



Самоприйняття



ЗП_Психологічне_благополуччя



Г) Тест життєстійкості

Statistics

		Залученість	Контроль	Прийняття_ризик	ЗП_Життєстійкість
N	Valid	36	36	36	36
	Missing	0	0	0	0
Mean		21,7500	15,9444	11,6389	49,3333
Std. Error of Mean		,84269	,72149	,54358	1,96275
Median		21,5000	16,0000	11,5000	49,0000
Mode		18,00 ^a	19,00	14,00	40,00 ^a
Std. Deviation		5,05611	4,32894	3,26149	11,77649
Variance		25,564	18,740	10,637	138,686
Skewness		-,342	-,002	-,485	-,242
Std. Error of Skewness		,393	,393	,393	,393
Kurtosis		-,671	-,424	-,347	-,755
Std. Error of Kurtosis		,768	,768	,768	,768
Range		18,00	17,00	13,00	43,00
Minimum		12,00	7,00	3,00	26,00
Maximum		30,00	24,00	16,00	69,00
Sum		783,00	574,00	419,00	1776,00

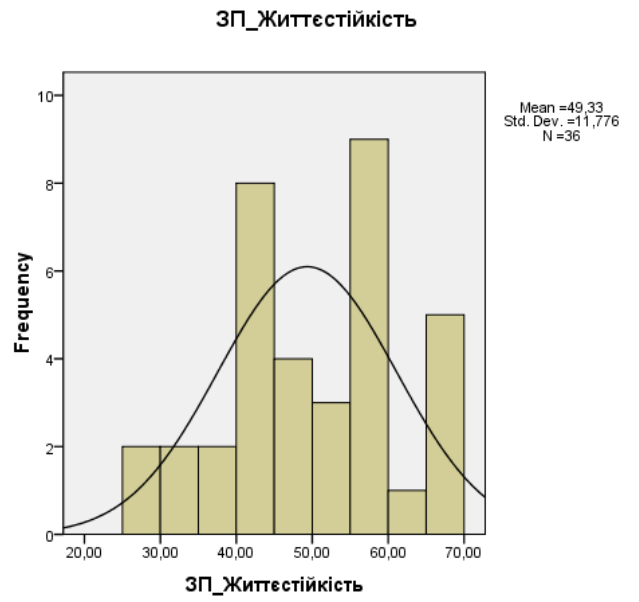
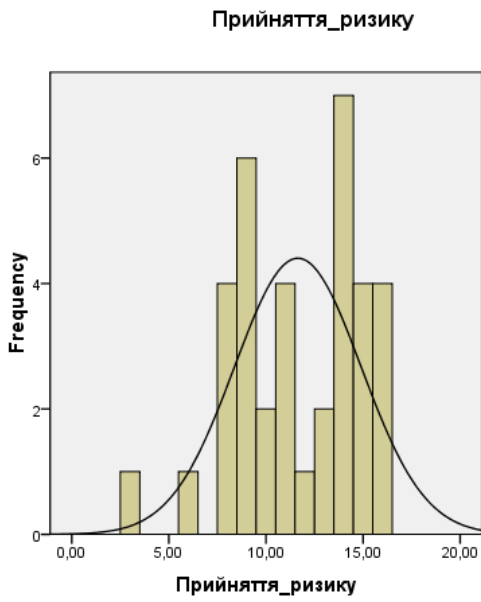
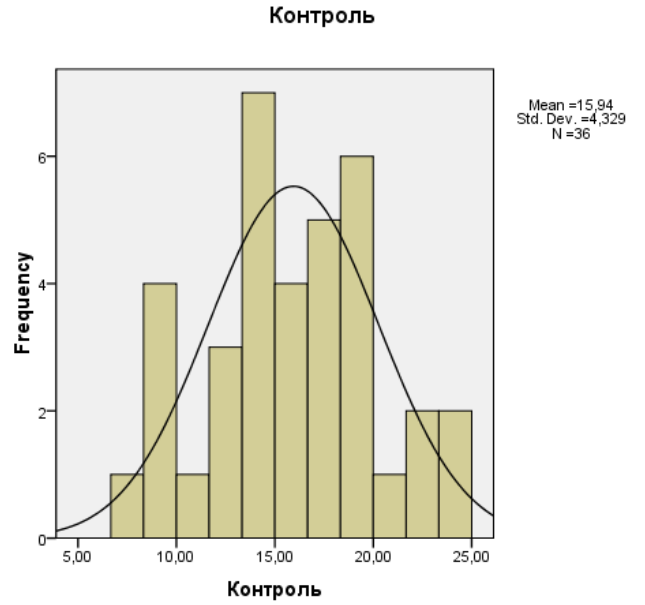
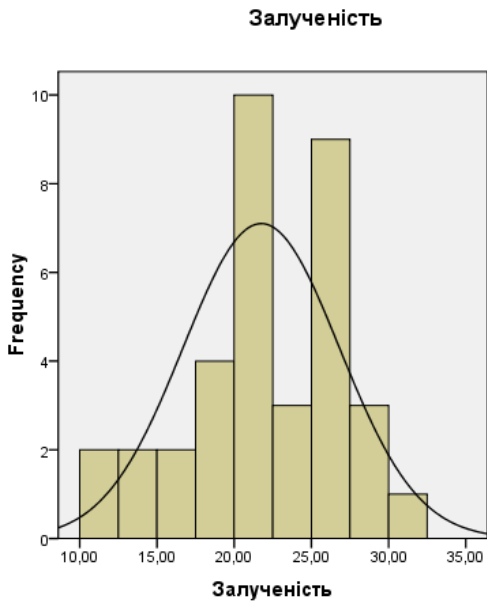
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Залученість	Контроль	Прийняття_ризик	ЗП_Життєстійкість
N		36	36	36	36
Normal Parameters ^a	Mean	21,7500	15,9444	11,6389	49,3333
	Std. Deviation	5,05611	4,32894	3,26149	11,77649
Most Extreme Differences	Absolute	,116	,077	,182	,103
	Positive	,069	,073	,124	,064
	Negative	-,116	-,077	-,182	-,103
Kolmogorov-Smirnov Z		,698	,460	1,093	,619
Asymp. Sig. (2-tailed)		,715	,984	,183	,838

a. Test distribution is Normal.

Histogram



Додаток В. Коефіцієнти кореляції Пірсона між змінними у вибірці та їх значимість

Correlations (N=36)

		Залученість	Контроль	Прийняття_ризик	ЗП_Життєстійкість	Автономія	Керування_середовищем	Особистісне_зростання	Позитивні_стосунки	Життєві_цілі	Самоприйняття	ЗП_Психол._благополуччя	Емоційне_виснаження	Деперсоналізація	Професійна_ефективність	Інт_Професійне_Вигорання	Енергійність	Самовідданість	Поглиненість	ЗП_Залученість
Залученість	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	,780**	,805**	,939**	,547**	,744**	,542**	,310	,710**	,663**	,759**	-,454**	-,122	,649**	-,466**	,510**	,350*	,503**	,577**
Контроль	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,000	1	,816**	,928**	,501**	,705**	,431**	,364*	,533**	,596**	,671**	-,627**	-,050	,486**	-,472**	,608**	,423*	,397*	,599**
Прийняття_ризик	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,000	,000	1	,923**	,583**	,661**	,526**	,387*	,629**	,689**	,750**	-,402*	,035	,454**	-,310	,462**	,225	,434**	,477**
ЗП_Життєстійкість	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	1	,581**	,762**	,537**	,374*	,675**	,695**	,780**	-,537**	-,061	,583**	-,459**	,570**	,368*	,482**	,600**
Автономія	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,001	,002	,000	,000	1	,365*	,673**	,493**	,696**	,598**	,827**	-,465**	-,173	,510**	-,462**	,407*	,078	,359*	,364*
Керування_середовищем	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,029	1	,310	,377*	,617**	,671**	,707**	-,442**	-,154	,615**	-,465**	,413*	,383*	,488**	,541**
Особистісне_зростання	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,001	,009	,001	,001	,066	,023	1	,299	,706**	,556**	,793**	-,284	,049	,523**	-,269	,575**	,238	,536**	,576**
Позитивні_стосунки	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,066	,029	,020	,025	,076	,000	,076	1	,260	,440**	,601**	,445	,066	,445**	-,155	,188	,139	,298	,266

Життєві_цілі	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,000 ,710** ,000 ,663** ,000 ,596** ,000 ,689** ,000 ,695** ,000 ,598** ,000 ,671** ,000 ,706** ,126 ,260 ,000 ,611** 1 ,000 ,846** ,000 ,420*
Самоприйняття	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,000 ,759** ,000 ,671** ,000 ,750** ,000 ,780** ,000 ,695** ,000 ,827** ,000 ,707** ,000 ,793** ,000 ,601** ,000 ,846** ,000 ,842** ,090 ,286 ,955 ,010 ,000 ,428** ,115 ,267 ,104 ,276 ,527 ,109 ,014 ,407 ,000 ,568**
ЗП_Психологічне_благополуччя	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,005 ,454** ,000 ,627** ,015 ,402* ,001 ,537** ,004 ,465** ,007 ,442** ,093 ,284 ,445 ,131 ,011 ,420*
Емоційне_виснаження	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,478 ,122 ,771 ,050 ,841 ,035 ,722 ,061 ,312 ,173 ,371 ,154 ,777 ,049 ,701 ,066 ,341 ,164 ,955 ,010 ,665 ,075 1 ,008 ,435** ,239 ,201 1 ,000 ,651** ,481 ,121 ,374 ,153 ,394 ,146 ,305 ,176
Деперсоналізація	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,000 ,649** ,003 ,486** ,005 ,454** ,000 ,583** ,002 ,510** ,000 ,615** ,001 ,523** ,007 ,445** ,000 ,603** ,009 ,428** ,000 ,671** ,001 ,549** 1 ,000 ,658** ,000 ,664** ,000 ,573** ,000 ,792**
Професійна_ефективність	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,004 ,466** ,004 ,472** ,066 ,310 ,005 ,459** ,005 ,462** ,004 ,465** ,113 ,269 ,367 ,155 ,005 ,461** ,115 ,267 ,007 ,441** ,000 ,868** ,000 ,772** ,000 ,651** 1 ,000 ,558** ,001 ,546** ,000 ,754** ,015 ,420*
Інт_ПВ	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,001 ,510** ,000 ,608** ,005 ,462** ,000 ,570** ,014 ,407* ,012 ,413* ,000 ,575** ,273 ,188 ,002 ,506** ,104 ,276 ,001 ,519** ,000 ,634** ,481 ,121 ,000 ,658** ,000 ,558** ,001 ,546** 1 ,000 ,754** ,011 ,420*
Енергійність	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,036 ,350* ,010 ,423* ,187 ,225 ,027 ,368* ,652 ,078 ,021 ,383* ,162 ,238 ,419 ,139 ,128 ,258 ,527 ,109 ,127 ,259 ,000 ,560** ,374 ,153 ,000 ,664** ,001 ,546** ,000 ,754** 1 ,000 ,754** ,011 ,420*
Самовідданість	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,002 ,503** ,016 ,397* ,008 ,434** ,003 ,482** ,032 ,359* ,003 ,488** ,001 ,536** ,078 ,298 ,006 ,450** ,014 ,407* ,000 ,554** ,039 ,346* ,394 ,146 ,000 ,573** ,015 ,401* ,011 ,420*
Поглиненість	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,000 ,577** ,000 ,599** ,003 ,477** ,000 ,600** ,029 ,364* ,001 ,541** ,000 ,576** ,117 ,266 ,001 ,516** ,042 ,341* ,000 ,568** ,000 ,640** ,305 ,176 ,000 ,792** ,000 ,627** ,000 ,904** ,000 ,789** 1
ЗП_Залученість	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,000 ,577** ,000 ,599** ,003 ,477** ,000 ,600** ,029 ,364* ,001 ,541** ,000 ,576** ,117 ,266 ,001 ,516** ,042 ,341* ,000 ,568** ,000 ,640** ,305 ,176 ,000 ,792** ,000 ,627** ,000 ,904** ,000 ,789** 1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Додаток Г. Кластеризація даних методом k-середніх

Quick Cluster

Initial Cluster Centers

	Cluster			
	1	2	3	4
Емоційне_виснаження	38,00	8,00	19,00	35,00
Деперсоналізація	20,00	2,00	12,00	24,00
Професійна_ефективність	11,00	46,00	21,00	40,00
Енергійність	2,83	5,17	3,83	3,50
Самовідданість	3,50	6,00	3,60	5,20
Поглиненість	2,50	4,83	4,33	4,83

Iteration History^a

Iteration	Change in Cluster Centers			
	1	2	3	4
1	9,875	8,482	10,188	7,120
2	,000	,000	,000	,000

a. Convergence achieved due to no or small change in cluster centers. The maximum absolute coordinate change for any center is ,000. The current iteration is 2. The minimum distance between initial centers is 23,008

Cluster Membership

Case Number	Cluster	Distance
1	4	12,758
2	3	3,875
3	3	3,642
4	3	11,377
5	3	5,913
6	2	9,474
7	3	6,298
8	3	6,180
9	2	6,475
10	1	4,549
11	2	6,827
12	2	6,851
13	3	11,425
14	2	8,482
15	2	4,633
16	3	9,004
17	2	3,344
18	3	8,407
19	4	5,951
20	1	9,875
21	3	10,188
22	3	2,363
23	2	5,175
24	3	2,652
25	2	6,711
26	4	5,525
27	2	9,997
28	3	6,880
29	2	11,960
30	4	7,120
31	1	6,710
32	2	13,153
33	3	10,837
34	3	4,314
35	3	1,334
36	3	1,745

Final Cluster Centers

	Cluster			
	1	2	3	4
Емоційне_виснаження	38,00	11,58	21,00	35,25
Деперсоналізація	16,00	6,75	10,53	17,75
Професійна_ефективність	20,00	40,00	30,82	36,75
Енергійність	3,39	5,01	4,28	4,17
Самовідданість	3,50	5,28	4,56	4,45
Поглиненість	2,94	4,74	4,30	4,83

Distances between Final Cluster Centers

Cluster	1	2	3	4
1		34,532	20,973	17,212
2	34,532		13,726	26,327
3	20,973	13,726		17,048
4	17,212	26,327	17,048	

ANOVA

	Cluster		Error		F	Sig.
	Mean Square	df	Mean Square	df		
Емоційне_виснаження	914,213	3	15,052	32	60,737	,000
Деперсоналізація	156,579	3	28,789	32	5,439	,004
Професійна_ефективність	405,695	3	18,038	32	22,491	,000
Енергійність	2,662	3	,365	32	7,285	,001
Самовідданість	2,988	3	,441	32	6,779	,001
Поглиненість	2,873	3	,401	32	7,169	,001

The F tests should be used only for descriptive purposes because the clusters have been chosen to maximize the differences among cases in different clusters. The observed significance levels are not corrected for this and thus cannot be interpreted as tests of the hypothesis that the cluster means are equal.

Number of Cases in each Cluster

Cluster	1	3,000
	2	12,000
	3	17,000
	4	4,000
Valid		36,000
Missing		,000

Додаток Д. Порівняльний аналіз кластерів

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Залученість	1	3	13,6667	2,08167	1,20185	8,4955	18,8378	12,00	16,00
	2	12	24,7500	3,81683	1,10182	22,3249	27,1751	18,00	29,00
	3	17	20,6471	4,12221	,99978	18,5276	22,7665	12,00	27,00
	4	4	23,5000	6,24500	3,12250	13,5628	33,4372	15,00	30,00
	Total	36	21,7500	5,05611	,84269	20,0393	23,4607	12,00	30,00
Контроль	1	3	8,6667	1,52753	,88192	4,8721	12,4612	7,00	10,00
	2	12	18,5000	3,34392	,96531	16,3754	20,6246	13,00	24,00
	3	17	15,8235	3,71206	,90031	13,9150	17,7321	9,00	24,00
	4	4	14,2500	4,42531	2,21265	7,2084	21,2916	10,00	19,00
	Total	36	15,9444	4,32894	,72149	14,4797	17,4091	7,00	24,00
Прийняття_ризик	1	3	6,6667	3,21455	1,85592	-1,3187	14,6521	3,00	9,00
	2	12	13,1667	2,72475	,78657	11,4354	14,8979	8,00	16,00
	3	17	11,0588	2,79443	,67775	9,6221	12,4956	6,00	16,00
	4	4	13,2500	2,98608	1,49304	8,4985	18,0015	9,00	16,00
	Total	36	11,6389	3,26149	,54358	10,5354	12,7424	3,00	16,00
ЗП_Життєстійкість	1	3	29,0000	2,64575	1,52753	22,4276	35,5724	26,00	31,00
	2	12	56,4167	9,34645	2,69809	50,4782	62,3551	40,00	69,00
	3	17	47,5294	9,63144	2,33597	42,5774	52,4814	27,00	67,00
	4	4	51,0000	12,72792	6,36396	30,7470	71,2530	35,00	65,00
	Total	36	49,3333	11,77649	1,96275	45,3487	53,3179	26,00	69,00
Автономія	1	3	54,0000	2,64575	1,52753	47,4276	60,5724	52,00	57,00
	2	12	64,0000	4,80530	1,38717	60,9469	67,0531	56,00	73,00
	3	17	54,5882	6,61493	1,60436	51,1872	57,9893	42,00	69,00
	4	4	58,2500	9,14239	4,57120	43,7024	72,7976	46,00	67,00
	Total	36	58,0833	7,36158	1,22693	55,5925	60,5741	42,00	73,00
Керування_середовищем	1	3	45,3333	4,50925	2,60342	34,1317	56,5349	41,00	50,00
	2	12	63,7500	6,62125	1,91139	59,5431	67,9569	50,00	77,00
	3	17	59,3529	5,18340	1,25716	56,6879	62,0180	52,00	68,00
	4	4	60,5000	4,20317	2,10159	53,8118	67,1882	56,00	66,00
	Total	36	59,7778	7,22342	1,20390	57,3337	62,2218	41,00	77,00
Особистісне_зростання	1	3	56,6667	1,52753	,88192	52,8721	60,4612	55,00	58,00
	2	12	67,2500	5,72276	1,65202	63,6139	70,8861	54,00	75,00
	3	17	57,0588	10,86549	2,63527	51,4723	62,6453	38,00	74,00
	4	4	66,7500	8,88351	4,44175	52,6144	80,8856	56,00	75,00
	Total	36	61,5000	9,86045	1,64341	58,1637	64,8363	38,00	75,00
Позитивні_стосунки	1	3	57,3333	9,29157	5,36449	34,2518	80,4149	47,00	65,00
	2	12	61,6667	6,55513	1,89230	57,5017	65,8316	51,00	69,00
	3	17	55,2941	7,45624	1,80841	51,4605	59,1278	45,00	70,00
	4	4	59,7500	4,34933	2,17466	52,8292	66,6708	56,00	66,00
	Total	36	58,0833	7,34993	1,22499	55,5965	60,5702	45,00	70,00
Життєві_цілі	1	3	51,3333	2,08167	1,20185	46,1622	56,5045	49,00	53,00
	2	12	66,6667	4,57927	1,32192	63,7571	69,5762	60,00	77,00

	3	17	59,2353	7,25887	1,76053	55,5031	62,9675	51,00	75,00
	4	4	64,0000	11,63329	5,81664	45,4888	82,5112	50,00	75,00
	Total	36	61,5833	7,98347	1,33058	58,8821	64,2845	49,00	77,00
Самоприйняття	1	3	46,6667	6,65833	3,84419	30,1265	63,2069	39,00	51,00
	2	12	61,5000	6,73525	1,94430	57,2206	65,7794	52,00	76,00
	3	17	55,1176	8,12313	1,97015	50,9411	59,2942	43,00	66,00
	4	4	63,0000	9,69536	4,84768	47,5725	78,4275	56,00	77,00
	Total	36	57,4167	8,76152	1,46025	54,4522	60,3811	39,00	77,00
ЗП_Психологічне_благополуччя	1	3	311,3333	8,50490	4,91031	290,2060	332,4607	305,00	321,00
	2	12	384,8333	23,30756	6,72831	370,0244	399,6423	348,00	418,00
	3	17	340,6471	34,62828	8,39859	322,8428	358,4513	279,00	418,00
	4	4	372,2500	31,84729	15,92365	321,5739	422,9261	341,00	412,00
	Total	36	356,4444	37,55639	6,25940	343,7372	369,1517	279,00	418,00
Емоційне_виснаження	1	3	38,0000	2,00000	1,15470	33,0317	42,9683	36,00	40,00
	2	12	11,5833	3,60450	1,04053	9,2931	13,8735	6,00	19,00
	3	17	21,0000	3,44601	8,83578	19,2282	22,7718	15,00	27,00
	4	4	35,2500	6,84957	3,42479	24,3508	46,1492	30,00	45,00
	Total	36	20,8611	9,59807	1,59968	17,6136	24,1086	6,00	45,00
Деперсоналізація	1	3	16,0000	4,00000	2,30940	6,0634	25,9366	12,00	20,00
	2	12	6,7500	6,10700	1,76294	2,8698	10,6302	1,00	19,00
	3	17	10,5294	4,96384	1,20391	7,9772	13,0816	0,00	20,00
	4	4	17,7500	5,31507	2,65754	9,2925	26,2075	12,00	24,00
	Total	36	10,5278	6,30413	1,05069	8,3948	12,6608	0,00	24,00
Професійна_ефективність	1	3	20,0000	7,81025	4,50925	5,5983	39,4017	11,00	25,00
	2	12	40,0000	3,78994	1,09406	37,5920	42,4080	35,00	46,00
	3	17	30,8235	3,94074	9,95577	28,7974	32,8497	21,00	38,00
	4	4	36,7500	4,03113	2,01556	30,3356	43,1644	31,00	40,00
	Total	36	33,6389	7,16002	1,19334	31,2163	36,0615	11,00	46,00
Інт_ПВ	1	3	8,8667	1,00167	5,57831	6,3784	11,3549	8,10	10,00
	2	12	2,7750	8,86563	2,24989	2,2250	3,3250	1,00	4,20
	3	17	5,2706	9,95771	2,23228	4,7782	5,7630	3,40	7,70
	4	4	7,5750	8,84607	4,42303	6,2287	8,9213	6,50	8,30
	Total	36	4,9944	2,13206	3,35534	4,2731	5,7158	1,00	10,00
Енергійність	1	3	3,3878	5,58690	3,33885	1,9298	4,8457	2,83	4,00
	2	12	5,0139	9,49979	3,14428	4,6963	5,3314	3,83	5,83
	3	17	4,2839	9,59112	3,14337	3,9800	4,5878	3,33	5,33
	4	4	4,1667	9,94281	3,47140	2,6664	5,6669	3,50	5,50
	Total	36	4,4395	7,74987	3,12498	4,1858	4,6932	2,83	5,83
Самовідданість	1	3	3,5000	3,10000	3,05774	3,2516	3,7484	3,40	3,60
	2	12	5,2833	3,56862	3,16415	4,9220	5,6446	4,20	6,00
	3	17	4,5647	3,71146	3,17255	4,1989	4,9305	3,60	5,40
	4	4	4,4500	3,90000	3,45000	3,0179	5,8821	3,40	5,20
	Total	36	4,7028	3,81187	3,13531	4,4281	4,9775	3,40	6,00
Поглиненість	1	3	2,9444	3,50918	3,29397	1,6796	4,2093	2,50	3,50
	2	12	4,7361	3,32920	3,09503	4,5269	4,9452	4,33	5,50
	3	17	4,3035	3,83137	3,20164	3,8761	4,7310	2,33	5,33
	4	4	4,8333	3,13608	3,06804	4,6168	5,0499	4,67	5,00
	Total	36	4,3933	3,78274	3,13046	4,1285	4,6582	2,33	5,50
ЗП_Залученість	1	3	3,2643	3,36909	3,21310	2,3474	4,1812	2,91	3,65
	2	12	4,9951	3,35602	3,10278	4,7689	5,2213	4,35	5,65
	3	17	4,3734	3,45062	3,10929	4,1417	4,6051	3,65	4,94

4	4	4,4853	,50000	,25000	3,6897	5,2809	4,00	5,18
Total	36	4,5006	,62016	,10336	4,2908	4,7105	2,91	5,65

Test of Homogeneity of Variances

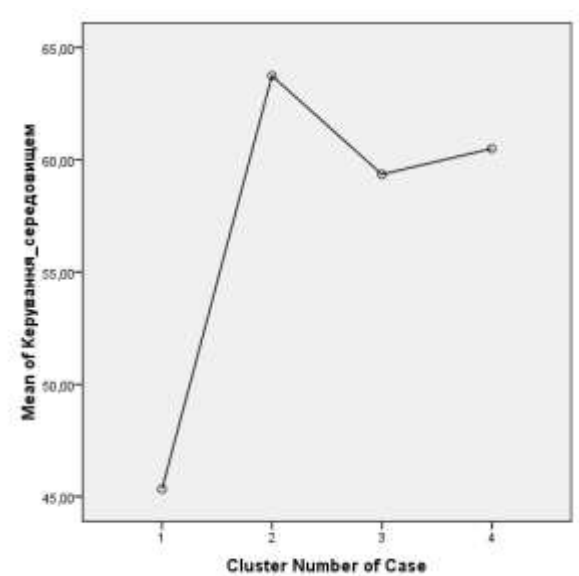
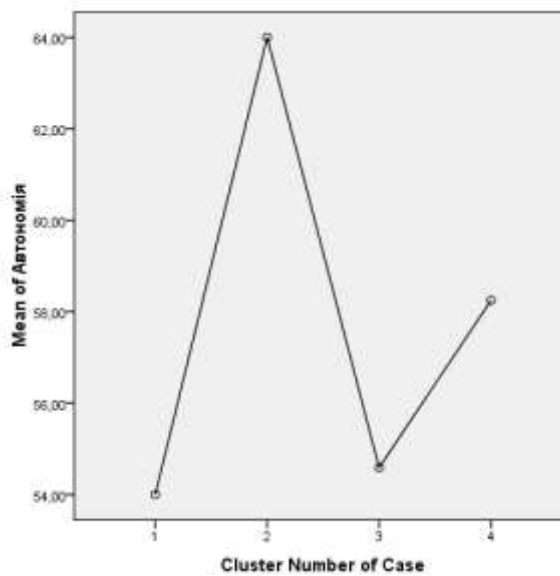
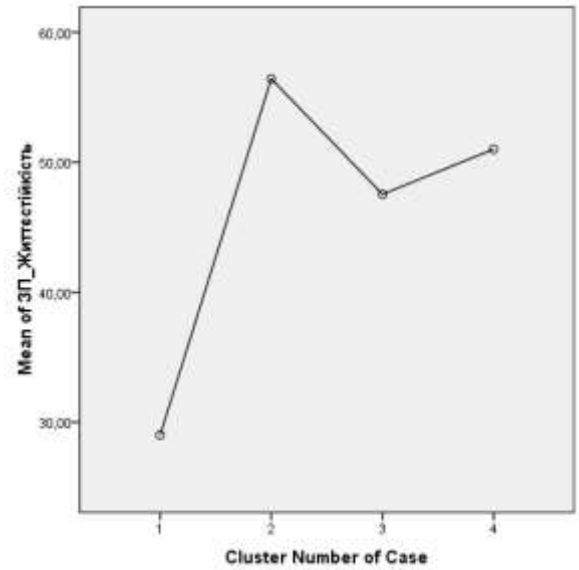
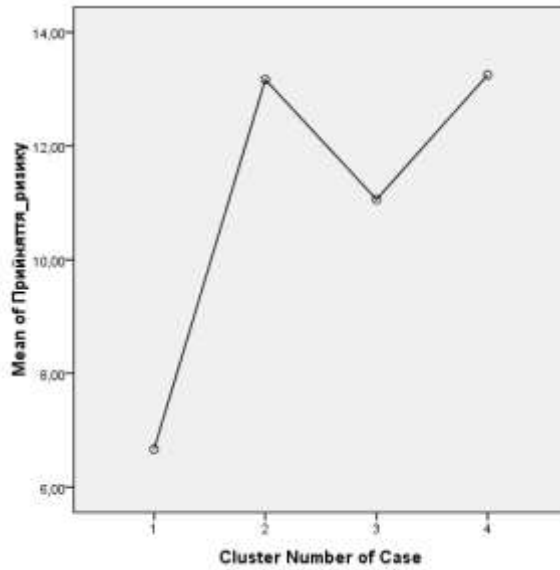
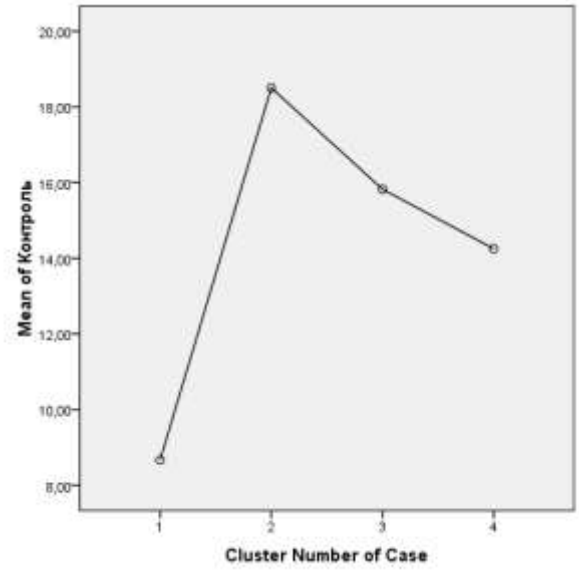
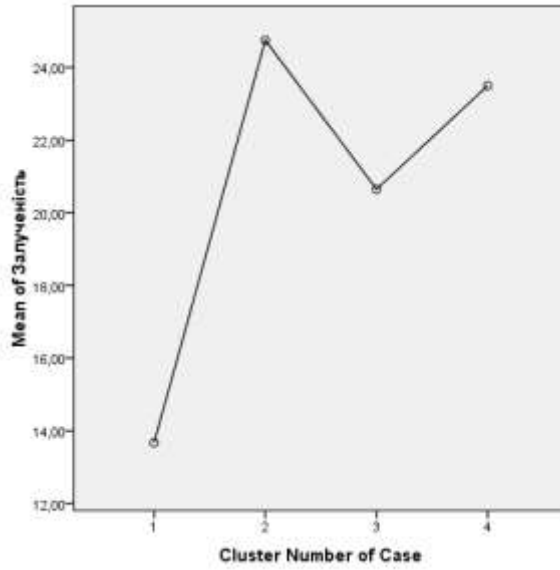
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Залученість	,559	3	32	,646
Контроль	,858	3	32	,473
Прийняття_ризик	,032	3	32	,992
ЗП_Життєстійкість	1,065	3	32	,378
Автономія	1,324	3	32	,284
Керування_середовищем	,252	3	32	,859
Особистісне_зростання	4,365	3	32	,011
Позитивні_стосунки	,862	3	32	,471
Життєві_цілі	3,888	3	32	,018
Самоприйняття	,706	3	32	,556
ЗП_Психологічне_благополуччя	1,742	3	32	,178
Емоційне_виснаження	1,640	3	32	,200
Деперсоналізація	,534	3	32	,662
Професійна_ефективність	1,498	3	32	,234
Інт_ПВ	,073	3	32	,974
Енергійність	,864	3	32	,470
Самовідданість	4,747	3	32	,008
Поглиненість	1,992	3	32	,135
ЗП_Залученість	,703	3	32	,557

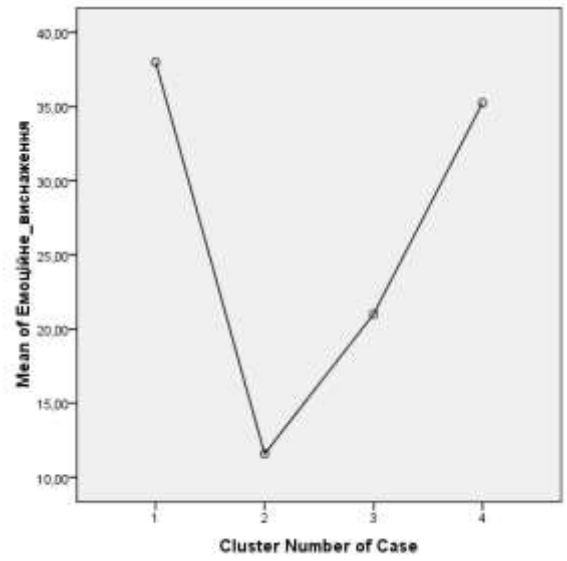
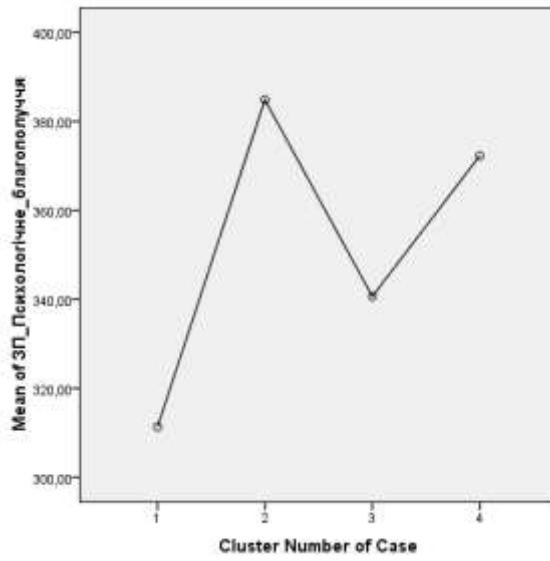
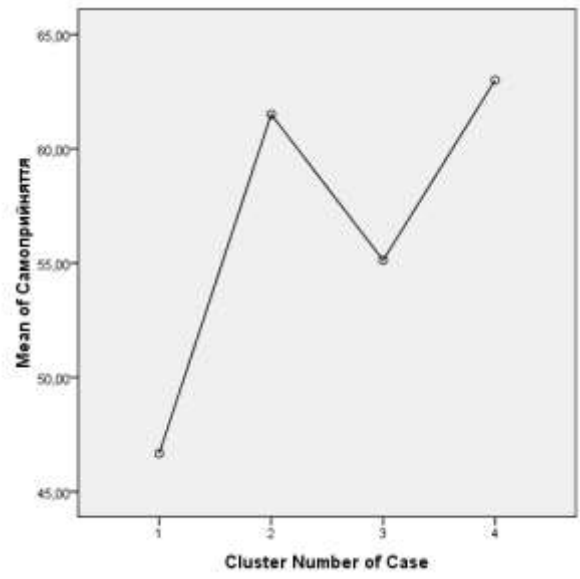
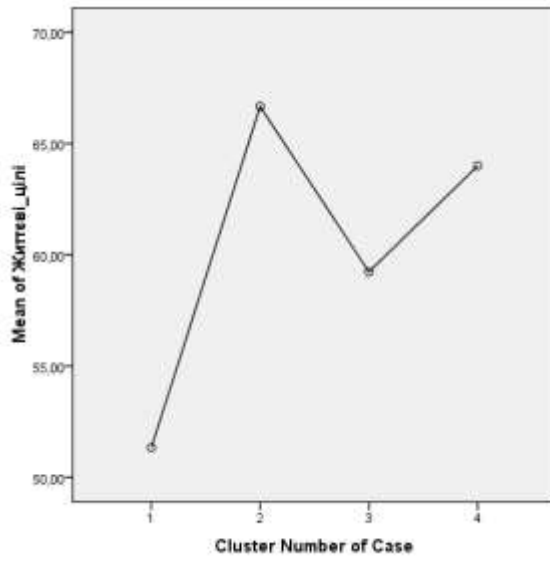
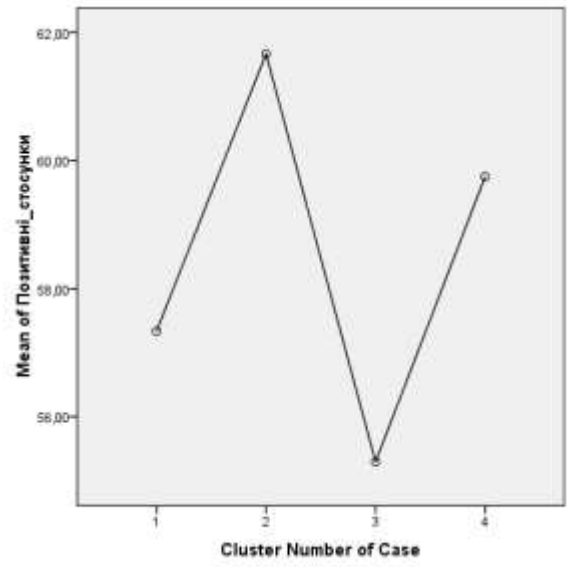
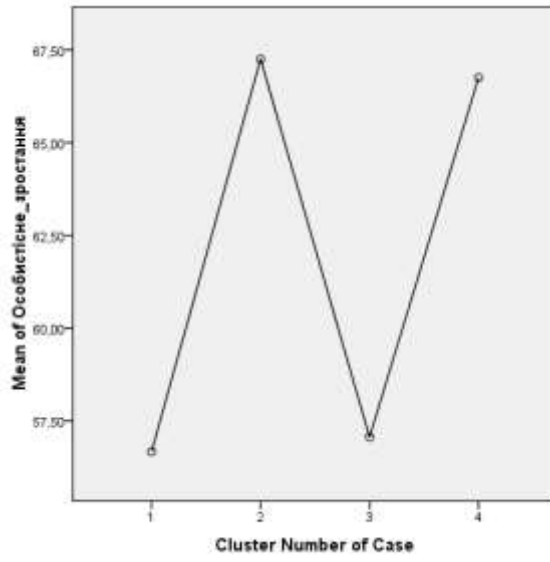
ANOVA

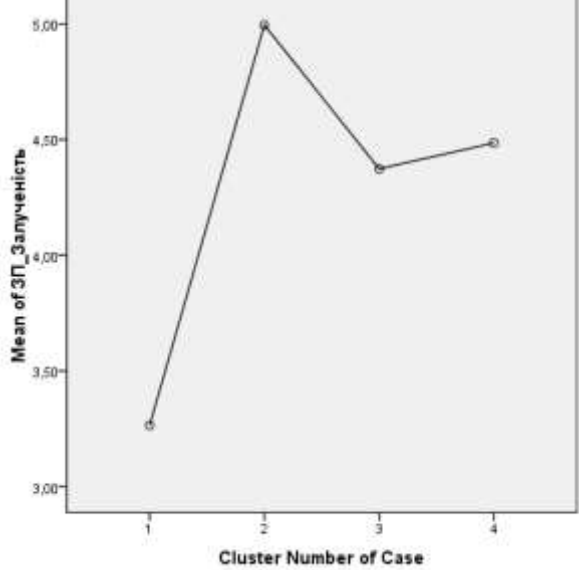
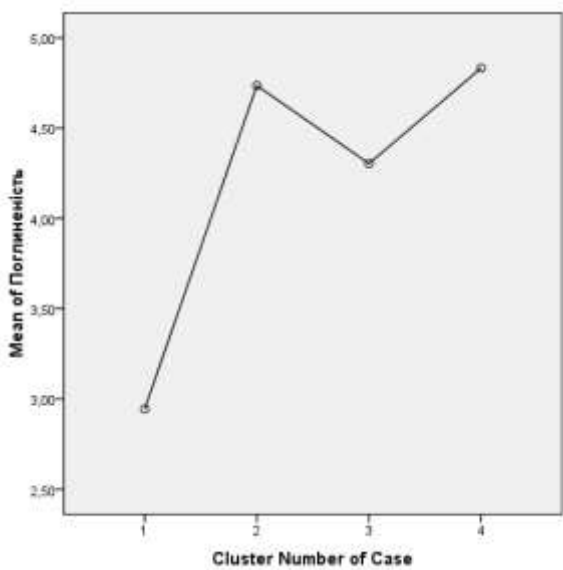
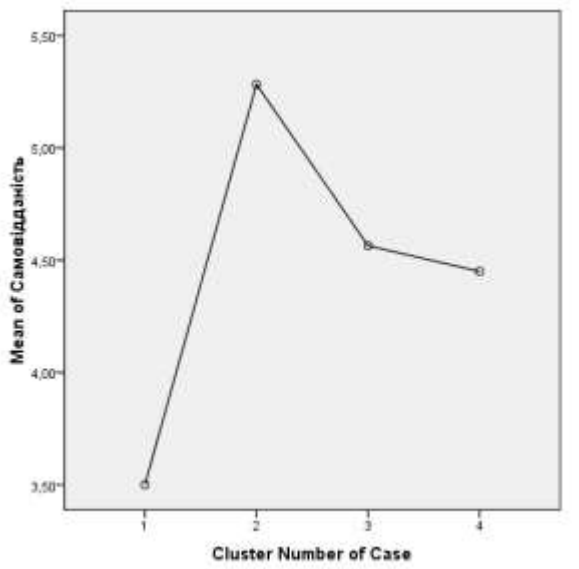
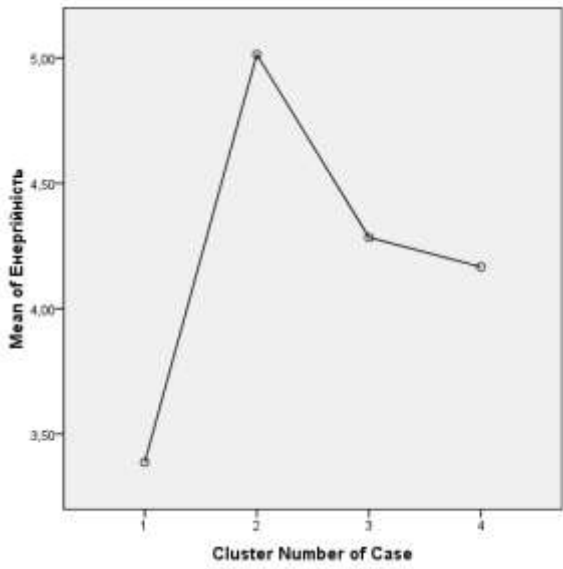
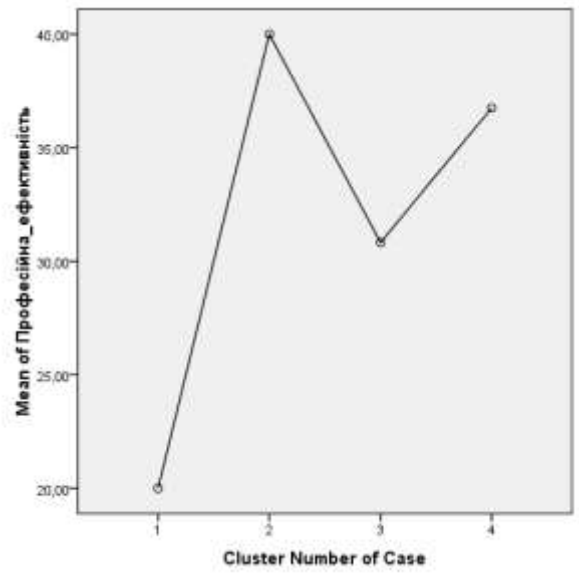
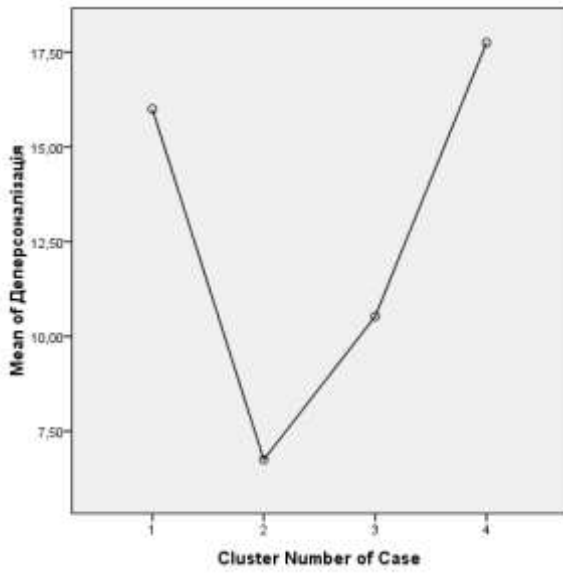
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Залученість	Between Groups	336,951	3	112,317	6,443	,002
	Within Groups	557,799	32	17,431		
	Total	894,750	35			
Контроль	Between Groups	249,002	3	83,001	6,528	,001
	Within Groups	406,887	32	12,715		
	Total	655,889	35			
Прийняття_ризик	Between Groups	118,281	3	39,427	4,967	,006
	Within Groups	254,025	32	7,938		
	Total	372,306	35			
ЗП_Життєстійкість	Between Groups	1908,848	3	636,283	6,913	,001
	Within Groups	2945,152	32	92,036		
	Total	4854,000	35			
Автономія	Between Groups	677,882	3	225,961	5,932	,002
	Within Groups	1218,868	32	38,090		
	Total	1896,750	35			
Керування_середовище М	Between Groups	820,423	3	273,474	8,701	,000
	Within Groups	1005,799	32	31,431		
	Total	1826,222	35			
Особистісне_зростання	Between Groups	912,392	3	304,131	3,908	,017
	Within Groups	2490,608	32	77,831		

	Total	3403,000	35			
Позитивні_стосунки	Between Groups	299,137	3	99,712	2,005	,133
	Within Groups	1591,613	32	49,738		
	Total	1890,750	35			
Життєві_цілі	Between Groups	742,358	3	247,453	5,320	,004
	Within Groups	1488,392	32	46,512		
	Total	2230,750	35			
Самоприйняття	Between Groups	761,319	3	253,773	4,218	,013
	Within Groups	1925,431	32	60,170		
	Total	2686,750	35			
ЗП_Психологічне_благо получчя	Between Groups	21017,923	3	7005,974	7,908	,000
	Within Groups	28348,966	32	885,905		
	Total	49366,889	35			
Емоційне_виснаження	Between Groups	2742,639	3	914,213	60,737	,000
	Within Groups	481,667	32	15,052		
	Total	3224,306	35			
Деперсоналізація	Between Groups	469,737	3	156,579	5,439	,004
	Within Groups	921,235	32	28,789		
	Total	1390,972	35			
Професійна_ефективніс ть	Between Groups	1217,085	3	405,695	22,491	,000
	Within Groups	577,221	32	18,038		
	Total	1794,306	35			
Інт_ПВ	Between Groups	132,027	3	44,009	52,020	,000
	Within Groups	27,072	32	,846		
	Total	159,099	35			
Енергійність	Between Groups	7,987	3	2,662	7,285	,001
	Within Groups	11,694	32	,365		
	Total	19,681	35			
Самовідданість	Between Groups	8,964	3	2,988	6,779	,001
	Within Groups	14,105	32	,441		
	Total	23,070	35			
Поглиненість	Between Groups	8,619	3	2,873	7,169	,001
	Within Groups	12,825	32	,401		
	Total	21,444	35			
ЗП_Залученість	Between Groups	7,795	3	2,598	14,676	,000
	Within Groups	5,666	32	,177		
	Total	13,461	35			

Means Plots







Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Bonferroni

Dependent Variable	(I) Cluster Number of Case	(J) Cluster Number of Case	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Залученість	1	2	-11,08333*	2,69500	,002	-18,6626	-3,5041
		3	-6,98039	2,61453	,071	-14,3334	,3726
		4	-9,83333*	3,18876	,025	-18,8012	-,8654
	2	1	11,08333*	2,69500	,002	3,5041	18,6626
		3	4,10294	1,57416	,083	-,3241	8,5300
		4	1,25000	2,41048	1,000	-5,5291	8,0291
	3	1	6,98039	2,61453	,071	-,3726	14,3334
		2	-4,10294	1,57416	,083	-8,5300	,3241
		4	-2,85294	2,32017	1,000	-9,3780	3,6722
	4	1	9,83333*	3,18876	,025	,8654	18,8012
		2	-1,25000	2,41048	1,000	-8,0291	5,5291
		3	2,85294	2,32017	1,000	-3,6722	9,3780
Контроль	1	2	-9,83333*	2,30174	,001	-16,3066	-3,3600
		3	-7,15686*	2,23302	,018	-13,4369	-,8769
		4	-5,58333	2,72346	,292	-13,2426	2,0760
	2	1	9,83333*	2,30174	,001	3,3600	16,3066
		3	2,67647	1,34445	,331	-1,1046	6,4575
		4	4,25000	2,05874	,283	-1,5399	10,0399
	3	1	7,15686*	2,23302	,018	,8769	13,4369
		2	-2,67647	1,34445	,331	-6,4575	1,1046
		4	1,57353	1,98161	1,000	-3,9994	7,1465
	4	1	5,58333	2,72346	,292	-2,0760	13,2426
		2	-4,25000	2,05874	,283	-10,0399	1,5399
		3	-1,57353	1,98161	1,000	-7,1465	3,9994
Прийняття_ризик	1	2	-6,50000*	1,81868	,007	-11,6148	-1,3852
		3	-4,39216	1,76438	,109	-9,3542	,5699
		4	-6,58333*	2,15190	,027	-12,6352	-,5315
	2	1	6,50000*	1,81868	,007	1,3852	11,6148
		3	2,10784	1,06230	,335	-,8797	5,0954
		4	-,08333	1,62668	1,000	-4,6581	4,4915
	3	1	4,39216	1,76438	,109	-,5699	9,3542
		2	-2,10784	1,06230	,335	-5,0954	,8797
		4	-2,19118	1,56573	1,000	-6,5946	2,2122
	4	1	6,58333*	2,15190	,027	,5315	12,6352
		2	,08333	1,62668	1,000	-4,4915	4,6581
		3	2,19118	1,56573	1,000	-2,2122	6,5946
ЗП_Життестійкість	1	2	-27,41667*	6,19260	,001	-44,8324	-10,0009
		3	-18,52941*	6,00771	,025	-35,4251	-1,6337
		4	-22,00000*	7,32719	,031	-42,6066	-1,3934
	2	1	27,41667*	6,19260	,001	10,0009	44,8324

	3	8,88725	3,61712	,118	-1,2853	19,0598
	4	5,41667	5,53883	1,000	-10,1604	20,9938
	3	18,52941*	6,00771	,025	1,6337	35,4251
	2	-8,88725	3,61712	,118	-19,0598	1,2853
	4	-3,47059	5,33131	1,000	-18,4641	11,5229
	4	22,00000*	7,32719	,031	1,3934	42,6066
	2	-5,41667	5,53883	1,000	-20,9938	10,1604
	3	3,47059	5,33131	1,000	-11,5229	18,4641
Автономія	1	-10,00000	3,98380	,104	-21,2038	1,2038
	3	-,58824	3,86485	1,000	-11,4575	10,2811
	4	-4,25000	4,71370	1,000	-17,5065	9,0065
	2	10,00000	3,98380	,104	-1,2038	21,2038
	3	9,41176*	2,32695	,002	2,8676	15,9559
	4	5,75000	3,56322	,698	-4,2710	15,7710
	3	,58824	3,86485	1,000	-10,2811	11,4575
	2	-9,41176*	2,32695	,002	-15,9559	-2,8676
	4	-3,66176	3,42972	1,000	-13,3073	5,9838
	4	4,25000	4,71370	1,000	-9,0065	17,5065
	2	-5,75000	3,56322	,698	-15,7710	4,2710
	3	3,66176	3,42972	1,000	-5,9838	13,3073
Керування_середовищем	1	-18,41667*	3,61889	,000	-28,5942	-8,2391
	3	-14,01961*	3,51084	,002	-23,8933	-4,1459
	4	-15,16667*	4,28192	,007	-27,2089	-3,1244
	2	18,41667*	3,61889	,000	8,2391	28,5942
	3	4,39706	2,11380	,274	-1,5477	10,3418
	4	3,25000	3,23683	1,000	-5,8531	12,3531
	3	14,01961*	3,51084	,002	4,1459	23,8933
	2	-4,39706	2,11380	,274	-10,3418	1,5477
	4	-1,14706	3,11556	1,000	-9,9091	7,6150
	4	15,16667*	4,28192	,007	3,1244	27,2089
	2	-3,25000	3,23683	1,000	-12,3531	5,8531
	3	1,14706	3,11556	1,000	-7,6150	9,9091
Особистісне_зростання	1	-10,58333	5,69472	,434	-26,5988	5,4322
	3	-,39216	5,52469	1,000	-15,9295	15,1452
	4	-10,08333	6,73808	,866	-29,0331	8,8665
	2	10,58333	5,69472	,434	-5,4322	26,5988
	3	10,19118*	3,32630	,026	,8365	19,5459
	4	,50000	5,09351	1,000	-13,8247	14,8247
	3	,39216	5,52469	1,000	-15,1452	15,9295
	2	-10,19118*	3,32630	,026	-19,5459	-,8365
	4	-9,69118	4,90267	,340	-23,4792	4,0968
	4	10,08333	6,73808	,866	-8,8665	29,0331
	2	-,50000	5,09351	1,000	-14,8247	13,8247
	3	9,69118	4,90267	,340	-4,0968	23,4792
Позитивні_стосунки	1	-4,33333	4,55238	1,000	-17,1362	8,4695
	3	2,03922	4,41645	1,000	-10,3814	14,4598
	4	-2,41667	5,38644	1,000	-17,5652	12,7319
	2	4,33333	4,55238	1,000	-8,4695	17,1362
	3	6,37255	2,65906	,135	-1,1056	13,8507
	4	1,91667	4,07177	1,000	-9,5345	13,3679
	3	-2,03922	4,41645	1,000	-14,4598	10,3814

	2	-6,37255	2,65906	,135	-13,8507	1,1056	
	4	-4,45588	3,91921	1,000	-15,4781	6,5663	
	4	1	2,41667	5,38644	1,000	-12,7319	17,5652
		2	-1,91667	4,07177	1,000	-13,3679	9,5345
		3	4,45588	3,91921	1,000	-6,5663	15,4781
Життєві_цілі	1	2	-15,33333	4,40228	,009	-27,7141	-2,9526
		3	-7,90196	4,27084	,441	-19,9130	4,1091
		4	-12,66667	5,20885	,125	-27,3158	1,9824
	2	1	15,33333	4,40228	,009	2,9526	27,7141
		3	7,43137	2,57139	,041	,1997	14,6630
		4	2,66667	3,93752	1,000	-8,4070	13,7403
	3	1	7,90196	4,27084	,441	-4,1091	19,9130
		2	-7,43137	2,57139	,041	-14,6630	-,1997
		4	-4,76471	3,79000	1,000	-15,4235	5,8941
	4	1	12,66667	5,20885	,125	-1,9824	27,3158
		2	-2,66667	3,93752	1,000	-13,7403	8,4070
		3	4,76471	3,79000	1,000	-5,8941	15,4235
Самоприйняття	1	2	-14,83333	5,00707	,034	-28,9149	-,7517
		3	-8,45098	4,85757	,549	-22,1121	5,2102
		4	-16,33333	5,92444	,057	-32,9949	,3282
	2	1	14,83333	5,00707	,034	,7517	28,9149
		3	6,38235	2,92464	,219	-1,8427	14,6075
		4	-1,50000	4,47846	1,000	-14,0950	11,0950
	3	1	8,45098	4,85757	,549	-5,2102	22,1121
		2	-6,38235	2,92464	,219	-14,6075	1,8427
		4	-7,88235	4,31066	,461	-20,0054	4,2407
	4	1	16,33333	5,92444	,057	-,3282	32,9949
		2	1,50000	4,47846	1,000	-11,0950	14,0950
		3	7,88235	4,31066	,461	-4,2407	20,0054
ЗП_Психологічне_благоп олуччя	1	2	-73,50000	19,21268	,003	-127,5327	-19,4673
		3	-29,31373	18,63904	,754	-81,7331	23,1057
		4	-60,91667	22,73275	,069	-124,8490	3,0156
	2	1	73,50000	19,21268	,003	19,4673	127,5327
		3	44,18627	11,22219	,003	12,6256	75,7469
		4	12,58333	17,18435	1,000	-35,7449	60,9116
	3	1	29,31373	18,63904	,754	-23,1057	81,7331
		2	-44,18627	11,22219	,003	-75,7469	-12,6256
		4	-31,60294	16,54051	,390	-78,1205	14,9146
	4	1	60,91667	22,73275	,069	-3,0156	124,8490
		2	-12,58333	17,18435	1,000	-60,9116	35,7449
		3	31,60294	16,54051	,390	-14,9146	78,1205
Емоційне_виснаження	1	2	26,41667	2,50434	,000	19,3736	33,4597
		3	17,00000	2,42956	,000	10,1672	23,8328
		4	2,75000	2,96317	1,000	-5,5835	11,0835
	2	1	-26,41667	2,50434	,000	-33,4597	-19,3736
		3	-9,41667	1,46279	,000	-13,5305	-5,3028
		4	-23,66667	2,23995	,000	-29,9662	-17,3672
	3	1	-17,00000	2,42956	,000	-23,8328	-10,1672
		2	9,41667	1,46279	,000	5,3028	13,5305
		4	-14,25000	2,15602	,000	-20,3135	-8,1865
	4	1	-2,75000	2,96317	1,000	-11,0835	5,5835

		2	23,66667*	2,23995	,000	17,3672	29,9662
		3	14,25000*	2,15602	,000	8,1865	20,3135
Деперсоналізація	1	2	9,25000	3,46342	,071	-4,903	18,9903
		3	5,47059	3,36001	,680	-3,9789	14,9201
		4	-1,75000	4,09797	1,000	-13,2749	9,7749
	2	1	-9,25000	3,46342	,071	-18,9903	,4903
		3	-3,77941	2,02299	,425	-9,4688	1,9099
		4	-11,00000*	3,09777	,007	-19,7120	-2,2880
	3	1	-5,47059	3,36001	,680	-14,9201	3,9789
		2	3,77941	2,02299	,425	-1,9099	9,4688
		4	-7,22059	2,98171	,128	-15,6062	1,1650
	4	1	1,75000	4,09797	1,000	-9,7749	13,2749
		2	11,00000*	3,09777	,007	2,2880	19,7120
		3	7,22059	2,98171	,128	-1,1650	15,6062
Професійна_ефективність	1	2	-20,00000*	2,74151	,000	-27,7101	-12,2899
		3	-10,82353*	2,65966	,002	-18,3034	-3,3437
		4	-16,75000*	3,24380	,000	-25,8727	-7,6273
	2	1	20,00000*	2,74151	,000	12,2899	27,7101
		3	9,17647*	1,60133	,000	4,6730	13,6800
		4	3,25000	2,45208	1,000	-3,6461	10,1461
	3	1	10,82353*	2,65966	,002	3,3437	18,3034
		2	-9,17647*	1,60133	,000	-13,6800	-4,6730
		4	-5,92647	2,36021	,104	-12,5642	,7113
	4	1	16,75000*	3,24380	,000	7,6273	25,8727
		2	-3,25000	2,45208	1,000	-10,1461	3,6461
		3	5,92647	2,36021	,104	-,7113	12,5642
Інт_ПВ	1	2	6,09167*	,59372	,000	4,4219	7,7614
		3	3,59608*	,57599	,000	1,9762	5,2160
		4	1,29167	,70250	,452	-,6840	3,2673
	2	1	-6,09167*	,59372	,000	-7,7614	-4,4219
		3	-2,49559*	,34679	,000	-3,4709	-1,5203
		4	-4,80000*	,53104	,000	-6,2935	-3,3065
	3	1	-3,59608*	,57599	,000	-5,2160	-1,9762
		2	2,49559*	,34679	,000	1,5203	3,4709
		4	-2,30441*	,51114	,000	-3,7419	-,8669
	4	1	-1,29167	,70250	,452	-3,2673	,6840
		2	4,80000*	,53104	,000	3,3065	6,2935
		3	2,30441*	,51114	,000	,8669	3,7419
Енергійність	1	2	-1,62611*	,39021	,001	-2,7235	-,5287
		3	-,89612	,37856	,145	-1,9608	,1685
		4	-,77889	,46170	,608	-2,0774	,5196
	2	1	1,62611*	,39021	,001	,5287	2,7235
		3	,72999*	,22792	,018	,0890	1,3710
		4	,84722	,34902	,126	-,1343	1,8288
	3	1	,89612	,37856	,145	-,1685	1,9608
		2	-,72999*	,22792	,018	-1,3710	-,0890
		4	,11724	,33594	1,000	-,8275	1,0620
	4	1	,77889	,46170	,608	-,5196	2,0774
		2	-,84722	,34902	,126	-1,8288	,1343
		3	-,11724	,33594	1,000	-1,0620	,8275
Самовідданість	1	2	-1,78333*	,42856	,001	-2,9886	-,5781

	3	-1,06471	,41577	,092	-2,2340	,1046
	4	-,95000	,50708	,421	-2,3761	,4761
	2	1,78333*	,42856	,001	,5781	2,9886
	3	,71863*	,25032	,043	,0146	1,4226
	4	,83333	,38332	,223	-,2447	1,9114
	3	1,06471	,41577	,092	-,1046	2,2340
	2	-,71863*	,25032	,043	-1,4226	-,0146
	4	,11471	,36896	1,000	-,9229	1,1523
	4	,95000	,50708	,421	-,4761	2,3761
	2	-,83333	,38332	,223	-1,9114	,2447
	3	-,11471	,36896	1,000	-1,1523	,9229
Поглиненість	1	-1,79164*	,40865	,001	-2,9409	-,6424
	3	-1,35907*	,39644	,010	-2,4740	-,2441
	4	-1,88889*	,48352	,003	-3,2487	-,5291
	2	1,79164*	,40865	,001	,6424	2,9409
	3	,43257	,23869	,476	-,2387	1,1039
	4	-,09725	,36550	1,000	-1,1252	,9307
	3	1,35907*	,39644	,010	,2441	2,4740
	2	-,43257	,23869	,476	-1,1039	,2387
	4	-,52982	,35181	,851	-1,5192	,4596
	4	1,88889*	,48352	,003	,5291	3,2487
	2	,09725	,36550	1,000	-,9307	1,1252
	3	,52982	,35181	,851	-,4596	1,5192
ЗП_Залученість	1	-1,73077*	,27161	,000	-2,4946	-,9669
	3	-1,10910*	,26350	,001	-1,8501	-,3680
	4	-1,22098*	,32137	,004	-2,1248	-,3172
	2	1,73077*	,27161	,000	,9669	2,4946
	3	,62168*	,15865	,003	,1755	1,0678
	4	,50979	,24293	,263	-,1734	1,1930
	3	1,10910*	,26350	,001	,3680	1,8501
	2	-,62168*	,15865	,003	-1,0678	-,1755
	4	-,11188	,23383	1,000	-,7695	,5457
	4	1,22098*	,32137	,004	,3172	2,1248
	2	-,50979	,24293	,263	-1,1930	,1734
	3	,11188	,23383	1,000	-,5457	,7695

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Додаток Ж. Відомості про дотримання академічної доброчесності

КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНЬСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Я, Кузьменко Сергій Анатолійович
учасник(ця) освітнього процесу Херсонського державного університету, УСВІДОМЛЮЮ, що академічна доброчесність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

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

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

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

26.10.2020
(дата)

Сергій
(підпис)

Сергій Кузьменко
(ім'я, прізвище)



Ім'я користувача:
Оксана Блінова

ID перевірки:
1008707407

Дата перевірки:
04.10.2021 14:13:20 EEST

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

Дата звіту:
04.10.2021 14:16:00 EEST

ID користувача:
94124

Назва документа: Кузьменко-магистерская-для-проверки

Кількість сторінок: 79 Кількість слів: 18972 Кількість символів: 146218 Розмір файлу: 199.21 KB ID файлу: 1008768085

0% Схожість

Збіги відсутні

1.3% Цитат

Цитати 13 Сторінка 82

Посилання 1 Сторінка 82

3.46% Вилучень

Деякі джерела вилучено автоматично (фільтри вилучення: кількість знайдених слів є меншою за 8 слів та 1%)

2.44% Вилучення з Інтернету 70 Сторінка 83

2.53% Вилученого тексту з Бібліотеки 115 Сторінка 84

Модифікації

Виявлено модифікації тексту. Детальна інформація доступна в онлайн-звіті.

Замінені символи 4