

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

**ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ХРОНІЧНОГО
СТРЕСУ**

Кваліфікаційна робота (проект)

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Виконала: здобувачка 2 курсу 07-231Мз групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійної програми «Психологія»
Ганна БАЛАБАЙ
Керівник: к. психол. н., доцентка
Руслана БІЛОУС
Рецензент: к.психол.н.
О.БОГДАН

Івано-Франківськ – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ХРОНІЧНОГО СТРЕСУ.....	7
1.1 Поняття емоційного вигорання особистості у науково-психологічних концепціях	7
1.2 Фактори, що провокують емоційне вигорання особистості.	12
1.3 Наслідки перебування особистості в умовах хронічного стресу.	15
Висновки до розділу 1.	17
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ХРОНІЧНОГО СТРЕСУ.....	19
2.1 Опис методів та процедури емпіричного дослідження.	19
2.2 Результати емпіричного дослідження емоційного вигорання особистості в умовах хронічного стресу.	21
2.3 Психокорекційні методи та техніки зниження емоційного вигорання особистості в умовах хронічного стресу.	39
Висновки до розділу 2	42
ВИСНОВКИ.....	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	47
ДОДАТКИ.....	53

ВСТУП

Актуальність дослідження теми емоційного вигорання особистості в умовах хронічного стресу зумовлена комплексом соціальних, психологічних та економічних факторів, які відображають виклики сучасного світу та специфічні умови, що склалися в Україні. У сучасному суспільстві люди дедалі частіше стикаються з інтенсивним ритмом життя, який супроводжується постійним тиском через професійні обов'язки, інформаційне перевантаження, економічну нестабільність та соціальну невизначеність. Подібні фактори створюють середовище, де хронічний стрес стає невід'ємною частиною повсякденності, сприяючи розвитку емоційного вигорання – стану, що характеризується емоційною виснаженістю, зниженням мотивації та відчуттям безпорадності.

Особливої ваги ця проблема набуває в контексті професійної діяльності, де високий рівень емоційного навантаження є характерною рисою (медики, педагоги, психологи, соціальні працівники та інші фахівці), чия робота пов'язана з постійною взаємодією з людьми, перебувають у зоні підвищеного ризику. Емоційне вигорання в таких групах не лише знижує якість виконання професійних обов'язків, але й призводить до погіршення психічного та фізичного здоров'я, що має довгострокові наслідки як для окремої людини, так і для організацій, у яких вони працюють. В Україні, де триває війна, цей стан ускладнюється додатковими факторами, такими як травматичний досвід, втрата близьких, вимушена міграція чи постійна загроза життю, що робить дослідження емоційного вигорання не лише актуальним, але й критично необхідним для розуміння механізмів його виникнення та розробки ефективних стратегій протидії.

В Україні тема емоційного вигорання в умовах хронічного стресу залишається недостатньо дослідженою, особливо з урахуванням локальних особливостей, таких як вплив війни, посттравматичного стресового розладу чи соціальних трансформацій. Міжнародний досвід, хоча й цінний, не завжди

враховує специфіку місцевих реалій, що робить необхідним проведення власних досліджень для адаптації існуючих підходів або розробки нових.

Отже, дослідження емоційного вигорання в умовах хронічного стресу є актуальним через його багатогранний вплив на індивідуальний, професійний та суспільний рівні. Воно дозволяє не лише глибше зрозуміти природу цього явища, але й розробити практичні рішення для його профілактики та подолання, що є особливо важливим у сучасних умовах, коли суспільство стикається з безпрецедентними викликами.

Теоретична база дослідження: наукові праці таких вчених, як Д. Асонов, І. Богданова, В. Босько, Л. Водянка, І. Денищук, І. Жабченко, А. Івасюк, О. Камінська, Н. Кантарьова, І. Катеринчук, Л. Коняєва, О. Кресан, О. Крикун, Л. Матвієнко, Н. Мельник, М. Міщенко, Л. Пілецька, Н. Плахотнюк, Л. Прокопенко, І. Процик та ін.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Робота виконана в межах науково-дослідних тем кафедри психології «Становлення та розвиток особистості в умовах соціальних трансформацій» (державний реєстраційний номер 0125U001891) Херсонського державного університету.

Об'єкт дослідження: емоційне вигорання особистості.

Предмет дослідження: емоційне вигорання особистості в умовах хронічного стресу.

Мета дослідження: теоретично та емпірично дослідити емоційне вигорання особистості в умовах хронічного стресу.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати поняття емоційного вигорання особистості у науково-психологічних концепціях.
2. Зазначити фактори, що провокують емоційне вигорання особистості.
3. Вказати наслідки перебування особистості в умовах хронічного стресу.
4. Емпірично дослідити емоційне вигорання особистості в умовах хронічного стресу.

5. Вказати психокорекційні методи та техніки зниження емоційного вигорання.

Методи дослідження:

- теоретичні (аналіз наукової літератури, порівняльний аналіз для зіставлення різних теоретичних підходів до розуміння емоційного вигорання та хронічного стресу, синтез для інтеграції даних із різних джерел для створення цілісної картини проблеми, узагальнення для формулювання загальних висновків на основі проаналізованих даних, інтерпретація для пояснення отриманих даних через призму певних теоретичних концепцій);
- емпіричні (інструмент дослідження резильєнтності ІДР-14 (Л. Колесніченко, О. Береженна) скорочена версія «Physical Resilience Instrument for Older Adults», шкала труднощів емоційної регуляції DERS для дорослих та підлітків (К. Gratz, М. Roemer ; Л. Сак, З. Федотової), методика «Особистісні ресурси» (О. Савченко, С. Сукач та ін.), шкала сприйнятого стресу PSS-10 (О. Вельдбрехт, Н. Тавровецька), методика «Оцінка особистісного потенціалу вигорання» (Л. Карамушка), методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко));
- статистичні (коефіцієнт кореляції Пірсона).

Практична значущість дослідження емоційного вигорання в умовах хронічного стресу полягає в його здатності запропонувати конкретні рішення для профілактики та подолання цього стану, що має безпосередній вплив на якість життя людей і функціонування суспільства. У сучасних умовах, особливо в Україні, де населення стикається з тривалим стресом через війну, економічні труднощі та соціальну нестабільність, емоційне вигорання стає значною проблемою, яка зачіпає як індивідуальний, так і професійний рівні. Результати дослідження можуть бути використані для розробки програм психологічної підтримки, спрямованих на різні групи населення, зокрема медичних працівників, педагогів, військових і цивільних, які перебувають у зоні підвищеного ризику.

Наукова новизна дослідження полягає в поглибленому вивченні емоційного вигорання в специфічному контексті хронічного стресу, викликаного унікальними умовами, такими як тривала війна в Україні чи інші соціальні потрясіння. Дослідження може запропонувати нову теоретичну модель, яка враховує взаємозв'язок між хронічним стресом і вигоранням у контексті українських реалій, наприклад, через аналіз впливу травматичних подій на різні соціальні групи.

Апробація та публікація результатів дослідження. Результати емпіричного дослідження обговорювалися на засіданні кафедри психології (протокол від 05.12.2025 р. № 8), а також опубліковані у вигляді статті: **Балабай Г.В. Особливості емоційного вигорання в умовах хронічного стресу.** *Магістерські студії: електронний альманах.* 2025. Вип. XXV. С.

Структура роботи: вступ, основна частина у вигляді двох розділів, висновки, список використаної літератури у кількості 45 найменувань та додатків. Загальний обсяг становить 68 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ХРОНІЧНОГО СТРЕСУ

1.1 Поняття емоційного вигорання особистості у науково- психологічних концепціях

Емоційне вигорання є складним психологічним феноменом, який привертає увагу дослідників у різних галузях психології через його значний вплив на індивідуальне благополуччя, професійну ефективність і соціальні взаємодії. У науково-психологічних концепціях даний термін трактується як багатогранний стан, що виникає внаслідок тривалого впливу хронічного стресу, переважно в професійному контексті, але також і в інших сферах життя [2].

Поняття «емоційне вигорання» було введено в науковий обіг у 1970-х роках американським психологом Г. Фройденбергером. Він уперше описав подібний стан на основі спостережень за працівниками соціальних служб, які демонстрували ознаки фізичного та психічного виснаження через надмірне емоційне навантаження. Дослідник визначив вигорання як стан емоційної та фізичної виснаженості, викликаний тривалим стресом, що супроводжується втратою мотивації, зниженням продуктивності та відчуттям безпорадності [42].

Одним із найвпливовіших підходів до розуміння емоційного вигорання є модель, запропонована К. Масlach, яка вважається класичною в психології. У 1980-х роках К. Масlach разом із С. Джексон розробила тривимірну концепцію вигорання, яка включає емоційну виснаженість, деперсоналізацію та зниження відчуття особистих досягнень [44; 45]:

- емоційна виснаженість проявляється у відчутті втрати енергії, втоми та неможливості впоратися з емоційними вимогами роботи;
- деперсоналізація характеризується цинічним або відчуженим ставленням до клієнтів, колег чи самої роботи, що може виражатися у байдужості чи навіть негативізмі;

- зниження відчуття особистих досягнень пов'язане з відчуттям власної некомпетентності, невдач у професійній діяльності та втратою віри у власні здібності.

В. Шкраб'юк та Д. Білик визначають: «...емоційне вигорання – це складне явище, яке виникає як стрес-реакція у відповідь на виробничі й емоційні вимоги, що походять від надмірної відданості людини своїй роботі із супутньою при цьому зневагою до сімейного життя або відпочинку» [40].

Д. Асонов вказує, що у науковій літературі емоційне вигорання часто розглядається не лише як статичний стан, а як динамічний процес, що розвивається поступово і проходить через кілька етапів, кожен із яких характеризується специфічними проявами та впливає на різні аспекти життя людини. Одне з таких бачень, яке акцентує на поступовому наростанні симптомів, описує емоційне вигорання через три послідовні стадії, що відображають когнітивні, емоційні, мотиваційні та соціальні зміни. Такий підхід дозволяє глибше зрозуміти, як хронічний стрес трансформується у вигорання, погіршуючи професійну діяльність, психологічне благополуччя та соціальні зв'язки людини [1].

На першій стадії емоційного вигорання основна увага зосереджується на когнітивних труднощах, які починають проявлятися внаслідок тривалого стресового впливу. Людина може помічати проблеми з концентрацією уваги, погіршення пам'яті, зокрема в професійній діяльності, що проявляється у забуванні важливих деталей, пов'язаних із робочими завданнями [3].

Додатково на цій стадії знижується здатність до ефективного планування діяльності: людина може відчувати труднощі з організацією робочого процесу, розстановкою пріоритетів чи виконанням завдань у встановлені терміни. Такі прояви часто залишаються непомітними для оточення, оскільки вони можуть сприйматися як тимчасові труднощі або перевтома. Однак саме на цьому етапі закладається основа для подальшого розвитку вигорання, адже когнітивні проблеми свідчать про початок виснаження психологічних ресурсів. За оцінками, дана стадія може тривати від трьох до п'яти років, залежно від

інтенсивності стресу, індивідуальних особливостей людини та умов її професійного чи соціального середовища [6].

Друга стадія характеризується більш вираженими змінами, які зачіпають не лише когнітивну сферу, а й емоційну та соціальну поведінку. На цьому етапі людина починає втрачати мотивацію до виконання професійних обов'язків, що проявляється у зниженні інтересу до роботи, байдужості до результатів своєї діяльності та відсутності задоволення від досягнень, що супроводжується поступовою соціальною самоізоляцією: людина свідомо чи несвідомо обмежує контакти з колегами, клієнтами, друзями та навіть членами сім'ї, прагнучи зменшити емоційне навантаження [13].

Таке відсторонення може бути спробою захистити себе від додаткового стресу, але воно лише поглиблює відчуття самотності. Паралельно з'являються ознаки депресивного стану, такі як апатія, відчуття хронічної втоми (астенізація), підвищена дратівливість або емоційна нестабільність. Людина може відчувати труднощі з підтриманням позитивного настрою, а також стикатися з психосоматичними проявами, такими як регулярні головні болі, порушення сну, зниження імунітету, що призводить до частих інфекційних захворювань. Такі фізичні симптоми є відображенням накопиченого стресу, який починає впливати на організм. Тривалість цієї стадії може бути значно довшою, ніж першої, і зазвичай становить від п'яти до п'ятнадцяти років, залежно від зовнішніх умов, таких як рівень підтримки в робочому середовищі, доступ до психологічної допомоги чи індивідуальна резилієнтність [17].

На третій стадії емоційне вигорання досягає свого піку, проявляючись у повному спектрі симптомів, які суттєво погіршують якість життя людини. На цьому етапі спостерігається повна втрата інтересу до професійної діяльності: робота, яка раніше могла приносити задоволення чи почуття значущості, сприймається як тягар. Людина відчуває хронічну астенізацію, що проявляється у постійному відчутті фізичної та емоційної виснаженості, яка не зникає навіть після відпочинку. Апатичність стає домінуючою рисою поведінки, що супроводжується втратою ініціативності та мотивації до будь-якої діяльності, не

лише професійної. Деперсоналізація, як один із ключових компонентів вигорання, проявляється у цинічному або відчуженому ставленні до оточення: людина може демонструвати байдужість чи навіть негативне ставлення до колег, клієнтів чи близьких, що ще більше посилює її ізоляцію. Соціальна ізоляція на цій стадії стає тотальною: людина уникає контактів, втрачає зв'язки з соціальним оточенням і може відчувати себе відірваною від суспільства [5].

Подібний стан часто супроводжується серйозними психологічними проблемами, такими як депресія чи тривожні розлади, а також погіршенням фізичного здоров'я через хронічний стрес. Тривалість цієї стадії може бути невизначеною, оскільки без належного втручання людина може залишатися в стані вигорання протягом багатьох років, що призводить до значних втрат у професійному та особистому житті [8].

Аналіз психолого-педагогічної літератури з проблеми емоційного вигорання свідчить про існування п'яти основних груп симптомів, які характеризують даний синдром. Вказані групи охоплюють фізичні, емоційні, поведінкові, соціальні та інтелектуальні прояви, кожен із яких відображає різні аспекти впливу вигорання на особистість.

Фізичні симптоми вигорання проявляються у погіршенні загального стану здоров'я та фізичного самопочуття. Людина може страждати від хронічної втоми, яка виникає навіть після тривалого відпочинку, зокрема одразу після пробудження. Порушення сну, такі як безсоння або недостатня тривалість сну, стають поширеними, що ще більше погіршує фізичний стан. До фізичних проявів також належать зміни у вазі – як її зменшення, так і збільшення, – спричинені стресом або змінами в харчових звичках. Додатково можуть спостерігатися задишка, нудота, запаморочення, надмірна пітливість, а також серйозніші проблеми зі здоров'ям, такі як виразки, шкірні захворювання чи навіть серцево-судинні порушення [10].

Емоційні симптоми вигорання пов'язані зі змінами в психоемоційному стані людини. На цьому рівні людина може відчувати дефіцит позитивних емоцій, що проявляється у песимізмі, цинічному ставленні до роботи чи життя,

а також у загальній емоційній черствості. Часто виникає відчуття байдужості, хронічної втоми, безпорадності чи тривоги, які супроводжуються почуттям безнадії. Людина може ставати більш дратівливою, агресивною або напруженою, що ускладнює її взаємодію з оточенням. Ірраціональне занепокоєння, яке не має чіткої причини, посилюється, а разом із ним можуть з'являтися душевні страждання, втрата ідеалів чи віри у професійні перспективи. Вигорання також проявляється у втраті інтересу до того, що раніше приносило радість, включаючи роботу, навчання чи особисті захоплення, а також у формуванні негативного сприйняття реальності та відсутності мотивації до будь-якої діяльності [15].

Поведінкові симптоми вигорання відображаються у змінах у поведінці людини, зокрема в її ставленні до роботи та повсякденного життя. Одним із ключових проявів є надмірна тривалість робочого часу, що часто перевищує 45 годин на тиждень, під час якого людина відчуває постійну втому та потребу у перервах, що може супроводжуватися байдужістю до їжі, коли людина втрачає апетит або, навпаки, починає надмірно вживати їжу як спосіб справитися зі стресом. У деяких випадках вигорання призводить до виправдання вживання тютюну, алкоголю чи медикаментів як способу тимчасового полегшення емоційного напруження. Поведінка стає більш імпульсивною, що може проявлятися у неконтрольованих емоційних реакціях [25].

Соціальні симптоми вигорання характеризуються значним звууженням соціальних контактів і втратою інтересу до соціальної активності. Людина, яка переживає вигорання, часто відчуває брак часу чи енергії для спілкування, участі в дозвіллі чи заняття улюбленою справою. Соціальні зв'язки поступово обмежуються професійним середовищем, а взаємодії з друзями, сім'єю чи колегами стають мінімальними та поверхневими, що призводить до відчуття ізоляції, нерозуміння з боку оточення та нестачі підтримки від близьких. У деяких випадках людина свідомо уникає контактів, відчуваючи потребу «сховатися» від світу, щоб уникнути додаткового емоційного навантаження [30].

Інтелектуальні симптоми вигорання проявляються у зниженні когнітивної активності та інтересу до інтелектуального розвитку. Людина втрачає бажання

вивчати нові теорії, ідеї чи підходи у своїй професійній діяльності, що раніше могло бути джерелом мотивації. Натомість з'являються нудьга, апатія та втрата інтересу до життя загалом. Замість творчого підходу до роботи чи навчання людина починає надавати перевагу рутинним, шаблонним діям, уникаючи будь-яких нововведень. Цинічне чи байдуже ставлення до інновацій, а також відмова від участі в розвиваючих заходах, таких як тренінги чи освітні програми, стають характерними рисами [38].

Отже, емоційне вигорання в науково-психологічних концепціях розглядається як багатогранний стан, що виникає внаслідок хронічного стресу та проявляється через емоційну виснаженість, деперсоналізацію та зниження відчуття особистих досягнень. У контексті України, де хронічний стрес посилюється воєнними подіями та соціальними викликами, ці концепції набувають особливої актуальності, потребуючи адаптації до місцевих умов.

1.2 Фактори, що провокують емоційне вигорання особистості

Емоційне вигорання є складним психологічним феноменом, який виникає внаслідок тривалого впливу хронічного стресу та характеризується виснаженням емоційних, фізичних і когнітивних ресурсів людини. Розвиток цього стану зумовлений сукупністю різноманітних факторів, які можна умовно поділити на індивідуальні, професійні, організаційні, соціальні та контекстуальні. Вказані фактори взаємодіють між собою, створюючи умови для поступового наростання симптомів вигорання [34].

А. Івасюк вважає, що індивідуальні особливості особистості відіграють ключову роль у схильності до емоційного вигорання. Психологічні характеристики, такі як перфекціонізм, надмірна відповідальність або низька стресостійкість, можуть значно підвищувати ризик розвитку цього стану. Люди, які ставлять перед собою нереалістичні цілі або мають завищені очікування щодо власних досягнень, часто відчують внутрішній тиск, що виснажує їхні ресурси. Додатково низький рівень резилієнтності – здатності адаптуватися до стресових

ситуацій – робить людину більш вразливою до вигорання. Емоційна чутливість, схильність до надмірної емпатії чи труднощі з установленням меж у спілкуванні також можуть сприяти виснаженню, особливо в професіях, що вимагають інтенсивної взаємодії з іншими, наприклад, у медичних працівників чи педагогів [9].

На думку Л. Прокопенко, професійна діяльність є одним із основних джерел хронічного стресу, що провокує вигорання, тобто, робота, яка вимагає високого рівня емоційної залученості, наприклад, у сфері охорони здоров'я, освіти чи соціальних служб, створює підвищене навантаження на психологічні ресурси. Постійна взаємодія з людьми, які перебувають у кризових ситуаціях, як-от пацієнти чи клієнти з серйозними проблемами, може призводити до емоційного перевантаження. У таких професіях часто виникає феномен «вторинної травми», коли працівник переживає емоційний стрес через співпереживання іншим. Відсутність балансу між роботою та особистим життям, а також брак часу на відновлення ще більше погіршують ситуацію [28].

Зазначається, що некомфортні умови праці, такі як брак ресурсів, застаріле обладнання чи недостатня кількість персоналу, створюють додатковий стрес для працівників. Відсутність підтримки з боку керівництва, брак визнання досягнень чи обмежені можливості для професійного розвитку також сприяють вигоранню. Нечіткі робочі обов'язки або невідповідність між очікуваннями працівника та реальними умовами праці створюють відчуття безпорадності та знижують мотивацію [24; 36].

Серед внутрішніх факторів, що впливають на розвиток емоційного вигорання, важливе місце займає схильність до емоційної ригідності. Люди, які за своєю природою менш емоційно реактивні, стримані чи мають низьку чутливість до емоційних стимулів, швидше розвивають вигорання як форму психологічного захисту. На противагу цьому, імпульсивні особи з рухливими нервовими процесами можуть довше чинити опір вигоранню, оскільки їхня емоційна гнучкість дозволяє краще адаптуватися до стресових ситуацій. Однак

надмірна чутливість чи вразливість можуть блокувати механізми захисту, роблячи людину вразливою до хронічного стресу [21; 33].

Н. Мельник вказує, що люди з високим рівнем відповідальності за свою роботу, особливо на початкових етапах кар'єри, можуть надмірно емоційно сприймати свою діяльність. Такі ситуації, як невдачі в роботі чи складні долі клієнтів, залишають глибокий емоційний слід, викликаючи безсоння, тривогу чи тяжкі роздуми. З часом це призводить до виснаження емоційних ресурсів, що змушує людину вдаватися до психологічного захисту або навіть змінювати професію [22].

Деякі фахівці не вважають за необхідне проявляти співпереживання чи емоційну залученість у роботі, що може призводити до байдужості як крайньої форми вигорання. Додатково люди, які не вміють чи не звикли отримувати задоволення від альтруїстичної взаємодії, можуть підтримувати свою самооцінку іншими способами, наприклад, через матеріальні досягнення чи кар'єрне просування. У таких випадках емоційна віддача не сприймається як цінність, що знижує внутрішню мотивацію та сприяє розвитку цинізму чи апатії [18; 29].

На думку Н. Маляр-Газда, люди, які мають моральні вади, такі як нехтування принципами чесності, совісті чи поваги до інших, можуть легше переходити до стану байдужості. Моральна дезорієнтація, викликана невмінням розрізняти добро і зло або шкоду і користь, також сприяє вигоранню, оскільки людина не керується моральними принципами у своїй діяльності. Такі люди часто демонструють апатію та цинізм, що є ознаками вигорання [20].

Отже, емоційне вигорання є результатом складної взаємодії індивідуальних, професійних, організаційних, соціальних і контекстуальних факторів. Зовнішні фактори, такі як напружена психоемоційна діяльність, дестабілізуюча організація праці, підвищена відповідальність і неблагополучна психологічна атмосфера, створюють умови для хронічного стресу. Внутрішні фактори, зокрема емоційна ригідність, інтенсивна інтеріоризація, слабка

мотивація до емоційної віддачі та моральні дефекти, посилюють вразливість до вигорання.

1.3 Наслідки перебування особистості в умовах хронічного стресу

Хронічний стрес є тривалим і систематичним впливом стресових факторів, які перевищують здатність людини ефективно адаптуватися та відновлюватися. У сучасних умовах, зокрема в Україні, де населення стикається з війною, економічною нестабільністю та соціальними потрясіннями, хронічний стрес стає значною проблемою, що має багатогранні наслідки для психічного, фізичного та соціального благополуччя особистості. Такі наслідки проявляються на індивідуальному, професійному та суспільному рівнях, впливаючи на здоров'я, поведінку, міжособистісні стосунки та загальну якість життя.

Л. Шелег вважає, що одним із основних наслідків хронічного стресу є погіршення психічного здоров'я, тобто, тривалий стрес сприяє розвитку тривожних і депресивних станів, які проявляються у постійному відчутті неспокою, безнадії чи апатії. Людина може втрачати інтерес до діяльності, яка раніше приносила задоволення, відчувати зниження мотивації та втрату сенсу життя. Хронічний стрес також може призводити до емоційного вигорання, яке характеризується емоційною виснаженістю, цинічним ставленням до роботи чи оточення та зниженням відчуття особистих досягнень. У психологічному плані людина стає більш дратівливою, її емоційна регуляція погіршується, що може проявлятися у спалахах гніву чи надмірній чутливості до незначних подразників [39].

Хронічний стрес впливає на поведінку людини, змінюючи її звички та способи взаємодії з оточенням, де одним із поширених проявів є вдавання до шкідливих звичок, таких як куріння, вживання алкоголю чи медикаментів, як спроба тимчасового полегшення напруги. Такі поведінкові зміни часто мають зворотний ефект, погіршуючи як фізичне, так і психічне здоров'я. Людина може втрачати інтерес до здорового способу життя, включаючи правильне харчування

чи фізичну активність, що ще більше погіршує її стан. У професійному контексті хронічний стрес може проявлятися у зниженні продуктивності, частих помилках чи формальному виконанні обов'язків без залученості. У деяких випадках люди можуть приймати рішення про зміну роботи чи навіть професії через неможливість впоратися з навантаженням [12].

І. Жабченко зазначає, що соціальні наслідки хронічного стресу проявляються у погіршенні міжособистісних стосунків і звуженні соціальних зв'язків. Людина, яка перебуває в стані хронічного стресу, часто відчуває брак енергії для підтримання соціальної активності, що призводить до ізоляції. Вона може свідомо чи несвідомо уникати контактів із друзями, родиною чи колегами, прагнучи зменшити емоційне навантаження, що створює відчуття самотності та нерозуміння з боку оточення, що ще більше поглиблює стрес. У сімейному житті хронічний стрес може призводити до конфліктів, зниження якості спілкування чи навіть розриву стосунків. У професійному середовищі людина може демонструвати цинічне чи відчужене ставлення до колег чи клієнтів, що погіршує робочу атмосферу та знижує ефективність командної роботи [7].

У професійній сфері хронічний стрес призводить до значного зниження ефективності та якості роботи. Людина втрачає мотивацію, що проявляється у байдужості до результатів своєї діяльності, зниженні ініціативності та уникненні нових завдань, що особливо помітно в професіях, які вимагають високої емоційної залученості, таких як медицина чи освіта. Хронічний стрес може спричинити професійне вигорання, що супроводжується деперсоналізацією – цинічним ставленням до клієнтів чи колег – і зниженням відчуття особистих досягнень [16].

На суспільному рівні, за визначенням О. Камінської, хронічний стрес має економічні та соціальні наслідки. Зниження продуктивності працівників через стрес і вигорання призводить до економічних втрат для організацій і держави, включаючи витрати на охорону здоров'я та заміну персоналу. У масштабах суспільства зростання рівня стресу може знижувати загальний рівень добробуту, сприяючи соціальній напруженості та зниженню довіри до інституцій [11].

Отже, перебування особистості в умовах хронічного стресу має серйозні наслідки, які охоплюють психологічну, фізичну, поведінкову, соціальну та професійну сфери. Психологічні проблеми, такі як тривога, депресія чи вигорання, поєднуються з фізичними розладами, включаючи порушення сну та серцево-судинні захворювання. Поведінкові зміни, такі як вдавання до шкідливих звичок чи імпульсивність, погіршують якість життя, тоді як соціальна ізоляція та професійне вигорання знижують ефективність взаємодії з оточенням.

Висновки до розділу 1

Проведений аналіз теоретичних засад дослідження емоційного вигорання особистості в умовах хронічного стресу дозволяє сформулювати цілісне уявлення про цей складний психологічний феномен, його природу, механізми розвитку та наслідки. Емоційне вигорання розглядається як багатогранний стан, що виникає внаслідок тривалого впливу хронічного стресу та характеризується емоційною виснаженістю, деперсоналізацією та зниженням відчуття особистих досягнень.

Емоційне вигорання є динамічним процесом, який проходить через три основні стадії: початкові когнітивні труднощі, зниження мотивації та соціальна ізоляція, а також розгорнуті ознаки виснаження та деперсоналізації. Кожна стадія має свої специфічні прояви, які дозволяють ідентифікувати проблему на різних етапах її розвитку, що є важливим для своєчасного втручання. Симптоми вигорання охоплюють п'ять ключових груп – фізичні, емоційні, поведінкові, соціальні та інтелектуальні, – що відображають комплексний вплив хронічного стресу на особистість.

Фактори, що провокують емоційне вигорання, включають як зовнішні, так і внутрішні аспекти. До зовнішніх належать напружена психоемоційна діяльність, дестабілізуюча організація праці, підвищена відповідальність і неблагополучна психологічна атмосфера в колективі. Внутрішні фактори охоплюють емоційну ригідність, інтенсивну інтеріоризацію професійних обставин, слабку мотивацію до емоційної віддачі та моральні дефекти.

Наслідки перебування особистості в умовах хронічного стресу є багатограними та впливають на психологічне, фізичне, поведінкове, соціальне та професійне функціонування. Психологічні наслідки включають тривожність, депресію та вигорання, тоді як фізичні проявляються у психосоматичних розладах і зниженні імунітету. Поведінкові зміни, такі як вдавання до шкідливих звичок чи імпульсивність, поєднуються з соціальною ізоляцією та зниженням професійної ефективності.

Отже, теоретичний аналіз емоційного вигорання дозволяє не лише зрозуміти його природу та механізми розвитку, але й визначити ключові напрямки для подальших досліджень і практичних інтервенцій.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ХРОНІЧНОГО СТРЕСУ

2.1 Опис методів та процедури емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження емоційного вигорання особистості в умовах хронічного стресу проводилося з метою виявлення особливостей цього стану, його зв'язку з резилієнтністю, емоційною регуляцією, сприйнятим стресом і особистими ресурсами. Для досягнення цієї мети було сформовано вибірку, відібрано відповідні методики та визначено процедуру збору й аналізу даних. Дослідження мало комплексний характер, поєднуючи кількісні методи оцінки психологічних характеристик із статистичним аналізом для виявлення кореляційних зв'язків між змінними.

Дослідження охопило 70 учасників віком від 23 до 55 років, що представляють різні професійні та соціальні групи. До вибірки увійшли медичні працівники, викладачі, представники державної служби та студенти. Загалом у дослідженні взяли участь 47 жінок і 23 чоловіки, що дозволило врахувати гендерний розподіл і його можливий вплив на результати. Вибірка була сформована з урахуванням різноманітності професійного досвіду та умов праці, що забезпечило можливість аналізу емоційного вигорання в різних контекстах, включаючи високостресові професії та навчальне середовище. Учасники були відібрані за принципом добровільної участі після ознайомлення з метою та процедурою дослідження.

Для вивчення емоційного вигорання та пов'язаних із ним психологічних характеристик було використано низку стандартизованих психологічних методик, які дозволили оцінити резилієнтність, емоційну регуляцію, сприйнятий стрес, особистісні ресурси та рівень вигорання.

1. Інструмент дослідження резилієнтності ІДР-14 (Л. Колесніченко, О. Береженна). Для оцінки рівня резилієнтності учасників використовувалася

скорочена версія інструменту «Physical Resilience Instrument for Older Adults» (ІДР-14), адаптована Л. Колесніченко та О. Береженною [14].

2. Шкала труднощів емоційної регуляції DERS (К. Gratz, М. Roemer; адаптація Л. Сак, З. Федотової). Для оцінки проблем із емоційною регуляцією застосовувалася шкала DERS, розроблена К. Gratz і М. Roemer та адаптована для україномовного населення Л. Сак і З. Федотовою [32].

3. Методика «Особистісні ресурси» (О. Савченко, С. Сукач та ін.). Для оцінки ресурсної наповненості учасників використовувалася методика «Особистісні ресурси», розроблена О. Савченком, С. Сукачем та іншими [31].

4. Шкала сприйнятого стресу PSS-10 (О. Вельдбрехт, Н. Тавровецька). Для вимірювання рівня сприйнятого стресу використовувалася шкала PSS-10, адаптована О. Вельдбрехт і Н. Тавровецькою [4].

5. Методика «Оцінка особистісного потенціалу вигорання» (Л. Карамушка). Для оцінки рівня емоційного вигорання використовувалася методика, розроблена Л. Карамушкою, яка складається з 18 тверджень [35].

6. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко). Методика для оцінки емоційного вигорання В. Бойка, яка забезпечує детальний аналіз синдрому через оцінку 12 симптомів, згрупованих у три фази формування вигорання: напруження, резистенція та виснаження [23].

Детальний опис методик представлено у Додатку Б.

Для обробки отриманих даних використовувався статистичний метод – коефіцієнт кореляції Пірсона, що дозволив виявити зв'язки між рівнем емоційного вигорання, резилієнтністю, труднощами емоційної регуляції, сприйнятим стресом і особистими ресурсами. Аналіз кореляцій допоміг встановити, які фактори мають найвищий вплив на розвиток вигорання та як вони взаємодіють між собою.

На першому етапі дослідження було сформовано вибірку учасників і проведено ознайомлення з метою дослідження, а також отримано їхню згоду на участь.

На другому етапі учасники заповнювали опитувальники в індивідуальному порядку або в невеликих групах у комфортних умовах, що забезпечувало конфіденційність і знижувало вплив зовнішніх факторів. Заповнення проводилося в паперовій та електронній формі залежно від зручності для учасників.

На третьому етапі зібрані дані були оброблені за допомогою відповідних ключів до методик, а результати проаналізовані з використанням коефіцієнта кореляції Пірсона для виявлення статистичних зв'язків між змінними.

На завершальному етапі було узагальнено результати та сформульовано висновки щодо рівня емоційного вигорання, його зв'язку з резилієнтністю, емоційною регуляцією, сприйнятим стресом і особистими ресурсами.

Отже, описана методологія та процедура дослідження дозволили комплексно оцінити емоційне вигорання в умовах хронічного стресу серед представників різних професійних груп. Використання стандартизованих інструментів, таких як ІДР-14, DERS, PSS-10, методики «Особистісні ресурси», «Оцінка особистісного потенціалу вигорання» та методика В. Бойка, забезпечило надійність і валідність отриманих даних. Застосування статистичного аналізу дозволило виявити кореляційні зв'язки між змінними, що є основою для подальшого аналізу результатів і розробки рекомендацій щодо профілактики емоційного вигорання.

2.2 Результати емпіричного дослідження емоційного вигорання особистості в умовах хронічного стресу

У першу чергу було проаналізовано результати визначені за допомогою інструменту дослідження резилієнтності ІДР-14 (Л. Колесніченко, О. Береженна). Отримані результати представлені у вигляді рис. 2.1 на сторінці 22.

Аналіз даних, отриманих за допомогою інструменту ІДР-14, показав, що більшість учасників дослідження мають низький рівень резилієнтності за всіма

оцінюваними субшкалами, що може свідчити про обмежену здатність вибірки ефективно справлятися з хронічним стресом.

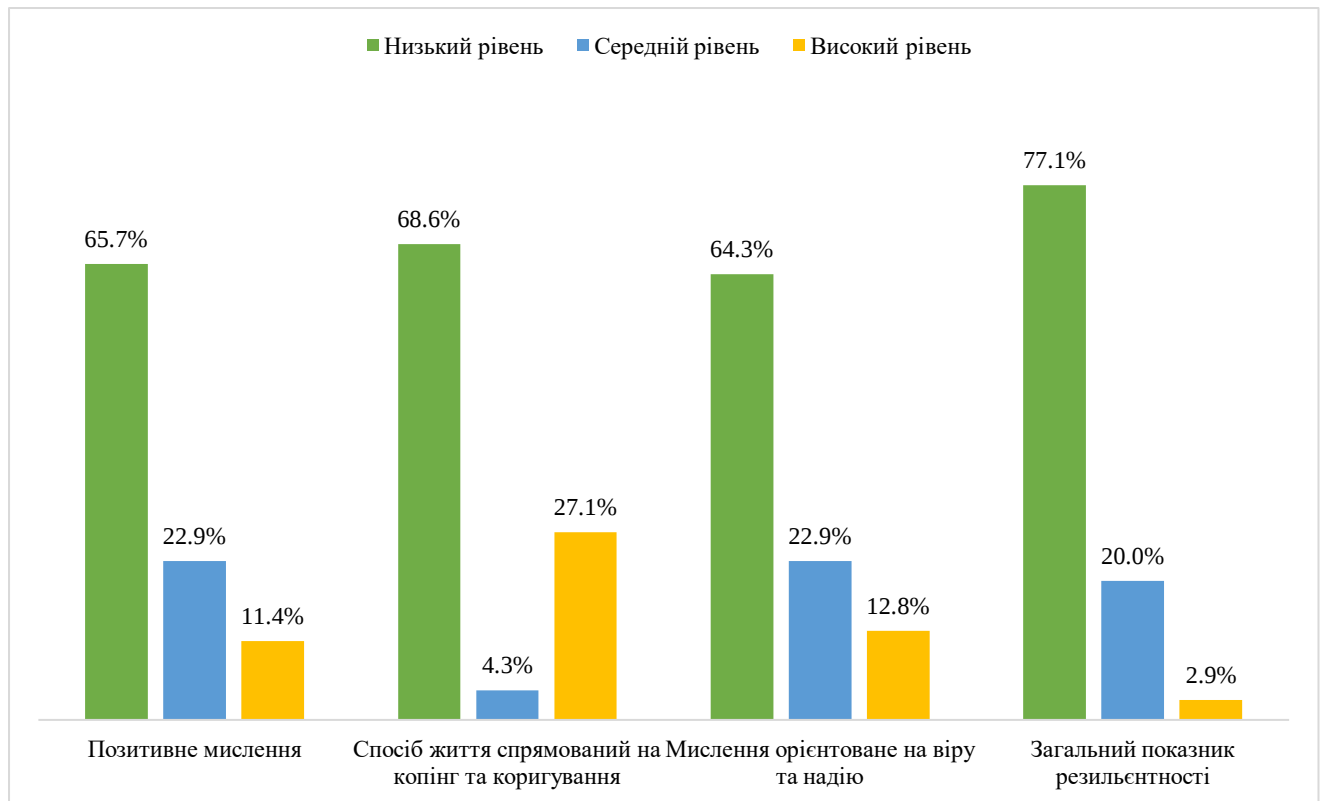


Рис. 2.1 – Показники компонентів та рівня резилієнтності досліджуваних осіб (n=70)

Зокрема, за субшкалою позитивного мислення, яка відображає здатність зберігати оптимістичний погляд і знаходити позитивні аспекти у складних ситуаціях, 65,7% учасників продемонстрували низький рівень, що вказує на те, що значна частина респондентів має труднощі з підтриманням позитивного сприйняття реальності в умовах стресу. Середній рівень позитивного мислення спостерігався у 22,9% учасників, що свідчить про помірну здатність до оптимістичного мислення в окремих осіб. Лише 11,4% учасників показали високий рівень, що вказує на обмежену кількість осіб із розвинуеною здатністю до позитивного переосмислення стресових подій.

Стосовно субшкали способу життя, спрямованого на копінг та коригування, яка оцінює використання активних стратегій подолання стресу та адаптацію до змін, результати виявилися подібними. Низький рівень за цією субшкалою продемонстрували 68,6% учасників, що є найвищим показником

серед усіх субшкал і свідчить про значні труднощі у формуванні ефективних копінг-стратегій, що може бути пов'язано з високим рівнем стресу, який перешкоджає учасникам активно адаптуватися до викликів. Лише 4,3% респондентів показали середній рівень, що є найнижчим показником серед усіх субшкал, підкреслюючи обмежену здатність вибірки до помірного використання копінг-стратегій. Водночас високий рівень за цією субшкалою спостерігався у 27,1% учасників, що є найвищим показником високого рівня серед усіх субшкал і може вказувати на наявність певної частини осіб, які активно застосовують стратегії адаптації.

Субшкала мислення, орієнтованого на віру та надію, яка відображає духовну стійкість і здатність покладатися на внутрішні переконання у складних ситуаціях, також показала переважання низького рівня – 64,3% учасників, що свідчить про те, що більшість респондентів мають обмежену здатність спиратися на віру чи надію як на ресурс для подолання стресу. Середній рівень за цією субшкалою продемонстрували 22,9% учасників, що відповідає аналогічному показнику для позитивного мислення, вказуючи на схожий розподіл помірної стійкості. Високий рівень зафіксовано у 12,8% респондентів, що є дещо вищим показником порівняно з позитивним мисленням, але все ще вказує на обмежену поширеність цієї характеристики у вибірці.

Загальний показник резилієнтності, який є сумою балів за трьома субшкалами, продемонстрував найбільш виражену тенденцію до низького рівня – 77,1% учасників, що вказує на те, що переважна більшість вибірки має низьку психологічну стійкість, що може підвищувати їхню вразливість до емоційного вигорання в умовах хронічного стресу. Середній рівень резилієнтності спостерігався у 20% учасників, що свідчить про наявність певної частини осіб із помірною здатністю до адаптації. Лише 2,9% учасників продемонстрували високий рівень загальної резилієнтності, що є найнижчим показником високого рівня серед усіх оцінюваних характеристик, підкреслюючи критичну обмеженість психологічних ресурсів у вибірці.

Отримані результати свідчать про те, що більшість учасників дослідження мають низький рівень резилієнтності, що може ускладнювати їхню здатність ефективно справлятися з хронічним стресом і підвищує ризик розвитку емоційного вигорання. Найвищий відсоток високого рівня за субшкалою способу життя, спрямованого на копінг та коригування, вказує на те, що деякі учасники все ж здатні застосовувати активні стратегії подолання стресу, що може бути важливим ресурсом для профілактики вигорання.

Далі нами було проаналізовано результати за шкалою труднощів емоційної регуляції DERS (К. Gratz, М. Roemer; адаптація Л. Сак, З. Федотової), показники компонентів якої відображені у вигляді рис. 2.2.

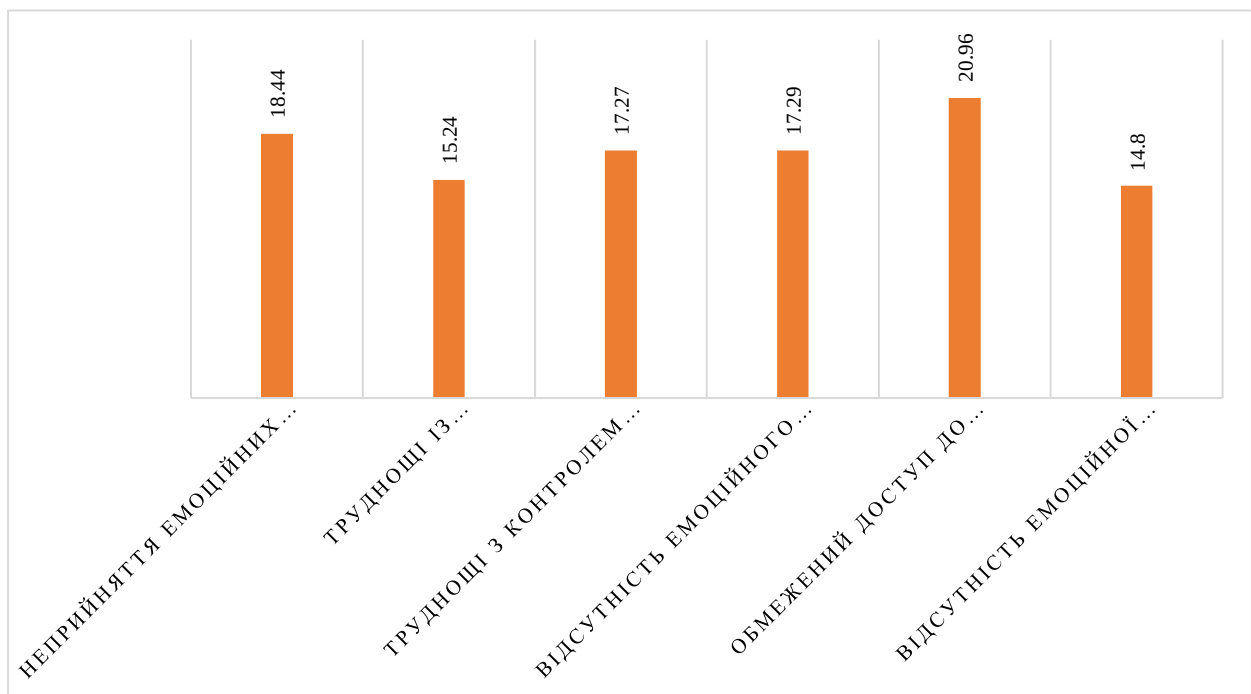


Рис. 2.2 – Середні значення компонентів емоційної регуляції (n=70)

На основі визначених компонентів за шкалою DERS нами проаналізовано загальний рівень труднощів емоційної регуляції (рис. 2.3).

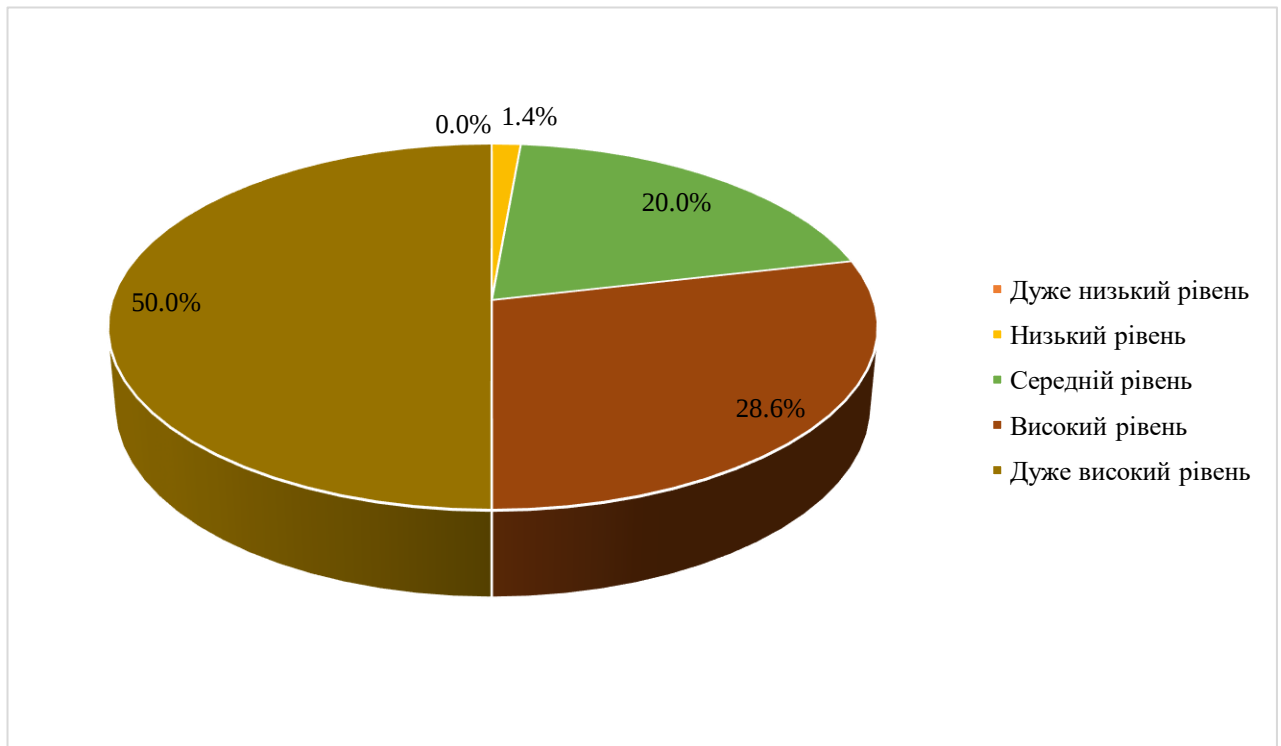


Рис. 2.3 – Показники загального рівня труднощів емоційної регуляції (n=70)

Результати за шкалою DERS показали, що серед учасників дослідження переважають значні труднощі з емоційною регуляцією, що може вказувати на підвищену вразливість до емоційного вигорання в умовах хронічного стресу. За субшкалою «Неприйняття емоційних реакцій» середнє значення склало 18,44, що свідчить про помітну тенденцію учасників уникати або негативно сприймати власні емоційні стани. Високе значення за цією субшкалою може вказувати на внутрішній конфлікт, пов'язаний із несприйняттям емоцій, що ускладнює їхню адекватну обробку та регуляцію.

Субшкала «Труднощі із цілеспрямованою поведінкою» отримала середнє значення 15,24, що є найнижчим серед усіх субшкал, але все ще вказує на певні проблеми з підтриманням цілеспрямованої діяльності в умовах емоційного напруження, що може проявлятися у складнощах із концентрацією на завданнях або у відволіканні через емоційні переживання. Субшкала «Труднощі з контролем імпульсів» показала середнє значення 17,27, що відображає помірні

проблеми з імпульсивною поведінкою, коли учасники можуть діяти необдуманно під впливом сильних емоцій.

За субшкалою «Відсутність емоційного усвідомлення» середнє значення склало 17,29, що вказує на труднощі учасників у розпізнаванні та розумінні власних емоцій, що може ускладнювати здатність усвідомлено реагувати на стресові ситуації, що є важливим аспектом емоційної регуляції. Найвище середнє значення було зафіксовано за субшкалою «Обмежений доступ до стратегій регулювання емоцій» – 20,96, що є найбільш вираженим показником серед усіх субшкал, що свідчить про значні труднощі у виборі та застосуванні ефективних стратегій для управління емоціями, що може посилювати відчуття безпорадності в стресових ситуаціях.

Субшкала «Відсутність емоційної чіткості» отримала найнижче середнє значення – 14,8, що все ще вказує на наявність проблем із чітким визначенням і розумінням власних емоційних станів, хоча ця проблема є менш вираженою порівняно з іншими аспектами. Загалом високі значення за субшкалами, особливо за «Стратегіями», підкреслюють обмеженість ресурсів учасників для ефективного управління емоціями.

Аналіз загального рівня труднощів емоційної регуляції за шкалою DERS виявив переважання високого та дуже високого рівнів. Зокрема, 50% учасників продемонстрували дуже високий рівень труднощів, що є тривожним показником і вказує на серйозні проблеми з емоційною регуляцією в більшості вибірки. Високий рівень зафіксовано у 28,6% учасників, що також свідчить про значну поширеність проблем. Середній рівень труднощів спостерігався у 20% респондентів, що відображає помірні труднощі в окремих осіб. Низький рівень був зафіксований лише у 1,4% учасників, а дуже низький рівень не виявлено взагалі (0%). Такий розподіл підкреслює, що переважна більшість учасників стикається зі значними труднощами в регуляції емоцій, що може бути пов'язано з хронічним стресом і підвищувати ризик емоційного вигорання.

Отримані дані вказують на необхідність цілеспрямованих інтервенцій, спрямованих на розвиток навичок емоційної регуляції, особливо в контексті стратегій управління емоціями та їхнього усвідомлення.

Далі нами було проаналізовано результати за методикою «Особистісні ресурси» (О. Савченко, С. Сукач та ін.), що відображені у вигляді рис. 2.4.

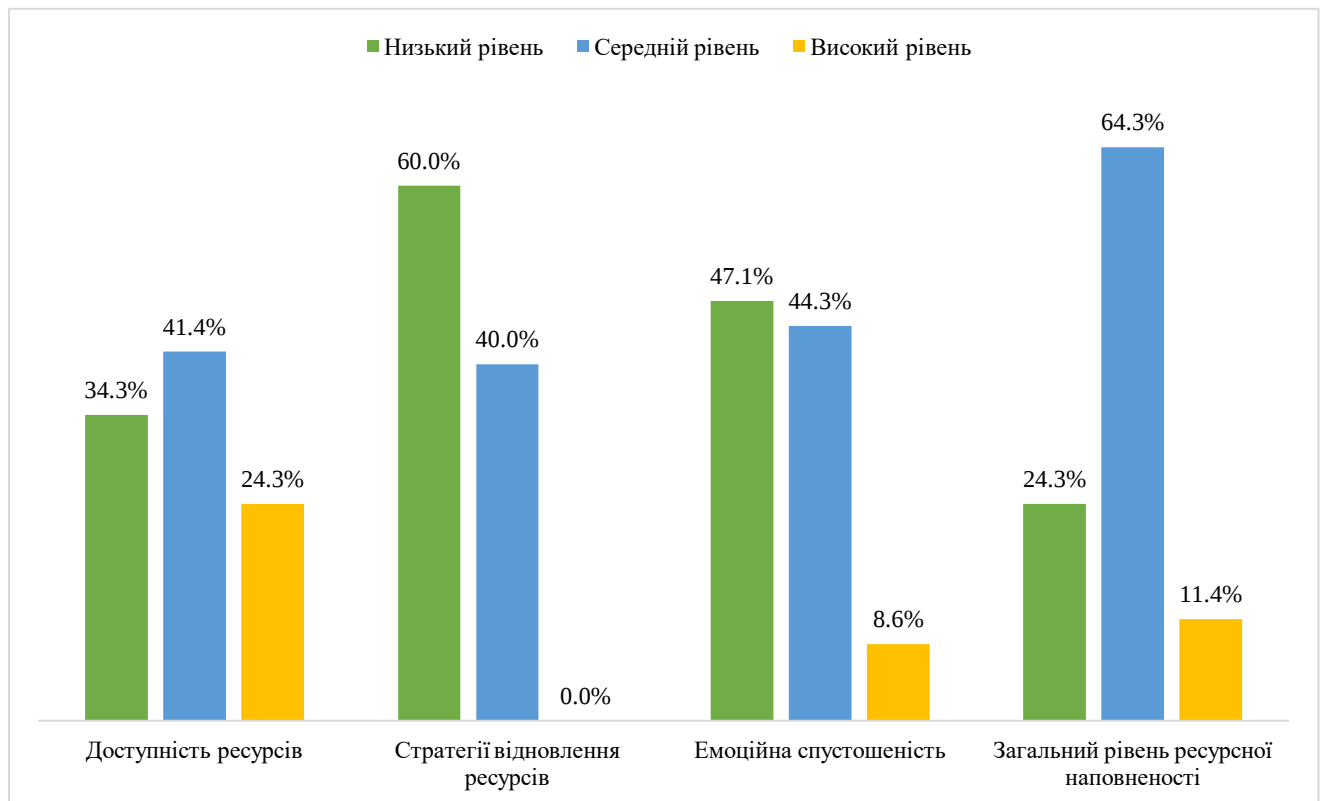


Рис. 2.4 – Показники компонентів та рівня особистісних ресурсів досліджуваних осіб (n=70)

Результати за методикою «Особистісні ресурси» показали, що учасники дослідження мають різні рівні доступності та використання психологічних ресурсів, що впливає на їхню здатність протистояти хронічному стресу та запобігати емоційному вигоранню. За субшкалою «Доступність ресурсів», яка оцінює наявність внутрішніх і зовнішніх ресурсів (таких як енергія, підтримка чи мотивація), низький рівень продемонстрували 34,3% учасників, що вказує на те, що третина вибірки відчуває обмеженість у доступі до необхідних ресурсів. Середній рівень доступності ресурсів спостерігався у 41,4% респондентів, що є найвищим показником для цієї субшкали та свідчить про помірну забезпеченість ресурсами у більшості учасників. Високий рівень зафіксовано у 24,3% учасників,

що вказує на наявність значної кількості осіб, які мають достатньо ресурсів для подолання стресових ситуацій.

Субшкала «Стратегії відновлення ресурсів», яка відображає здатність учасників активно відновлювати свої психологічні ресурси через різні стратегії (наприклад, відпочинок, саморефлексію чи соціальну взаємодію), показала переважання низького рівня – 60% учасників, що є найвищим показником низького рівня серед усіх субшкал і свідчить про серйозні труднощі у формуванні ефективних стратегій відновлення. Середній рівень за цією субшкалою продемонстрували 40% учасників, що вказує на помірну здатність до відновлення ресурсів у частини вибірки. Високий рівень не був зафіксований (0%), що є тривожним показником, оскільки жоден учасник не продемонстрував розвиненої здатності ефективно відновлювати свої ресурси, що може вказувати на підвищений ризик виснаження в умовах хронічного стресу.

За субшкалою «Емоційна спустошеність», яка оцінює ступінь емоційного виснаження та втрати енергії, низький рівень спостерігався у 47,1% учасників, що свідчить про те, що майже половина вибірки не відчуває значної емоційної спустошеності. Середній рівень за цією субшкалою продемонстрували 44,3% респондентів, що вказує на помірне емоційне виснаження у значної частини учасників. Високий рівень емоційної спустошеності зафіксовано у 8,6% учасників, що є найнижчим показником високого рівня серед усіх субшкал, але все ще вказує на наявність осіб із вираженим емоційним виснаженням, що може бути передвісником емоційного вигорання.

Загальний рівень ресурсної наповненості, який є сумою показників за трьома субшкалами, показав переважання середнього рівня – 64,3% учасників, що свідчить про те, що більшість вибірки має помірний рівень психологічних ресурсів, що дозволяє їм частково справлятися зі стресом, але не забезпечує високої стійкості. Низький рівень загальної ресурсної наповненості спостерігався у 24,3% учасників, що вказує на значну частку осіб із обмеженими ресурсами. Високий рівень зафіксовано у 11,4% респондентів, що є відносно

низьким показником і підкреслює обмеженість високої ресурсної наповненості у вибірці.

Отримані результати свідчать про те, що більшість учасників дослідження мають помірний рівень ресурсної наповненості, але значна частина відчуває труднощі з відновленням ресурсів, що підвищує їхню вразливість до емоційного вигорання. Відсутність високого рівня за субшкалою «Стратегії відновлення ресурсів» є особливо тривожним показником, оскільки це вказує на брак ефективних механізмів відновлення, що є критичним у контексті хронічного стресу.

Далі нами було проаналізовано результати за шкалою сприйнятого стресу PSS-10 (О. Вельдбрехт, Н. Тавровецька), показники якої представлені у вигляді рис. 2.5.

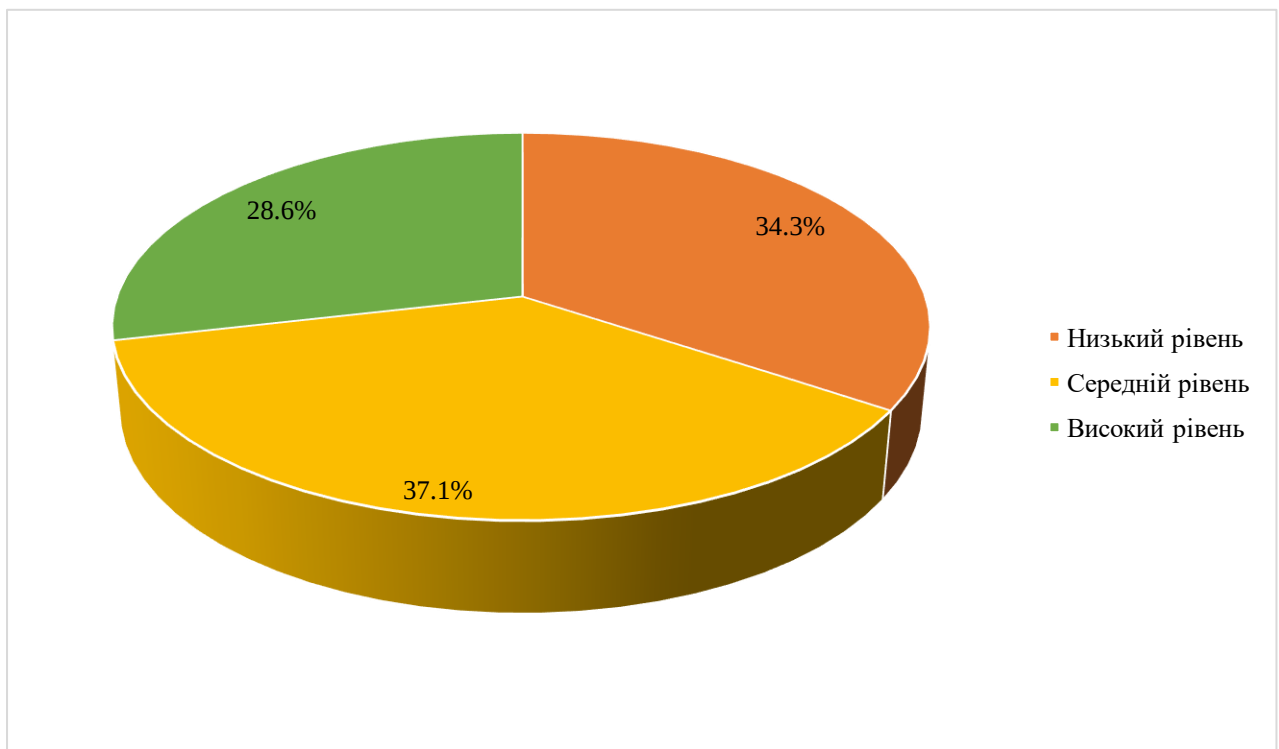


Рис. 2.5 – Показники рівня сприйнятого стресу досліджуваних осіб (n=70)

Результати за шкалою PSS-10 показали, що учасники дослідження мають різний рівень сприйнятого стресу, що відображає їхнє суб'єктивне сприйняття життєвих ситуацій як стресових. Низький рівень сприйнятого стресу був

зафіксований у 34,3% учасників, що вказує на те, що третина вибірки оцінює своє життя як відносно контрольоване та передбачуване. Подібний показник може свідчити про наявність певної психологічної стійкості або менш інтенсивного впливу стресових факторів у цій групі осіб.

Середній рівень сприйнятого стресу спостерігався у 37,1% учасників, що є найвищим показником і вказує на те, що більшість вибірки відчуває помірний рівень стресу, що може означати, що учасники періодично стикаються з ситуаціями, які вони сприймають як частково неконтрольовані або перевантажуючі, але все ще здатні справлятися з ними за допомогою наявних ресурсів.

Високий рівень сприйнятого стресу зафіксовано у 28,6% учасників, що свідчить про значну частку осіб, які відчувають своє життя як дуже непередбачуване, неконтрольоване або перевантажене. Такий показник є тривожним, оскільки високий рівень сприйнятого стресу може бути пов'язаний із підвищеним ризиком емоційного вигорання, психологічних проблем і погіршенням фізичного здоров'я. У контексті України, де учасники дослідження можуть зазнавати впливу війни, економічної нестабільності та інших криз, високий рівень сприйнятого стресу є очікуваним і підкреслює необхідність психологічної підтримки.

Загалом розподіл результатів за шкалою PSS-10 вказує на те, що більшість учасників перебувають у стані помірного стресу, але значна частка має як низький, так і високий рівень сприйнятого стресу, що відображає неоднорідність вибірки за рівнем сприйняття стресових ситуацій, що може бути зумовлено як індивідуальними особливостями, так і зовнішніми умовами, такими як професійне навантаження чи соціальний контекст.

Далі нами було проаналізовано результати за методикою «Оцінка особистісного потенціалу вигорання» (Л. Карамушка), які представлені у вигляді рис. 2.6.

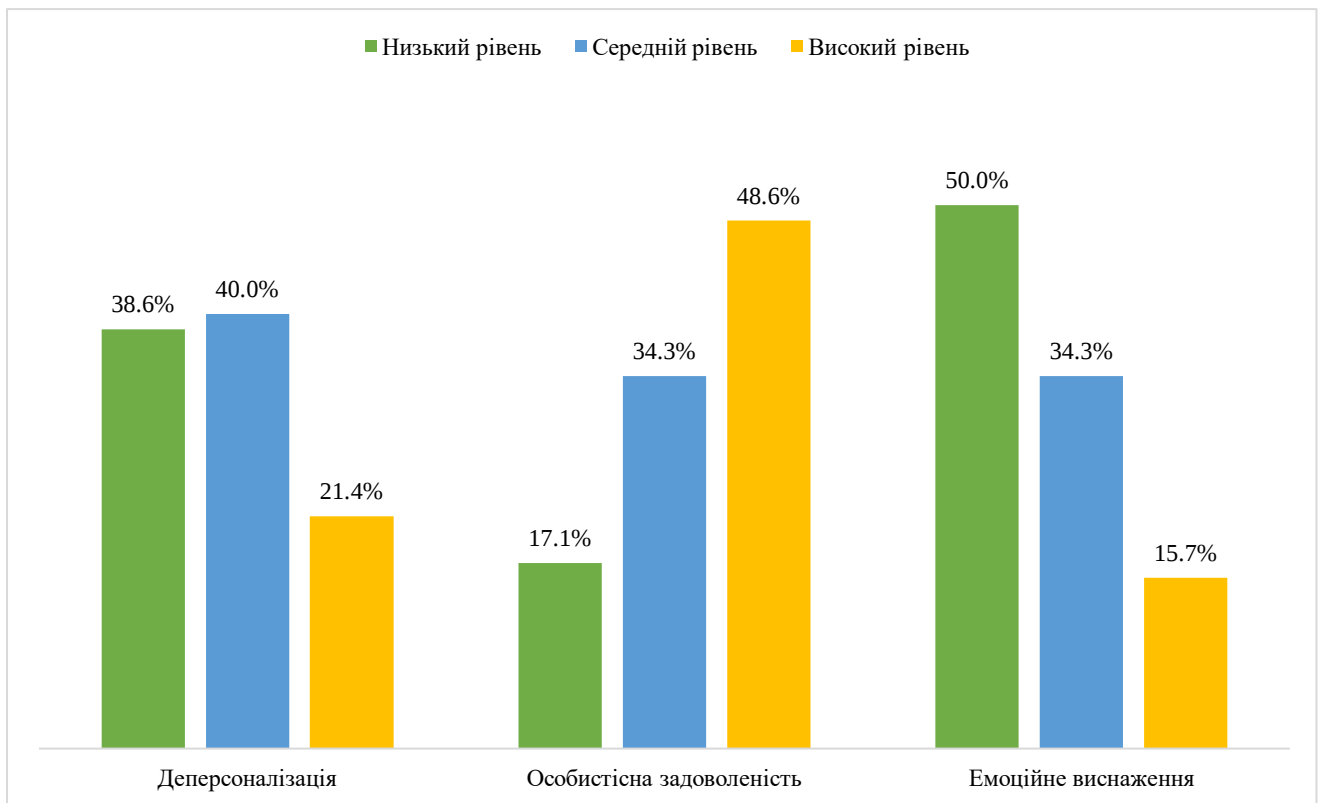


Рис. 2.6 – Показники компонентів особистісного потенціалу вигорання (n=70)

Результати за методикою «Оцінка особистісного потенціалу вигорання» показали різноманітний розподіл учасників за рівнями вигорання, що відображає їхній психологічний стан у контексті хронічного стресу. За субшкалою «Деперсоналізація», яка оцінює цинічне або відчужене ставлення до інших людей у професійному чи соціальному контексті, низький рівень продемонстрували 38,6% учасників, що свідчить про те, що значна частина вибірки зберігає відносно позитивне ставлення до інших і не проявляє вираженої деперсоналізації. Середній рівень деперсоналізації спостерігався у 40% учасників, що є найвищим показником для цієї субшкали і вказує на помірне відчуження у більшості респондентів, що може бути пов'язано з накопиченим стресом. Високий рівень деперсоналізації зафіксовано у 21,4% учасників, що свідчить про наявність осіб із вираженим цинічним ставленням, що може негативно впливати на їхні професійні та соціальні взаємодії.

Субшкала «Особистісна задоволеність», яка відображає рівень відчуття власних досягнень і задоволення від професійної діяльності, показала

переважання високого рівня – 48,6% учасників, що є найвищим показником високого рівня серед усіх субшкал і свідчить про те, що майже половина вибірки зберігає відчуття професійної компетентності та задоволення від своєї роботи, що може бути захисним фактором проти вигорання. Середній рівень особистісної задоволеності спостерігався у 34,3% учасників, що вказує на помірне відчуття досягнень у значної частини вибірки. Низький рівень зафіксовано у 17,1% респондентів, що є найнижчим показником низького рівня серед усіх субшкал і свідчить про те, що лише невелика частина учасників відчуває значне зниження професійної самооцінки.

За субшкалою «Емоційне виснаження», яка оцінює ступінь емоційної втоми та виснаження психологічних ресурсів, низький рівень продемонстрували 50% учасників, що є найвищим показником низького рівня серед усіх субшкал, що вказує на те, що половина вибірки не відчуває значного емоційного виснаження, що може свідчити про певну стійкість до стресу. Середній рівень емоційного виснаження спостерігався у 34,3% учасників, що відображає помірне виснаження у значної частини вибірки. Високий рівень зафіксовано у 15,7% респондентів, що є найнижчим показником високого рівня серед усіх субшкал, але все ще вказує на наявність осіб із вираженим емоційним виснаженням, що є ключовим компонентом синдрому вигорання.

Отримані результати свідчать про те, що у вибірці переважають помірні та низькі рівні вигорання за більшістю компонентів, що може бути пов'язано з різноманітністю професійних груп і рівнем їхньої адаптації до стресових умов.

Далі було проаналізовано результати за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко), що подані у вигляді таблиці у Додатку В.

Фаза напруження є початковою стадією формування емоційного вигорання, яка характеризується зростанням психологічного напруження через вплив стресових факторів. За оновленими даними, не сформовано у 31,4% учасників, що свідчить про значне зниження кількості осіб, які не зазнають напруження порівняно з попередніми даними (84,3% учасників). На етапі формування фаза напруження спостерігається у 68,6% учасників, що є суттєвим

зростанням (з 15,7% респондентів) і вказує на те, що більшість вибірки перебуває під впливом стресових факторів, які сприяють формуванню вигорання. Жоден учасник (0%) не продемонстрував сформованого рівня напруження, що є позитивним показником, оскільки це свідчить про відсутність вираженого хронічного напруження у вибірці.

1. Загнаність у кут: низький рівень (не сформовано) зафіксовано у 42,9% учасників, що вказує на те, що значна частина вибірки не відчуває себе у стані безвиході чи сильного тиску. На етапі формування цей симптом спостерігається у 40% респондентів, а сформовано – у 17,1%, що є високим показником і вказує на наявність осіб, які відчувають значний психологічний тиск і безвихідь, що може бути передвісником вигорання.

2. Переживання психотравмуючих обставин: низький рівень зафіксовано у 48,6% учасників, що вказує на те, що майже половина вибірки не відчуває сильного впливу травматичних обставин. На етапі формування цей симптом спостерігається у 37,1% респондентів, а сформовано – у 14,3%, що вказує на наявність осіб, які зазнають значного впливу психотравмуючих факторів.

3. Незадоволеність собою: низький рівень зафіксовано у 45,7% учасників, що відображає відносно позитивне самосприйняття у значної частини вибірки. На етапі формування цей симптом спостерігається у 35,7% респондентів, а сформовано – у 18,6% учасників, що свідчить про наявність осіб із вираженою незадоволеністю собою, що може бути пов'язано з професійними чи особистими невдачами.

4. Тривога і депресія: низький рівень цього симптому зафіксовано у 45,7% учасників, що вказує на відсутність виражених тривожно-депресивних станів у майже половини вибірки. На етапі формування цей симптом спостерігається у 35,7% респондентів, а сформовано – у 18,6% опитуваних, що є тривожним показником, оскільки значна частина учасників відчуває тривогу та депресивні настрої, що можуть посилювати ризик вигорання.

Фаза резистенції характеризується спробами організму протистояти стресу шляхом економії ресурсів або уникнення емоційного залучення. За

загальним показником цієї фази, 28,6% учасників мають не сформований рівень, що вказує на те, що більшість вибірки вже демонструє ознаки резистенції. На етапі формування фаза резистенції спостерігається у 70% учасників, що є найвищим показником серед усіх фаз і свідчить про те, що більшість респондентів активно застосовують захисні механізми для зниження стресового впливу. Сформовано фазу резистенції у 1,4% учасників, що є низьким показником, але вказує на наявність осіб із вираженим опором стресу.

5. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування: низький рівень зафіксовано у 43,7% учасників, що свідчить про те, що значна частина вибірки зберігає адекватність емоційних реакцій. На етапі формування цей симптом спостерігається у 35,7% респондентів, а сформовано – у 18,6% учасників, що вказує на наявність осіб із неадекватними емоційними реакціями, що може проявлятися у вибіркового уникненні емоційного контакту.

6. Емоційно-моральна дезорієнтація: низький рівень зафіксовано у 44,3% учасників, що відображає збереження моральних орієнтирів у значної частини вибірки. На етапі формування цей симптом спостерігається у 37,1% респондентів, а сформовано – у 18,6% опитуваних, що свідчить про наявність осіб із вираженою втратою моральних орієнтирів, що може ускладнювати професійну взаємодію.

7. Розширення сфери економії емоцій: Низький рівень зафіксовано у 44,3% учасників, а на етапі формування – у 37,1% респондентів. Сформовано цей симптом у 18,6% респондентів, що вказує на тенденцію до обмеження емоційної залученості у значної частини вибірки.

8. Редукція професійних обов'язків: Низький рівень спостерігається у 50% учасників, що є найвищим показником низького рівня в цій фазі і свідчить про те, що половина вибірки виконує свої професійні обов'язки без значного уникнення. На етапі формування цей симптом зафіксовано у 37,1% учасників, а сформовано – у 12,9% опитуваних, що вказує на наявність осіб, які свідомо чи несвідомо уникають виконання професійних завдань.

Фаза виснаження є завершальною стадією вигорання, що характеризується повним виснаженням психологічних ресурсів. За загальним показником цієї фази, 47,1% учасників мають не сформований рівень, що вказує на те, що майже половина вибірки ще не досягла критичного рівня виснаження. На етапі формування фаза виснаження спостерігається у 45,7% учасників, що є високим показником і свідчить про значну частку осіб із початковими ознаками виснаження. Сформовано фазу виснаження у 7,1% учасників, що є найвищим показником сформованості серед усіх фаз і вказує на наявність осіб із вираженим емоційним вигоранням.

9. Емоційний дефіцит: низький рівень зафіксовано у 52,9% учасників, що свідчить про те, що більшість вибірки зберігає певний рівень емоційної залученості. На етапі формування цей симптом спостерігається у 31,4% респондентів, а сформовано – у 15,7% опитуваних, що вказує на наявність осіб із вираженим дефіцитом емоцій.

10. Емоційне відчуження: низький рівень зафіксовано у 51,4% учасників, а на етапі формування – у 35,7% опитуваних. Сформовано цей симптом у 15,7% респондентів, що свідчить про наявність осіб із вираженим емоційним відчуженням, що може ускладнювати міжособистісні взаємодії.

11. Особистісне відчуження (деперсоналізація): низький рівень спостерігається у 45,7% учасників, а на етапі формування – у 35,7% опитуваних. Сформовано цей симптом у 18,6% респондентів, що є найвищим показником сформованості в цій фазі і вказує на значну частку осіб із вираженою деперсоналізацією.

12. Психосоматичні та психовегетативні порушення: Низький рівень зафіксовано у 57,1% учасників, що є найвищим показником низького рівня в цій фазі і свідчить про відсутність значних психосоматичних проблем у більшості вибірки. На етапі формування цей симптом спостерігається у 32,9% респондентів, а сформовано – у 10% опитуваних, що є найнижчим показником сформованості в цій фазі, але вказує на наявність осіб із психосоматичними порушеннями.

Отримані результати свідчать про значне зростання показників фази напруження: 68,6% учасників перебувають на етапі формування, що вказує на високий рівень початкового стресового впливу порівняно з попередніми даними. Фаза резистенції залишається найбільш вираженою, з 70% учасників на етапі формування, що підкреслює активне використання захисних механізмів у відповідь на стрес. Фаза виснаження, хоча й менш поширена, має 7,1% учасників із сформованим рівнем, що є тривожним показником. Симптоми, такі як тривога і депресія, незадоволеність собою, особистісне відчуження та емоційно-моральна дезорієнтація, мають найвищі показники сформованості (18,6% опитуваних), що підкреслює їхню значущість у розвитку вигорання. Симптом «Загнаність у кут» із показником 17,1% опитуваних сформованості також вказує на значний психологічний тиск у частини вибірки.

Наступним етапом нашого дослідження було встановлення взаємозв'язку між досліджуваними параметрами за допомогою коефіцієнта кореляції Пірсона (Додаток В).

1. «Доступність ресурсів» і «Неприйняття емоційних реакцій (Неприйняття)»: $r = -0,244^*$ ($p < 0,05$) – негативний слабкий зв'язок свідчить про те, що вищий рівень доступності ресурсів асоціюється з нижчим рівнем неприйняття власних емоційних реакцій, що вказує на те, що наявність психологічних ресурсів сприяє кращому прийняттю емоцій, що є важливим для емоційної регуляції.

2. «Обмежений доступ до стратегій регулювання емоцій (Стратегії)» і «Доступність ресурсів»: $r = -0,243^*$ ($p < 0,05$) – слабкий негативний зв'язок показує, що більша доступність ресурсів пов'язана з меншими труднощами у використанні стратегій регулювання емоцій, що підкреслює роль психологічних ресурсів у забезпеченні ефективних стратегій управління емоціями.

3. «Стратегії відновлення ресурсів» і «Неприйняття емоційних реакцій (Неприйняття)»: $r = 0,252^*$ ($p < 0,05$) – слабкий позитивний зв'язок вказує на те, що учасники з розвиненішими стратегіями відновлення ресурсів можуть частіше демонструвати неприйняття власних емоцій, що може бути пов'язано з тим, що

активні спроби відновлення ресурсів супроводжуються підвищеною увагою до емоційних станів, що іноді призводить до їхнього неприйняття.

4. «Стратегії відновлення ресурсів» і «Труднощі емоційної регуляції»: $r = -0,258^*$ ($p < 0,05$) – слабкий негативний зв'язок свідчить про те, що ефективніші стратегії відновлення ресурсів асоціюються з нижчим загальним рівнем труднощів емоційної регуляції, що підкреслює важливість відновлення ресурсів для покращення емоційної регуляції.

5. «Загальний рівень ресурсної наповненості» і «Неприйняття емоційних реакцій (Неприйняття)»: $r = -0,347^{**}$ ($p < 0,01$) – помірний негативний зв'язок вказує на те, що вищий загальний рівень ресурсної наповненості асоціюється з нижчим рівнем неприйняття емоційних реакцій, що підтверджує, що особи з більшими психологічними ресурсами краще справляються з прийняттям своїх емоцій.

6. «Сприйнятий стрес» і «Труднощі із цілеспрямованою поведінкою (Цілі)»: $r = -0,311^{**}$ ($p < 0,01$) – помірний негативний зв'язок показує, що вищий рівень сприйнятого стресу асоціюється з меншими труднощами у підтриманні цілеспрямованої поведінки, що може здаватися парадоксальним, але можливо, що учасники з високим сприйнятим стресом мобілізують свої ресурси для виконання завдань, що знижує труднощі з концентрацією.

7. «Деперсоналізація» і «Доступність ресурсів»: $r = -0,576^{***}$ ($p < 0,001$) – сильний негативний зв'язок свідчить про те, що вищий рівень доступності ресурсів значно знижує рівень деперсоналізації, що підкреслює, що наявність психологічних ресурсів є важливим захисним фактором проти цинічного чи відчуженого ставлення до інших.

8. «Деперсоналізація» і «Загальний рівень ресурсної наповненості»: $r = -0,507^{***}$ ($p < 0,001$) – сильний негативний зв'язок вказує на те, що вищий загальний рівень ресурсної наповненості асоціюється з нижчим рівнем деперсоналізації, що підтверджує, що ресурсна наповненість відіграє ключову роль у запобіганні деперсоналізації.

9. Фаза «Резистенція» і «Доступність ресурсів»: $r = -0,448^{***}$ ($p < 0,001$) – помірний негативний зв'язок показує, що вищий рівень доступності ресурсів асоціюється з нижчим рівнем резистенції, що свідчить про те, що особи з достатніми ресурсами менш схильні до використання захисних механізмів, таких як уникнення емоційного залучення.

10. Фаза «Резистенція» і «Загальний рівень ресурсної наповненості»: $r = -0,393^{***}$ ($p < 0,001$) – помірний негативний зв'язок вказує на те, що вища ресурсна наповненість асоціюється з нижчим рівнем резистенції, що підтверджує захисну роль ресурсів у запобіганні розвитку вигорання на цій фазі.

11. Фаза «Резистенція» і «Деперсоналізація»: $r = 0,455^{***}$ ($p < 0,001$) – помірний позитивний зв'язок свідчить про те, що вищий рівень резистенції асоціюється з вищим рівнем деперсоналізації, що логічно, оскільки фаза резистенції включає механізми уникнення емоційного залучення, що сприяють розвитку цинічного ставлення.

12. Фаза «Виснаження» і «Труднощі із цілеспрямованою поведінкою (Цілі)»: $r = 0,240^*$ ($p < 0,05$) – слабкий позитивний зв'язок вказує на те, що вищий рівень виснаження асоціюється з більшими труднощами у підтриманні цілеспрямованої поведінки, що відображає, як емоційне виснаження знижує здатність концентруватися на завданнях.

13. Фаза «Виснаження» і «Доступність ресурсів»: $r = -0,608^{***}$ ($p < 0,001$) – сильний негативний зв'язок є найвищим серед усіх і свідчить про те, що вищий рівень доступності ресурсів значно знижує рівень виснаження, що підкреслює критичну роль психологічних ресурсів у запобіганні завершальній фазі вигорання.

14. Фаза «Виснаження» і «Загальний рівень ресурсної наповненості»: $r = -0,521^{***}$ ($p < 0,001$) – сильний негативний зв'язок вказує на те, що вища ресурсна наповненість асоціюється з нижчим рівнем виснаження, що підтверджує захисну роль ресурсів у протидії вигоранню.

15. Фаза «Виснаження» і «Деперсоналізація»: $r = 0,669^{***}$ ($p < 0,001$) – сильний позитивний зв'язок є найвищим серед усіх і свідчить про те, що вищий

рівень виснаження тісно пов'язаний із вищим рівнем деперсоналізації, що відображає, як емоційне виснаження посилює цинічне ставлення до інших, що є ключовим проявом вигорання.

Результати кореляційного аналізу підтверджують значний вплив психологічних ресурсів на зниження рівня емоційного вигорання та труднощів емоційної регуляції. Найсильніші зв'язки виявлено між доступністю ресурсів і фазою виснаження, а також між виснаженням і деперсоналізацією, що вказує на ключову роль ресурсів у запобіганні вигоранню та взаємозв'язок між завершальними проявами синдрому. Помірні зв'язки між ресурсами та фазою резистенції, а також між ресурсами та деперсоналізацією підкреслюють важливість ресурсної наповненості для протидії захисним механізмам і цинічному ставленню. Слабкі зв'язки між компонентами емоційної регуляції та ресурсами вказують на необхідність подальшого вивчення їхньої взаємодії. У контексті хронічного стресу в Україні отримані результати підкреслюють необхідність розробки інтервенцій, спрямованих на підвищення ресурсної наповненості та розвиток навичок емоційної регуляції для профілактики вигорання.

2.3 Психокорекційні методи та техніки зниження емоційного вигорання особистості в умовах хронічного стресу

Емоційне вигорання є серйозною проблемою, що впливає на психологічне здоров'я та професійну ефективність особистості, особливо в умовах хронічного стресу. На основі результатів емпіричного дослідження було виявлено значний рівень труднощів емоційної регуляції, обмеженість стратегій відновлення ресурсів, високий рівень сприйнятого стресу, а також прояви фаз напруження, резистенції та виснаження у частини учасників. Для зниження рівня емоційного вигорання та профілактики його розвитку пропонується комплекс психокорекційних методів і технік, спрямованих на підвищення ресурсної

наповненості, розвиток навичок емоційної регуляції та зменшення деперсоналізації.

На думку А. Погрібної, когнітивно-поведінкова терапія (КПТ) є одним із найефективніших підходів для зниження емоційного вигорання, оскільки вона допомагає учасникам ідентифікувати та змінювати деструктивні когнітивні моделі, що сприяють стресу та вигоранню. Техніка когнітивної реструктуризації дозволяє переосмислити негативні думки, пов'язані з професійними невдачами чи відчуттям безвиході, які, як показало дослідження, є значущими у фазі напруження. Техніка вирішення проблем допомагає структурувати підхід до складних ситуацій, розбиваючи їх на керовані етапи, що знижує тривогу і депресію. Проведення регулярних сесій КПТ у груповому чи індивідуальному форматі сприяє розвитку адаптивних стратегій мислення, що зменшує сприйнятий стрес [27].

Соціально-психологічні методи спрямовані на зниження деперсоналізації та емоційно-моральної дезорієнтації. Групові тренінги з розвитку емпатії та комунікативних навичок допомагають учасникам відновити позитивне ставлення до інших, що є важливим для протидії фазі резистенції. Техніка «Коло підтримки» передбачає створення груп взаємодопомоги, де учасники діляться досвідом подолання стресу, що сприяє зниженню емоційного відчуження. Проведення семінарів із розвитку соціальної підтримки в професійному середовищі може допомогти учасникам відчувати себе менш ізольованими, що особливо актуально в умовах хронічного стресу в Україні [26].

О. Танасійчук вказує, що емоційне вигорання, як складний психологічний стан, що виникає внаслідок хронічного стресу, потребує комплексного підходу до профілактики та корекції. Для його зниження та запобігання розвитку пропонується набір психокорекційних методів і технік, які ґрунтуються на наукових наробітках. Дані методи охоплюють чотири ключові напрямки: розвиток комунікативних і управлінських навичок, стимуляція мотивації до саморозвитку та професійного зростання, антистресові програми та групи

підтримки, а також підвищення емоційної стійкості й психофізичної гармонії [37].

Перший напрям зосереджений на вдосконаленні комунікативних і управлінських навичок через активні методи навчання, які сприяють ефективній взаємодії та управлінню стресом у професійному середовищі. Соціально-психологічні тренінги створюють умови для відпрацювання навичок спілкування, співпраці та вирішення конфліктів у безпечному середовищі. Ділові ігри, які моделюють професійні ситуації, дозволяють учасникам експериментувати з різними ролями та стратегіями поведінки. У таких іграх учасники отримують різні ролі, інформацію та діють за заданими правилами, що допомагає розвивати навички командної роботи, прийняття рішень і управління [19].

Тренінги з комунікативних умінь спрямовані на освоєння ефективних стилів спілкування, таких як активне слухання та асертивна поведінка, що сприяє гармонійним міжособистісним стосункам. Навчання стратегіям вирішення конфліктів допомагає учасникам конструктивно долати напружені ситуації, використовуючи техніки, такі як медіація чи переговори [41].

Другий напрям передбачає використання тренінгів, які мотивують до саморозвитку, особистісного та професійного зростання. Такі програми спрямовані на формування внутрішньої мотивації, що допомагає учасникам відчувати контроль над своїм життям і кар'єрою. Тренінги з постановки цілей і планування кар'єри дозволяють учасникам визначити власні пріоритети, розробити стратегії досягнення успіху та сформулювати чітке бачення майбутнього. Техніка рефлексії, яка включає аналіз особистих сильних сторін і досягнень, сприяє розвитку позитивного самосприйняття та підвищенню мотивації [43].

Третій напрям охоплює антистресові програми та групи підтримки, які зосереджені на корекції самооцінки, розвитку впевненості, соціальної сміливості та креативності. Антистресові програми включають техніки, спрямовані на управління стресом, такі як когнітивно-поведінкові вправи для переосмислення

стресових ситуацій. Групи підтримки створюють простір для обміну досвідом, де учасники можуть ділитися стратегіями подолання стресу та отримувати емоційну підтримку. Тренінги з розвитку креативності, такі як вправи на генерацію ідей чи вирішення проблем у нестандартний спосіб, допомагають учасникам знаходити нові підходи до викликів, що підвищує їхню адаптивність [41].

Четвертий напрям спрямований на підвищення емоційної стійкості та досягнення психофізичної гармонії через освоєння методів психічної саморегуляції, оптимізації способу життя та самоорганізації. Оптимізація способу життя включає навчання учасників раціональному розподілу часу, забезпеченню достатнього відпочинку та фізичної активності, що сприяє відновленню психологічних ресурсів. Планування особистої та професійної кар'єри через складання індивідуальних планів розвитку дозволяє учасникам відчувати контроль над своїм майбутнім, що підвищує мотивацію та знижує стрес [19].

Приклад тренінгового заняття зниження емоційного вигорання особистості в умовах хронічного стресу представлений у Додатку Г.

Отже, застосування запропонованих методів і технік сприятиме зниженню рівня емоційного вигорання, підвищенню ресурсної наповненості та розвитку навичок емоційної регуляції, що є критично важливим для підтримання психологічного здоров'я особистості в умовах хронічного стресу.

Висновки до розділу 2

У другому розділі проведено емпіричне дослідження емоційного вигорання особистості в умовах хронічного стресу з використанням кількох діагностичних методик, зокрема шкали труднощів емоційної регуляції DERS, методики «Особистісні ресурси», шкали сприйнятого стресу PSS-10, методики «Оцінка особистісного потенціалу вигорання» та методики «Діагностика рівня

емоційного вигорання» В. Бойка, а також виконано кореляційний аналіз для встановлення взаємозв'язків між досліджуваними параметрами.

Аналіз за шкалою DERS виявив значні труднощі з емоційною регуляцією у більшості учасників, особливо в аспекті обмеженого доступу до стратегій регулювання емоцій, що вказує на дефіцит ефективних механізмів управління емоційними станами та підвищує вразливість до хронічного стресу й вигорання.

За методикою «Особистісні ресурси» встановлено переважання середнього рівня загальної ресурсної наповненості, однак низький рівень стратегій відновлення ресурсів і повна відсутність високого рівня за цією субшкалою свідчать про обмежену здатність учасників ефективно відновлювати психологічні ресурси, що посилює ризик виснаження.

Результати за шкалою PSS-10 показали, що більшість учасників відчують помірний рівень сприйнятого стресу, але значна частка має високий рівень, що відображає вплив сучасного українського контексту, зокрема війни та економічної нестабільності.

За методикою Л. Карамушки виявлено високий рівень особистісної задоволеності у значної частини учасників, що є захисним фактором проти вигорання, але наявність високого рівня деперсоналізації та емоційного виснаження у певної частки вибірки вказує на ризик розвитку синдрому вигорання.

Отримані дані за методикою В. Бойка засвідчили значне зростання показників фази напруження, де більшість учасників перебувають на етапі формування, що відображає високий рівень початкового стресового впливу. Фаза резистенції є найбільш вираженою, з активним використанням захисних механізмів, тоді як фаза виснаження має меншу частку учасників із сформованим рівнем, але цей показник залишається тривожним. Симптоми тривоги і депресії, незадоволеності собою, особистісного відчуження, емоційно-моральної дезорієнтації та загнаності у кут виявилися найбільш вираженими, підкреслюючи їхню значущість у розвитку вигорання.

Кореляційний аналіз підтвердив сильний негативний зв'язок між доступністю ресурсів і фазою виснаження, а також між виснаженням і деперсоналізацією, що підкреслює захисну роль психологічних ресурсів у запобіганні вигоранню, тоді як помірні зв'язки між ресурсами та фазою резистенції й деперсоналізацією вказують на їхню важливість для протидії захисним механізмам.

Отже, результати дослідження свідчать про значний вплив хронічного стресу на емоційну регуляцію, ресурсну наповненість і рівень вигорання в умовах сучасного українського контексту, що підкреслює необхідність розробки комплексних психологічних інтервенцій, спрямованих на розвиток навичок емоційної регуляції, посилення стратегій відновлення ресурсів і зниження деперсоналізації для профілактики емоційного вигорання.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження емоційного вигорання особистості в умовах хронічного стресу дозволило комплексно проаналізувати це явище з урахуванням науково-психологічних концепцій, факторів, наслідків, емпіричних даних і психокорекційних підходів. На основі виконаної роботи можна сформулювати наступні висновки, які відповідають поставленим завданням.

1. Аналіз науково-психологічних концепцій емоційного вигорання показав, що це багатокomпонентний синдром, який характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням професійної ефективності. У наукових працях вигорання розглядається як реакція на хронічний стрес, що виникає через дисбаланс між вимогами середовища та психологічними ресурсами особистості. Вказані підходи вказують на універсальність синдрому вигорання, яке проявляється як у професійному, так і в особистісному контексті, особливо в умовах тривалого стресового впливу.

2. Фактори, що провокують емоційне вигорання, включають як зовнішні, так і внутрішні аспекти. До зовнішніх факторів належать високе робоче навантаження, нестача соціальної підтримки, конфлікти в професійному середовищі, а також соціально-економічні та політичні кризи, зокрема війна та економічна нестабільність в Україні. Внутрішні фактори охоплюють низьку емоційну стійкість, обмежені стратегії регулювання емоцій, перфекціонізм і недостатню ресурсну наповненість.

3. Наслідки перебування особистості в умовах хронічного стресу є багатогранними та впливають на фізичне, психологічне та соціальне благополуччя. На фізіологічному рівні хронічний стрес може призводити до психосоматичних розладів, таких як головний біль, порушення сну чи серцево-судинні проблеми. На психологічному рівні спостерігаються тривожність, депресивні стани, зниження мотивації та самооцінки, а також деперсоналізація, що проявляється у цинічному ставленні до інших. Соціальні наслідки включають

погіршення міжособистісних стосунків, ізоляцію та зниження професійної продуктивності.

4. Емпіричне дослідження емоційного вигорання в умовах хронічного стресу виявило значні труднощі з емоційною регуляцією, обмеженість стратегій відновлення ресурсів і високий рівень сприйнятого стресу. Переважання середнього рівня ресурсної наповненості, низький рівень стратегій відновлення ресурсів, високий рівень деперсоналізації та емоційного виснаження у частини вибірки підтверджують вплив хронічного стресу на розвиток вигорання. Кореляційний аналіз засвідчив сильний негативний зв'язок між доступністю ресурсів і фазою виснаження, а також між виснаженням і деперсоналізацією, що підкреслює захисну роль психологічних ресурсів.

5. Для зниження рівня емоційного вигорання запропоновано комплекс психокорекційних методів і технік, адаптованих до українського контексту на основі наукових підходів. Розвиток комунікативних і управлінських компетенцій через соціально-психологічні тренінги та ділові ігри сприяє покращенню міжособистісної взаємодії та зниженню конфліктів. Тренінги з мотивації до саморозвитку допомагають формувати внутрішню мотивацію та позитивне самосприйняття. Антистресові програми та групи підтримки сприяють корекції самооцінки, розвитку впевненості та соціальної сміливості.

Отже, дослідження підкреслює необхідність системної роботи з профілактики та корекції емоційного вигорання в умовах хронічного стресу. Напрямки подальших досліджень полягають у розробці ефективних стратегій для підтримання психологічного здоров'я особистості, що є особливо важливим у сучасних українських реаліях. Комплексні психологічні інтервенції, спрямовані на розвиток навичок емоційної регуляції, посилення стратегій відновлення ресурсів і зниження деперсоналізації для профілактики емоційного вигорання будуть актуальними в умовах хронічного стресу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Асонов Д. Емоційне вигорання медичних працівників: моделі, фактори ризику та протективні фактори. *Psychosomatic Medicine and General Practice*. №6.2. 2021. <https://doi.org/e0602295-e0602295>
2. Богданова І. В. Напрямки корекції синдрому хронічної втоми та синдрому емоційного вигорання. *Ukrainian medical journal*. №141. 2021 С. 38-45.
3. Босько В. Теоретико-емпіричний аналіз проблеми емоційного вигорання психологів сектору оборони та безпеки України. *Вісник Національного університету оборони України*, №73(3), 2023. С. 41-49. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-73-3-41-49>
4. Вельдбрехт О. О., Н. І. Тавровецька. Шкала сприйнятого стресу (PSS-10): адаптація та апробація в умовах війни. *Проблеми сучасної психології*. №2.25. 2022. С. 16-27.
5. Водянка Л. Д., Д. А. Суховецька, А. А. Занюк. Поняття емоційного вигорання та його профілактика. *Інвестиції: практика та досвід*. №3. 2022. С. 49-53.
6. Денищук І. П. Попередження емоційного вигорання та підвищення стресостійкості педагогів під час війни. *Імідж сучасного педагога*. №3 (210). 2023. С. 89-95.
7. Жабченко І. А. Репродуктивні наслідки стресу воєнного часу та можливості їхньої корекції (Огляд літератури). *Репродуктивне здоров'я жінки*. №7. 2024. С. 65-72.
8. Зачепа А. М., О. М. Микитюк, З. М. Сельменська. Проблематика емоційного вигорання в освітньому середовищі. *Наукові записки Української академії друкарства*. №1. 2021. С. 183-191.
9. Івасюк А. Генеза емоційного вигорання особистості. *Вісник Національного університету оборони України*, №78(2), 2024. С. 71-80. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2024-78-2-71-80>

10. Ігумнова О., Шлінчак Т. Особливості проявів та профілактики емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти. *Psychology travelogs*. №2. 2023. С. 51-61.

11. Камінська О. Стрес і тривога в умовах військового конфлікту: виклики і наслідки для населення. *Актуальні проблеми психічного здоров'я: Збірник наукових праць за матеріалами Всеукраїнської студентсько-викладацької науковопрактичної інтернет-конференції* / Ред. колегія: К. Гавриловська, І. Загурська, Г. Пирог, Ю. Дем'янчук / Житомир, Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2024. С. 38-40.

12. Кантарьова Н. В., Л. В. Дикіна. Вплив хронічного стресу на формування емоційного вигорання лікарів. *The 6 th International scientific and practical conference «Current challenges of science and education»*(February 12-14, 2024) MDPC Publishing, Berlin, Germany. 2024. С. 265-272.

13. Катеринчук І., Гришук О. Динаміка емоційного вигорання у учасників освітнього процесу. *Молодий вчений*. №1 (132). 2025. С. 101-106.

14. Колесніченко Л., Береженна О. Адаптація на українській вибірці методики «Physical Resilience Instrument for Older Adults (PRIFOR)». *Організаційна психологія. Економічна психологія*, №30(4), 2023. С. 34-46.
<https://doi.org/10.31108/2.2023.4.30.4>

15. Коняєва Л., Гурович О. Особливості синдрому емоційного вигорання у психологів-консультантів. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*. №3 (56). 2022. С. 10-18.

16. Коць М., Цвігун О. Психологічний аналіз емоційного вигорання у студентської молоді. *Психологія: реальність і перспективи*. Рівне, 2020. Вип. 14. С. 125-129.
https://doi.org/10.35619/prap_rv.vi14.160

17. Кресан О. Д. Психологічні аспекти емоційного вигорання викладачів ВНЗ в умовах війни. *Березневий науковий дискурс 2023 на тему: «Детермінанти посилення ролі освіти у повоєнному відновленні України»*. Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції для освітян (м. Чернігів, 22

березня 2023 року). Чернігів : ГО «Науково-освітній інноваційний центр суспільних трансформацій», 2023. С. 269-271.

18. Крикун О., В. Воронова, С. Федорчук. Емоційне вигорання у кваліфікованих спортсменок і тренерів у черліденгу. *Теорія і методика фізичного виховання і спорту*. №1. 2023. С. 39-43.

19. Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. №10. 2021. С. 105-112.

20. Маляр-Газда Н.М. Емоційне вигорання – актуальна проблема медицини сьогодення. *Науково-практичний журнал для педіатрів та лікарів загальної практики – сімейної медицини*. 2015. №3(29). С. 27–31.

21. Матвієнко Л. І., А. І. Коваленко. Чинники емоційного вигорання у працівників сфери обслуговування. *Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах трансформації освіти: Матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції* (21 травня 2021 р., м. Київ). Київ: ДЗВО «УМО», 2021. С. 201 -206.

22. Мельник Н. М. Особливості синдрому емоційного вигорання менеджерів по роботі з клієнтами. *Психологія: від теорії до практики: Інноваційні технології в роботі практичного психолога* (матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції, 30 травня 2024 року, м. Суми) / за заг. ред. А. В. Вознюк, О. Ю. Василега. [у 2-х ч.]. Ч. 1. Суми: НВВ КЗ СОППО., 2024. С. 101-106.

23. Міщенко М. С. Особливості дослідження синдрому емоційного вигорання за допомогою методики Діагностика рівня емоційного вигорання ВВ Бойко. *Молодий вчений*. №4 (3). 2015. С. 103-105.

24. Ничипорук О. Основні чинники емоційного вигорання працівників соціального захисту. *Особистість і суспільство: психосоціальні виміри ковітальної взаємодії: матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції*, (м. Тернопіль, Західноукраїнський національний університет, 30 квітня 2025 р.). Тернопіль: ЗУНУ, 2025. С. 139.

25. Пілецька Л.С. Емоційне вигорання в сім'ї як чинник неконструктивних життєвих стратегій подружжя. *Теоретичні і прикладні проблеми психології. Збірник наукових праць*, 2018, №2(46), С. 224–231.
26. Плахотнюк Н. П. Емоційне вигорання сучасного викладача ВНЗ: проблематика і шляхи подолання. *Академічні візії*. №31. 2024. <https://www.academy-vision.org/index.php/av/article/view/1077>
27. Погрібна А. Семінар-тренінг як форма групової психокорекції для вчителів з емоційним вигоранням (на матеріалі педагогів спеціальних шкіл-інтернатів для дітей з вадами інтелекту). *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2016. № 20. С. 206–214.
28. Прокопенко Л. С., А. Ю. Ромаскевич. Чинники емоційного вигорання вчителя. *Вісник студентського наукового товариства : збірник наукових праць студентів*. Вип. 16. Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2017. С. 220-223.
29. Процик І. С., О. Б. Романська. Емоційне вигорання працівників як гальмівний чинник розвитку підприємства в умовах розширення міжнародних економічних відносин. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. №2. 2021. С. 6.
30. Расторгуєва Н. О. Особливості попередження емоційного вигорання поліцейських у воєнний період. *Юридичний бюлетень*. №28. 2023. С. 180-188.
31. Савченко О.В., Сукач С.А., Тімакова А.В. Методика «Особистісні ресурси»: валідізація та стандартизація на вибірці осіб юнацького віку. *Габітус*. 2022. Вип. 44. С. 114-122. <http://habitus.od.ua/journals/2022/44-2022/19.pdf>
32. Сак Л. В., Федотова З. В. Крос-культурна адаптація та валідізація україномовної версії шкали труднощів емоційної регуляції DERS: апробація у хворих підлітків на нервову анорексію та їх батьків/опікунів . *Психіатрія, неврологія та медична психологія*, №21, 2023. С. 38-45. <https://doi.org/10.26565/2312-5675-2023-21-05>
33. Сахарова К. О. Причини розвитку емоційного вигорання. *Емоційне вигорання – шляхи подолання: матеріали круглого столу* (Дніпро, 09 червня 2022 р.). Дніпро: ВНПЗ «Дніпровський гуманітарний університет», 2022. С. 27-30.

34. Сахно О. В. Особливості емоційного вигорання педагогічних працівників. *Імідж сучасного педагога*. №3 (222). 2025. С. 75-79.
35. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова та ін. Київ, 2004. 264 с.
36. Соколова Г.Б. Емоційне вигорання як фактор ризику десоціалізації батьків, які виховують дітей із комплексними порушеннями розвитку. *Pedagogy and Psychology. Science and Education a New Dimension*. VI(72), Issue: 174. Budapest, 2018. P. 62-66.
37. Танасійчук О. М.. Психологічна корекція синдрому емоційного вигорання медичних сестер. *Інсайт: психологічні виміри суспільства*. №1. 2019. С. 41-46.
38. Теренда Н. О. Емоційне вигорання у волонтерів:(на прикладі Рівненської області. *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України*. №2. 2024. С. 44-49.
39. Шелег Л. С. Професійний стрес та його вплив на психосоматичний статус працівників. *Вісник Національного університету оборони України*. №2. 2015. С. 306-310.
40. Шкраб'юк В., Білик Д. Емоційне вигорання особистості: психологічний аналіз проблеми. *Молодий вчений*. №10 (86). 2020. С. 293-296.
41. Ahola K., Toppinen-Tanner S., Seppanen J. Interventions to alleviate burnout symptoms and to support return to work among employees with burnout: Systematic review and meta-analysis. *Burnout Research*, №4, 2017. P. 1-11.
42. Freudemberger H. Staffburnout, *Journal of Social Issues*. № 30, 1974. P. 159-165.
43. Iserson K.V. Burnout Syndrome: Global Medicine Volunteering as a Possible Treatment. *Journal of Emergency Medicine*, №2, 2018. P. 516-521.
44. Maslach C. Finding solutions to the problem of burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, №69(2), 2017. P. 143-152.

45. Maslach K. Professional burnout: how people cope, *Journal of Personnel Management*, № 17, 2001. P. 31-35.

ДОДАТКИ

Додаток А

Текстові матеріали опитувальників

Інструмент дослідження резилієнтності ІДР-14 (Л. Колесніченко, О. Береженна) скорочена версія «Physical Resilience Instrument for Older Adults»

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

Твердження	Категорично не згоден(-на)	Не згоден(-на)	Згоден(-на)	Дуже згоден(-на)	Абсолютно згоден(-на)
1. Я можу відновитися після хвороби чи травми протягом очікуваного часу					
2. Я вірю, що зможу одужати від будь-якої хвороби чи травми					
3. Я намагаюся дивитися на речі позитивно, коли стикаюся з хворобою чи травмою					
4. Я коригую свій спосіб життя після хвороби чи травми					
5. Коли я хворий або травмований, я приймаю допомогу від своїх рідних і друзів					
6. Коли мені потрібно, я можу знайти когось, хто допоможе					
7. Я вважаю, що можу впоратися зі своїми щоденними справами					
8. Я вважаю, що зможу відновитися після хвороби чи травми, щоб виконувати повсякденні справи					
9. Незалежно від того, хороші чи погані речі, я вважаю, що більшість з них відбуваються не просто так					
10. Минулий досвід дає мені впевненість у протистоянні новим викликам і труднощам					
11. Я сильна людина, коли стикаюся з хворобою чи травмою					
12. Я очікую і планую своє майбутнє життя					
13. Я можу справлятися з неприємними або болісними почуттями, такими як сум, страх і гнів					
14. Я відчуваю, що можу впоратися зі своїм життям					

Шкала труднощів емоційної регуляції DERS для дорослих та підлітків (К. Gratz, М. Roemer ; Л. Сак, З. Федотової)

Будь ласка, вкажіть, як часто наступні твердження стосуються вас, вказавши відповідний номер із шкала внизу на рядку біля кожного пункту.

1 майже ніколи 0-10%

2 іноді 11-35%

3 близько половини часу 36-65%

4 більшу частину часу 66-90%

5 майже завжди 91-100%

1) Я чітко розумію свої почуття.

2) Я звертаю увагу на те, що я відчуваю.

3) Я переживаю свої емоції як неконтрольовані.

4) Я поняття не маю, як я відчуваюся.

5) Мені важко зрозуміти свої почуття.

6) Я уважний до своїх почуттів.

7) Я точно знаю, як я відчуваюся.

8) Мені все одно, що я відчуваю.

9) Мене бентежить те, що я відчуваю.

10) Коли я засмучений, я визнаю свої емоції.

11) Коли я засмучений, я злюсь на себе за те, що так відчуваюся.

12) Коли я засмучений, мені стає соромно за те, що я так відчуваюся.

13) Коли я засмучений, мені важко виконувати роботу.

14) Коли я засмучений, я виходжу з-під контролю.

15) Коли я засмучений, я вважаю що так буду почуватися протягом тривалого часу.

16) Коли я засмучений, я вважаю себе дуже пригніченим.

17) Коли я засмучений, я вважаю, що мої почуття є справжніми та важливими.

18) Коли я засмучений, мені важко зосередитись на інших речах.

19) Коли я засмучений, я відчуваю себе неконтрольованим.

20) Коли я засмучений, я все ще можу щось зробити.

21) Коли я засмучений, мені стає соромно за те, що я так відчуваюся.

22) Коли я засмучений, я знаю, що можу знайти спосіб врешті почуватись краще.

23) Коли я засмучений, я відчуваю, що я слабкий.

24) Коли я засмучений, я відчуваю, що можу зберігати контроль над своєю поведінкою.

25) Коли я засмучений, я відчуваю провину за те, що так відчуваюся.

26) Коли я засмучений, мені важко зосередитися.

27) Коли я засмучений, мені важко контролювати свою поведінку.

28) Коли я засмучений, я вважаю, що я нічого не можу зробити, щоб почуватися краще.

29) Коли я засмучений, я злюся на себе, що так відчуваюся.

30) Коли я засмучений, я починаю дуже погано почувати себе.

31) Коли я засмучений, я вважаю що занурюватися в смуток - це все, що я можу зробити.

32) Коли я засмучений, я втрачаю контроль над своєю поведінкою.

33) Коли я засмучений, мені важко думати про щось інше.

34) Коли я засмучений, я витрачаю час, щоб зрозуміти, що я насправді відчуваю.

35) Коли я засмучений, мені потрібно багато часу, щоб почувати себе краще.

36) Коли я засмучений, мої емоції здаються надзвичайними.

Методика «Особистісні ресурси» (О. Савченко, С. Сукач та ін.)

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

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

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

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

4. Я відчуваю, як моя енергія б'є через край.

5. Зранку я наповнений силами, енергією та натхненням на цілий день.

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

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

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

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

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

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

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

13. Увечері я зазвичай переживаю повне спустошення та безсилля.

Шкала сприйнятого стресу PSS-10 (О. Вельдбрехт, Н. Тавровецька)

Запитання в цій шкалі стосуються Ваших почуттів і думок протягом **ОСТАННЬОГО МІСЯЦЯ**. Будь ласка, для кожного пункту виберіть один із наступних варіантів відповіді, що відображує **ЯК ЧАСТО** ви відчували або міркували в певний спосіб:

0 = ніколи, 1 = майже ніколи, 2 = іноді, 3 = досить часто, 4 = дуже часто.

1. Як часто за останній місяць ви були засмучені через щось, що трапилося несподівано?

2. Як часто за останній місяць ви відчували, що не можете контролювати важливі речі у вашому житті?
3. Як часто за останній місяць ви відчували знервованість та стрес?
4. Як часто за останній місяць ви були впевнені, що зможете вирішити свої особисті проблеми?
5. Як часто за останній місяць ви відчували, що все відбувається по-вашому (відповідно до ваших бажань, планів та поглядів)?
6. Як часто за останній місяць ви відчували, що не можете впоратися з тим, що маєте зробити?
7. Як часто за останній місяць ви були здатні контролювати роздратованість з приводу того, що відбувається у вашому житті?
8. Як часто за останній місяць ви почувалися «господарем становища»?
9. Як часто за останній місяць ви були розсерджені через події, на які не могли впливати?
10. Як часто за останній місяць ви відчували, ніби труднощів накопичилося так багато, що ви не можете їх подолати?

Методика «Оцінка особистісного потенціалу вигорання» (Л. Карамушка)

Дайте відповідь на кожне запитання, закреслюючи одне число із шкали, яка подається нижче. Відповівши на всі запитання, підрахуйте бали. Пам'ятайте, що немає правильних або неправильних відповідей.

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

№ з/п	Питання	Варіанти відповідей					
1	Я почав ставитися до людей жорсткіше з того часу, як почав працювати на цій роботі	1	2	3	4	5	6
2	Я турбуюся, що ця робота робить мене більш жорстким	1	2	3	4	5	6
3	Я фактично байдужий до того, що відбувається з деякими людьми, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
4	Я відчуваю, що люди, які потребують моєї допомоги, вважають мене причиною деяких своїх проблем	1	2	3	4	5	6
5	Я достатньо ефективно вирішую проблеми людей, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
6	Я відчуваю, що своєю працею я позитивно впливаю на життя інших людей	1	2	3	4	5	6
7	Я відчуваю себе наповненим значною енергією	1	2	3	4	5	6
8	Я легше створюю настрій розслаблення у людей, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
9	Я відчуваю радість від тісного спілкування з людьми, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
10	Я здійснив на цій роботі багато гідних справ	1	2	3	4	5	6
11	Я дуже спокійно вирішую емоційні проблеми на своїй роботі	1	2	3	4	5	6
12	Я відчуваю себе емоційно виснаженим своєю роботою	1	2	3	4	5	6
13	Я відчуваю себе повністю стомленим після робочого дня	1	2	3	4	5	6
14	Вранці я відчуваю себе стомленим	1	2	3	4	5	6
15	Я конче незадоволений своєю роботою	1	2	3	4	5	6
16	Я відчуваю, що віддаю дуже багато сил своїй роботі	1	2	3	4	5	6
17	Безпосередня робота з людьми потребує від мене дуже великої напруги	1	2	3	4	5	6
18	Я відчуваю, що мої нерви напружені до межі	1	2	3	4	5	6

Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко)

Інструкція. На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні».

Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.

Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.

Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).

Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).

Теплота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.

Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.

Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.

Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).

Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.

Моя робота притупляє емоції.

Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.

Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.

Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.

Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.

Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.

Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.

Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою наділові контакти.

Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.

Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.

Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.

Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.

Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.

Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.

При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.

Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.

Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.

Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.

У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.

Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюсь обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.

У спілкуванні па роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра — не отримаєш зла».

Я з радістю розповідаю домашнім про свого роботу.

Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).

Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.

Я дуже хвилююся за свою роботу.

Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.

При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.

У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.

Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.

Останнім часом мене переслідують невдачі па роботі.

Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.

Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.

Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.

Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.

Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.

Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.

Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.

У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.

Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.

На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.

Успіхи в роботі надихають мене.

Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).

Я втратив спокій через роботу.

Впродовж останнього року траплялися скарги па мене з боку партнерів.

Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.

Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

Я часто працюю через силу.

Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.

У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я.

Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.

Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.

Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.

Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.

Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.

Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.

Іноді я поведжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.

Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.

Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.

Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.

Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.

Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.

Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.

Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.

Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.

Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.

Моя кар'єра склалася вдало.

Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.

Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.

Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.

Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається па спілкуванні з домашніми і друзями.

За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.

Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.

До всього (майже до всього), що відбувається тіа роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.

Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила знервованим, злим, притупила емоції.

Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров'я.

Опис психодіагностичних методик

1. Інструмент дослідження резилієнтності ІДР-14 (Л. Колесніченко, О. Береженна). Для оцінки рівня резилієнтності учасників використовувалася скорочена версія інструменту «Physical Resilience Instrument for Older Adults» (ІДР-14), адаптована Л. Колесніченко та О. Береженною. Методика складається з 14 тверджень, які дозволяють оцінити здатність людини адаптуватися до стресових ситуацій. Вона включає три субшкали: позитивне мислення, спосіб життя, спрямований на копінг і коригування, а також мислення, орієнтоване на віру та надію. Загальний показник резилієнтності обчислюється як сума балів за цими трьома субшкалами, що забезпечує комплексну оцінку психологічної стійкості учасників. Методика дозволяє виявити, як резилієнтність впливає на здатність протистояти хронічному стресу та запобігати емоційному вигоранню [14].

2. Шкала труднощів емоційної регуляції DERS (К. Gratz, М. Roemer; адаптація Л. Сак, З. Федотової). Для оцінки проблем із емоційною регуляцією застосовувалася шкала DERS, розроблена К. Gratz і М. Roemer та адаптована для україномовного населення Л. Сак і З. Федотовою. Опитувальник містить 36 тверджень, згрупованих у шість субшкал, кожна з яких відображає окремий аспект труднощів із регуляцією емоцій: неприйняття власних емоційних реакцій (Неприйняття), труднощі із цілеспрямованою поведінкою (Цілі), труднощі з контролем імпульсів (Імпульс), відсутність усвідомлення емоцій (Усвідомлення), обмежений доступ до стратегій регулювання емоцій (Стратегії) та відсутність емоційної чіткості (Чіткість). Загальний бал за опитувальником відображає загальний рівень труднощів із емоційною регуляцією, а бали за субшкалами дозволяють детально проаналізувати окремі аспекти цього процесу [32].

3. Методика «Особистісні ресурси» (О. Савченко, С. Сукач та ін.). Для оцінки ресурсної наповненості учасників використовувалася методика «Особистісні ресурси», розроблена О. Савченком, С. Сукачем та іншими. Інструмент включає 13 тверджень і складається з трьох субшкал: «Достатність ресурсів», «Стратегії відновлення ресурсів» і «Емоційна спустошеність». Загальний показник відображає рівень психологічних ресурсів, доступних людині для подолання стресу, а також її здатність до їх відновлення. Обрана методика дозволяє оцінити, як наявність або відсутність особистих ресурсів впливає на розвиток емоційного вигорання, особливо в умовах хронічного стресу [31].

4. Шкала сприйнятого стресу PSS-10 (О. Вельдбрехт, Н. Тавровецька). Для вимірювання рівня сприйнятого стресу використовувалася шкала PSS-10, адаптована О. Вельдбрехт і Н. Тавровецькою. Опитувальник, розроблений у формі самозвіту, містить 10 тверджень і призначений для оцінки того, наскільки респонденти вважають своє життя непередбачуваним, неконтрольованим і перевантаженим. PSS-10 є визнаним у світі інструментом, який не фокусується

на конкретних подіях, а оцінює загальний рівень сприйнятого стресу, що робить його універсальним для різних груп населення. Результати дозволяють класифікувати рівень стресу як високий, середній або низький, що допомагає зрозуміти, як сприйняття стресу пов'язане з емоційним вигоранням [4].

5. Методика «Оцінка особистісного потенціалу вигорання» (Л. Карамушка). Для оцінки рівня емоційного вигорання використовувалася методика, розроблена Л. Карамушкою, яка складається з 18 тверджень. Інструмент дозволяє оцінити три ключові компоненти вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та особисту задоволеність. Методика дає змогу не лише визначити загальний рівень вигорання, але й проаналізувати його окремі аспекти, що є важливим для розуміння специфіки цього стану в різних професійних групах [35].

6. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко). Методика для оцінки емоційного вигорання В. Бойка, яка забезпечує детальний аналіз синдрому через оцінку 12 симптомів, згрупованих у три фази формування вигорання: напруження, резистенція та виснаження. Для кожного симптому підраховується сума балів, після чого визначається загальний показник для кожної фази та підсумковий бал синдрому. Обрана методика дозволяє отримати детальну картину розвитку вигорання, що є цінним для аналізу його динаміки та вираженості [23].

Показники симптомів та фаз емоційного вигорання

	Не сформовано	На етапі формування	Сформовано
<i>Фаза «Напруження»</i>	31,4%	68,6%	0%
«Загнаність у кут»	42,9%	40%	17,1%
Переживання психотравмуючих обставин	48,6%	37,1%	14,3%
Незадоволеність собою	45,7%	35,7%	18,6%
Тривога і депресія	45,7%	35,7%	18,6%
<i>Фаза «Резистенція»</i>	28,6%	70%	1,4%
Неадекватне вибіркове емоційне реагування	43,7%	35,7%	18,6%
Емоційно-моральна дезорієнтація	44,3%	37,1%	18,6%
Розширення сфери економії емоцій	44,3%	37,1%	18,6%
Редукція професійних обов'язків	50%	37,1%	12,9%
<i>Фаза «Виснаження»</i>	47,1%	45,7%	7,1%
Емоційний дефіцит	52,9%	31,4%	15,7%
Емоційне відчуження	51,4%	35,7%	15,7%
Особистісне відчуження (деперсоналізація)	45,7%	35,7%	18,6%
Психосоматичні та психовегетативні порушення	57,1%	32,9%	10%

Показники кореляційного аналізу

	Неприйняття	Стратегії	Цілі	Доступність ресурсів	ЗР ресурсної наповненості	Деперсоналізація	Труднощі ЕР
Доступність ресурсів	-0,244*	-0,243*					
Стратегії відновлення ресурсів	-0,252*						-0,258*
ЗР ресурсної наповненості	-0,347**						
Сприйнятий стрес			-0,311**				
Деперсоналізація				-0,576***	-0,507***		
«Резистенція»				-0,448***	-0,393***	0,455***	
«Виснаження»			0,240*	-0,608***	-0,521***	0,669***	

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Назва тренінгу: «Зниження емоційного вигорання: стратегії самодопомоги в умовах хронічного стресу»

Мета тренінгу: надати учасникам практичні інструменти для розпізнавання, профілактики та подолання емоційного вигорання, спричиненого хронічним стресом. Тренінг спрямований на розвиток емоційної стійкості, покращення саморегуляції та підвищення якості життя.

Цільова аудиторія: дорослі особи (працівники, менеджери, фахівці з високим рівнем стресу), 10-15 учасників на групу. Рекомендовано для тих, хто відчуває симптоми вигорання (втома, апатія, дратівливість).

Тривалість: 4 години (з перервою на каву 15 хвилин). Можна розділити на 2 сесії по 2 години.

Формат: очна група з елементами онлайн (якщо гібридний). Використовувати інтерактивні методи: обговорення, вправи, рольові ігри.

Необхідні матеріали:

- Для учасників: Блокноти, ручки, роздаткові матеріали (картки з техніками релаксації, шкала вигорання Масlach для самодіагностики).
- Для ведучого: Проектор/екран для слайдів (PowerPoint з ключовими термінами та діаграмами), таймер, аудіо для медитацій (Bluetooth-колонка), чай/кава для перерви.
- Цифрові інструменти: Google Forms для анонімного зворотного зв'язку, YouTube для демонстрації вправ (наприклад, короткі відео з дихальними техніками).

Очікувані результати

До кінця тренінгу учасники зможуть:

- Розпізнавати ранні ознаки емоційного вигорання та хронічного стресу.
- Застосовувати щонайменше 3 техніки саморегуляції для зниження стресу.
- Розробити персональний план профілактики вигорання на тиждень.
- Поділитися досвідом у групі для взаємної підтримки.

Етап	Час	Мета	Методи та активності	Очікувані результати	Матеріали
1. Вступ та знайомство	0:00–0:20 (20 хв)	Створити атмосферу довіри, мотивувати учасників.	- Привітання: Коло знайомства (кожен каже ім'я + один «стресовий» момент тижня). - Презентація теми: Слайди з визначеннями (емоційне вигорання за Масlach: емоційне	Учасники мотивовані, група згуртована. Визначено базовий рівень стресу.	Слайди, папір для малювання, маркери.

			виснаження, деперсоналізація, редукція досягнень). - Ігровий елемент: «Стрес-метеорологія» – учасники малюють свій поточний рівень стресу на «термометрі» (від 1 до 10).		
2. Теоретичний блок: Розуміння вигорання	0:20–0:50 (30 хв)	Надати знання про механізми вигорання.	- Лекція з прикладами: Хронічний стрес → кортизол → вигорання (діаграма стресового циклу). - Обговорення: Групове brainstorm – «Які фактори викликають вигорання у вашому житті?» (5 хв на пару). - Самодіагностика: Заповнення скороченої шкали Маслач (10 питань).	Учасники розуміють причини та симптоми. Мають персональний "діагноз".	Роздатковий аркуш з шкалою Маслач, слайди з діаграмами.
Перерва	0:50–1:05 (15 хв)	Відпочинок.	Вільна кава/чай, легке спілкування.	Відновлення енергії.	Напої, снеки.
3. Практичний блок: Техніки релаксації та саморегуляції	1:05–2:20 (75 хв)	Навчити інструментам зниження стресу.	- Техніка 1: Дихальні вправи (10 хв) – «4-7-8 дихання» (демонстрація + практика в парі). - Техніка 2: Прогресивна м'язова релаксація (15 хв) – Керованою медитація (аудіо-запис, 5 хв практики). - Техніка 3:	Учасники опанували 3 техніки, відчували ефект релаксації.	Аудіо для медитації, картки з інструкціями, таймер.

			Журналювання (15 хв) – «Щоденник подяки» (запис 3 речей, за які вдячні, попри стрес). - Рольова гра: «Стрес-ситуація» (20 хв) – У групах моделюють сценарій (робочий дедлайн) та застосовують техніки. - Обговорення: «Що спрацювало?» (15 хв).		
4. Блок: Планування та профілактика	2:20–3:10 (50 хв)	Розробити стратегії довгострокової стійкості.	- Лекція: Модель «Колесо балансу» (робота, відпочинок, хобі, стосунки). - Індивідуальна робота: Створення персонального плану на тиждень (SMART-цілі: наприклад, «15 хв медитації щодня»). - Групове обговорення: Поділ планами (анонімно, якщо потрібно). - Вправа: «Підтримка мережі» – обмін контактами для «стресових чатів».	Кожен має готовий план. Група формує мережу підтримки.	Шаблон плану (роздатковий), стікери для нотаток.
5. Підсумок та оцінка	3:10–4:00 (50 хв)	Закріпити знання, зібрати зворотний зв'язок.	- Рефлексія: Коло «Що я візьму з собою?» (кожен по 1 хв). - Q&A: Відповіді на запитання. - Оцінка: Анонімна анкета	Учасники мотивовані на дію. Ведучий має дані для покращення.	Анкета в Google Forms, слайд з контактами для follow-up (email для ресурсів).

			(Google Forms: шкала до/після тренінгу, що сподобалося). - Закриття: Мотиваційна вправа «Візуалізація успіху» (2 хв медитація на майбутнє без вигорання).		
--	--	--	---	--	--