

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

(повне найменування вищого навчального закладу)

Навчально-науковий інститут післядипломної освіти

(повне найменування інституту, назва факультету (відділення))

Кафедра психології

(повна назва кафедри (предметної, циклової комісії))

«Допущено до захисту»

Завідувач кафедри психології

_____ А.І. Яблонський

«_____» _____ 2024 року

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти

магістр

(ступінь вищої освіти)

на тему:

ПСИХОЛОГІЧНА ПРОФІЛАКТИКА СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Керівник:

кандидат психологічних наук,
доцент

МИКИТЮК Галина Юріївна

(вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Рецензент:

доктор філософських наук, професор,
професор кафедри управління
соціокультурною діяльністю, шоу –
бізнесу та івенменеджменту

Прикарпатського національного
університету ім. В. Стефаника

КАЧМАР Олександра Василівна

(посада, вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Виконала:

студентка VI курсу групи 665 Мз

БУБЛИК Наталія Павлівна

(П.І.Б.)

Спеціальності: 053 «Психологія»

(шифр і назва спеціальності)

ОПІ:

«Психологія»

Миколаїв – 2024 рік

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

(повне найменування вищого навчального закладу)

Інститут, факультет, відділення	Навчально-науковий інститут післядипломної освіти
Кафедра, циклова комісія	Кафедра психології
Рівень вищої освіти	другий (магістерський)
Спеціальність	053 «Психологія»
ОПП / ОНП	«Психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри психології

_____ А.І. Яблонський

« » 2024 року

**З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ**

БУБЛИК Наталії Павлівні

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема проєкту (роботи) Психологічна профілактика синдрому професійного вигорання у соціальних працівників

керівник роботи: Микитюк Галина Юріївна,

кандидат психологічних наук, доцент

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від «20» вересня 2024 року
№ 249/1.

2. Строк подання студентом проєкту (роботи) «20» листопада 2024 року

3. Вихідні дані до кваліфікаційної роботи: вступ, основна частина, висновок,
список використаних джерел та літератури, додатки.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) згідно з планом кваліфікаційної роботи магістра.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)
не планується

6. Консультанти розділів проєкту (роботи)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис	
		завдання видав	завдання прийняв
Вступ	Микитюк Галина Юріївна кандидат психологічних наук, доцент		
Розділ 1			
Розділ 2			
Розділ 3			
Висновки			

7. Дата видачі завдання 02.09.2024

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів проєкту (роботи)	Примітка
1.	Вступ до кваліфікаційної роботи	вересень 2024	
2.	Розділ 1. Теоретичний аналіз проблеми синдрому професійного вигорання у соціальних працівників	жовтень 2024	
3.	Розділ 2. Емпіричне дослідження особливостей профілактики синдрому професійного вигорання у соціальних працівників	жовтень 2024	
4.	Розділ 3. Профілактика та подолання синдрому професійного вигорання у соціальних працівників	жовтень 2024	
5.	Висновки	листопад 2024	
6.	Передкваліфікаційна практика	02.–15.09.2024	
7.	Оформлення списку використаних джерел, додатків	листопад 2024	
8.	Попередній захист	22.11.2024	
9.	Рецензія на кваліфікаційну роботу	02.12.2024	
10.	Захист кваліфікаційної роботи	23.12 2024	

Студент

(підпис)

Наталія БУБЛИК

(прізвище та ініціали)

Керівник проєкту (роботи)

(підпис)

Галина МИКИТЮК

(прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ	6
1.1. Особливості поглядів вітчизняних психологів на проблему феномену професійного вигорання	6
1.2. Психологічні ознаки та причини професійного вигорання у соціальних працівників	11
Висновки до першого розділу	20
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФІЛАКТИКИ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ	22
2.1. Організація і методика дослідження синдрому професійного вигорання у соціальних працівників	22
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження професійного вигорання у соціальних працівників	33
Висновки до другого розділу	40
РОЗДІЛ 3. ПРОФІЛАКТИКА ТА ПОДОЛАННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ...	42
3.1. Профілактичні методи попередження факторів професійного вигорання соціальних працівників	42
3.2. Розробка тренінгової програми щодо попередження синдрому професійного вигорання	47
3.3. Рекомендації з профілактики синдрому професійного вигорання у соціальних працівників	66
Висновки до третього розділу	74
ВИСНОВКИ	75
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	78
ДОДАТКИ	88

ВСТУП

Актуальність теми. Напружений темп життя і високі вимоги до успішності і продуктивності роботи представників соціальної сфери, можуть призвести до розвитку синдрому професійного вигорання. Емоційне вигорання – це психологічний стан, який виникає внаслідок тривалого стресу і негативного впливу, що супроводжується втратою енергії і зниженням ефективності.

Робота соціального працівника невід’ємна від суспільства і направлена на не захищені верства населення. Тому потреба в соціальній роботі існує доти, доки існує суспільство, навіть якщо воно перебуває в найкращому стані, не кажучи вже про кризову ситуацію[8].

Психологічна профілактика синдрому професійного вигорання у соціальних працівників є надзвичайно важливою темою, особливо в умовах сьогодення. Війна, що триває, створює не лише фізичне, а й психологічне навантаження на всі прошарки суспільства. Соціальні працівники опиняються на передовій боротьби з наслідками війни — працюючи з постраждалими, переселенцями, ветеранами, сім’ями загиблих і людьми, які втратили звичний спосіб життя. Це робить їх особливо вразливими до професійного вигорання [19, с.23].

Актуальність профілактики вигорання серед соціальних працівників обумовлена такими факторами, як високий рівень стресу, емоційне виснаження, ризик розвитку психосоматичних захворювань, негативний вплив на якість роботи.

Нині робота соціальних працівників є надзвичайно важливою, оскільки вимагає гнучко реагувати на потреби значної кількості незахищених верств населення. Зважаючи на вищевказане, важливим є розуміння явища професійного вигорання та запобігання його виникненню серед соціальних працівників [3, с.20].

Синдром професійного вигорання досліджували такі вітчизняні науковці: Л.Карамушко, С. Максименко, В. Орел, М. Борисова, Т. Зайчикова, К. Малишева, Т. Форманюк та інші. Попри численні дослідження, частина визначеної проблеми є на сьогодні ще недостатньо вивченою. Значимість і актуальність проблеми обумовили **вибір теми:** «Психологічна профілактика професійного соціальних працівників». В умовах воєнного стану в Україні мета і завдання даного дослідження є особливо актуальними.

Мета дослідження: вивчити ефективність методів профілактики професійного вигорання соціальних працівників. Для досягнення цієї мети необхідно вирішити такі **завдання:**

1. Проаналізувати наукові джерела з питань профілактики професійного вигорання соціальних працівників, щоб визначити ступінь наукової розробленості проблеми.
2. Аналізуючи наукові джерела дослідити вплив факторів, які сприяють розвитку синдрому професійного вигорання соціальних працівників.
3. Окреслити особливості використання методів профілактики професійного вигорання серед соціальних працівників.
4. Розробити структуру та надати методичні рекомендації для проведення тренінгів, спрямованих на запобігання професійному вигоранню соціальних працівників.

Об'єктом дослідження є профілактичні заходи з попередження професійного вигорання у соціальних працівників.

Предметом дослідження є зміст психологічної профілактики синдрому професійного вигорання у працівників соціальної сфери.

Гіпотеза дослідження: різний рівень синдрому професійного вигорання у соціальних працівників пов'язаний з відсутністю заходів психологічної профілактики синдрому професійного вигорання та неефективним розподілом функціональних обов'язків.

Методи дослідження: *теоретичні:* теоретико-методологічний аналіз літературних джерел, узагальнення, систематизація теоретичних даних;

емпіричні (спостереження, структуроване інтерв'ю, анкетування);
психодіагностичні:

Методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В. Бойка;

Опитувальник «Самооцінка психічних станів» (адаптований варіант методики Г. Айзенка);

Методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач та С.Джексон в адаптації Н. Водоп'янової);

Кількісний та якісний аналіз результатів діагностики проведено з відбиттям результатів у табличному та графічному варіантах, що дало змогу здійснити об'єктивну діагностику та забезпечити вірогідність результатів.

Експериментальна база дослідження – дослідження проводилося в Комунальній установі «Центр надання соціальних послуг» Бузької сільської ради.

Публікації. Основні положення магістерської роботи представлено тезами: у збірнику наукових матеріалів CXLIX міжнародної науково – практичної інтернет – конференції «Перспективні напрямки наукових досліджень в Україні» (Чернівці, жовтень, 2024); на XXVII Всеукраїнській щорічній науково-практичній конференції «Могилянські читання – 2024: Досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти» (Миколаїв, листопад, 2024)

Практичне значення дослідження полягає у збереженні ментального здоров'я соціальних працівників та удосконалення методів профілактики та попередження професійного вигорання. Матеріали дослідження можуть бути використані у практичній діяльності автора.

Кваліфікаційна робота складається з титульної сторінки, змісту, вступу, трьох розділів з підрозділами, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел із 76 найменувань. Робота містить 6 таблиць, 15 рисунків та 8 додатків. Обсяг роботи становить 113 сторінок, із них 72 сторінки основного тексту.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Особливості поглядів вітчизняних психологів на проблему феномену професійного вигорання

Синдром вигорання – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що проявляється зниженням ефективності в роботі, проблемами зі сном, перевтомою, схильністю до соматичних хвороб, вживанням алкоголю або інших психоактивних речовин з метою тимчасового полегшення, що може призводити до формування фізичної залежності і (у багатьох випадках) суїцидальних нахилів [51, с. 266].

Історично Генрі Грем Грін став першим письменником, який ужив термін «вигорання» у своєму романі «Згоріла справа», описуючи історію архітектора, який не відчував ні задоволення від існування, ні сенсу у своїй професійній діяльності. Пізніше термін «вигорання» було впроваджено у сферу психології американським психіатром Гербертом Фрейденбергером (Herbert Freudenberger) у 1974 році для визначення психологічного стану людей, які працюють в умовах інтенсивної взаємодії з пацієнтами в емоційно напруженій обстановці під час виконання професійних обов'язків [71]. Г.Фрейденбергер застосував поняття вигорання для позначення поступового емоційного виснаження, втрати ентузіазму і зниження відданості справі серед добровольців громадської клініки Святого Марка у Іст-Віллідж, Нью-Йорк. Через специфіку діяльності волонтери відчували наростаюче виснаження, демотивацію та навіть ворожість до отримувачів соціальної допомоги. Вибір цього терміна Г. Фрейденбергер пояснив через порівняння: «люди, подібно до будівель, можуть іноді згоряти» [32, с.170]. З часом

з'являється дедалі більше трактувань професійного вигорання, і воно поступово трансформується у концепт «professional burnout» [69].

У вітчизняній науці питання професійного вигорання досліджується С.Максименком та В. Орлом, які зосереджують увагу на аналізі сутнісного змісту та структури цього феномена. В. Орел підкреслював роль індивідуальних і організаційних факторів у виникненні цього явища, визначаючи його як стан фізичного, емоційного і психічного виснаження, що особливо характерний для професій соціальної спрямованості [14, с.41].

Аналізу ключових чинників синдрому професійного вигорання присвячені дослідження М. Борисова, Т. Зайчикової, К. Малишева, Т.Форманюк та інших [56, 23, с.57]. Вивченням і створенням методик діагностики синдрому професійного вигорання займалися науковці: В. Бойко, Н. Водоп'янова, Т. Ронгинська, А. Серебрякова, О. Старченкова [30, 56]. Питання професійної майстерності, деформації та вигорання в професіях, орієнтованих на взаємодію «людина – людина», досліджували такі українські вчені: психологи (Л. Анциферова, Е. Зеєр, В. Подвойський), експерти в соціальній роботі (А. Капська, Е. Климов, П. Павленок, М. Фірсон) [12, 56]. Менеджерський аспект профілактики негативних проявів та наслідків вигорання висвітлений у працях Карамушки Л., Василик А. В., Доди О. Д., Євдокимової І. А., Бутиліної О. В. [6, 30] та інших учених.

Вітчизняний науковець Кизим Г. С. займався дослідженням синдрому професійного вигорання у медичних працівників [30]. Він акцентував увагу на впливі високого емоційного навантаження на персонал медичних закладів, ролі організаційних і індивідуальних факторів у розвитку цього синдрому, стратегіям подолання стресу та підвищення резильєнтності у медичній сфері.

Науковиці Бегун-Трачук Л. О. [10] та Сіроха Л. В.[60] вивчали професійне вигорання в педагогічному середовищі. Аналізували вплив педагогічної діяльності на емоційний стан вчителів і викладачів, а також шляхи мінімізації ризиків емоційного виснаження через використання когнітивно-поведінкових технік і організаційних змін.

Зайчикова Т. В. зосереджувалася на вивченні професійного вигорання у працівників сфери охорони здоров'я [22, с.57–56]. Її дослідження охоплювали питання профілактики та зниження рівня вигорання через психологічні тренінги, групову терапію і впровадження систем підтримки на робочому місці.

Кожен із цих науковців зробив важливий внесок у розуміння проблеми професійного вигорання, аналізуючи її прояви в різних професійних сферах і розробляючи ефективні методи профілактики та боротьби з цим синдромом.

Крім того, у контексті цього дослідження ми вважаємо цікавим те, що теорія Ігоря Оліника, яка визначає феномен «вигорання» як деструктивні зміни особистості, що з'являються, проявляються та розвиваються в процесі професіоналізації, є комплексом негативних симптомів, що проявляються емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням професійної успішності, що призводить до зниження ефективності роботи та порушення міжсуб'єктної взаємодії [34].

Олена Хандрига у своїй праці «Професійне вигорання: психологічні чинники та шляхи подолання» характеризує це явище як багатогранний психологічний феномен, що розвивається внаслідок тривалого емоційного та психічного напруження в процесі трудової діяльності [64]. Подібно до К.Маслач, Хандрига вважає, що професійне вигорання найчастіше виникає серед соціальних фахівців.

О.Писаренко та Г. Вейланде вказують на те, що «професійне вигорання як комплексний психологічний феномен характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукцією особистих досягнень» [40].

О. Главацька зазначає, що «професійне вигорання – це багатокomпонентне переживання хронічного емоційного напруження і є особливою формою професійної дезадаптації, яка спричиняє зниження якості виконання обов'язків, втрату зацікавленості до роботи та навіть зміну сфери зайнятості чи виду діяльності» [14].

За визначенням Т. Турової, «фактори професійного вигорання можна розділити на організаційні, рольові та особистісні, які впливають на сприйняття індивідом своєї професійної функції в організації; реакцію на це сприйняття; а також на відповідь організації на прояви симптомів у працівника»[59].

Інше визначення професійного вигорання, яке суттєво відрізняється від наведених вище: «це наслідок негативного впливу професійної діяльності на поведінку і мислення, порушення їхньої психологічної структури, що призводить до звуження спектра інтересів і потреб до суто професійної сфери; це домінування в певній професійній групі особистісних рис і сприйняття реальності крізь призму професійних інтересів» (Кім, Бохонкова, 2019) [31, с.170].

Отже, професійне вигорання – це багатовимірне переживання хронічного емоційного напруження і є специфічною формою професійної дезадаптації, що спричиняє погіршення якості виконання обов’язків, втрату зацікавленості до діяльності та навіть зміну професійної сфери або напряму зайнятості. Розглядаючи питання запобігання професійному вигоранню серед соціальних працівників, необхідно проаналізувати такі поняття: «профілактика», «професійне вигорання», «соціальний працівник», «соціальні послуги», «складні життєві ситуації», «психологічна профілактика».

Згідно зі словником-довідником із соціальної роботи М.М. Букача та Н.В. Клименюк, термін «профілактика» визначається як: «комплекс заходів, спрямованих на забезпечення високого рівня здоров’я та попередження захворювань та усунення або мінімізацію основних причин і умов, що провокують різноманітні соціальні девіації у поведінці» [29, с. 259].

Як і в медицині, у соціальній роботі виокремлюють первинну, вторинну та третинну профілактику. Термін «вигорання» зареєстровано в Міжнародному класифікаторі хвороб як наслідок тривалого невирішеного стресу, пов’язаного з робочим середовищем [25].

Синдром професійного вигорання найбільш часто вражає фахівців професій типу «людина-людина». Тому для розкриття теми роботи доцільно висвітлити зміст поняття «соціальний працівник». Так, у словнику-довіднику із соціальної роботи термін «соціальний працівник» визначається як «професійно підготовлений фахівець, який має необхідну кваліфікацію у сфері соціальної роботи і надає соціальні послуги» [7, с. 21].

Якщо звернути увагу на терміни визначення головного поняття «соціальні послуги» то це «дії, спрямовані на профілактику складних життєвих обставин, подолання таких обставин або мінімізацію їх негативних наслідків для осіб/сімей, які в них перебувають» [24].

Аналіз поняттєвого апарату буде неповним без розгляду значення терміна «складні життєві обставини» (Далі – СЖО). Відповідно до Закону України «Про соціальні послуги», поняття «складні життєві обставини» визначається як: «ситуації, що негативно впливають на умови життя, стан здоров'я та розвиток особистості, функціонування сім'ї, і які особа або сім'я не може подолати самотійно» [24].

Одним із ключових термінів теми є «психологічна профілактика». У психологічному словнику-довіднику це поняття трактується як: «особлива форма навчання, за допомогою якої людина опановує нові знання, переосмислює свої цінності, вдосконалює й розвиває певні риси та властивості своєї особистості, обираючи такі стратегії поведінки, які найбільшою мірою відповідають її індивідуальним особливостям та життєвій ситуації» [19, с. 237].

Отже, професійне вигорання є багатогранним явищем, яке охоплює емоційний стрес (психічне здоров'я), хронічну втоми (фізичне здоров'я) і можливі порушення морального здоров'я. Основними ознаками професійного вигорання є професійна дезадаптація, зниження інтересу до роботи та бажання змінити рід діяльності. За цими характеристиками, соціальні працівники є однією з найбільш вразливих груп, що страждають від професійного вигорання.

1.2. Психологічні ознаки та причини професійного вигорання у соціальних працівників

В умовах нинішньої виснажливої війни та її негативного впливу на розвиток України, пріоритети соціальної політики визначаються відповідно до міжнародних стандартів, орієнтирів, з урахуванням реальної ситуації.

Одна з основних характеристик України — її визначення як соціальної держави. В статті 1 Конституції України зазначено: «Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава» [32]. Найважливішою ознакою держави є високий рівень соціального захисту та безпеки громадян країни.

Професія соціального працівника базується на принципах, згідно з якими гідність і значимість є властивими рисами кожної особи в суспільстві. Саме соціальний працівник повинен розуміти і підтримувати моральність, осмислювати її, чітко розрізняти якості добра і байдужості в стосунках із різними категоріями клієнтів.

Фахівець соціальної сфери має власну чітку систему знань і інтегрує знання суміжних дисциплін, таких як психологія, соціологія, психіатрія, економіка, суспільні науки та право. Ці знання постійно перевіряються на практиці. Ця професія характеризується симбіотичним зв'язком між теорією та практикою, підкріпленням набором основних цінностей [10, с.28].

Соціальна робота часто займає активну позицію та відстоює зміни в розвитку соціальних послуг і соціальної політики, що має більш ефективний вплив на потреби вразливих груп населення в суспільстві [62].

Професійна соціальна робота спирається на принцип гуманізму, відповідно до якого найвищою цінністю в суспільстві є людина [18, с.17]. Гуманність соціальної роботи проявляється в різних формах, найпоширенішою з яких є альтруїзм.

Спеціалісти, що займаються соціальним захистом, соціальною допомогою, соціальною політикою, соціологією, прикладною психологією,

лікарі та медичні працівники, педагоги і працівники пенітенціарної служби, з повним правом можуть говорити про те, що займаються соціальною роботою як одним з аспектів своєї діяльності. Безперечним є той факт, що саме соціальна робота повинна знайти спільне в тому, що роблять представники різних професій, осмислити цю діяльність, створити загальні, універсальні концепції цієї діяльності і зробити її більш результативною.

Дослідники, які вивчають ступень емоційного вигорання працівників сфери «людина-людина» у системі градації ризиків професійної діяльності відносять соціальну сферу на першу позицію (працівники соціальної сфери – 85%, лікарі – 80%, вчителі – 65%, працівники правоохоронних органів – 60%)[14.с.170].

Позиція соціальних працівників як спеціалістів передбачає об'єктивність і неупередженість, проте вони рідко залишаються байдужими, постійно стикаючись із людським горем, стражданнями, злиднями, жорстокістю. Часто приймають рішення, від яких залежить життя та благополуччя людей. Повинні знати психологію, соціологію, право, економіку, медицину та інші галузі. Мають володіти навичками спілкування, консультування, психотерапії, медіації та іншими. Їм часто доводиться працювати в небезпечних або некомфортних умовах.

Особливість взаємодії соціального працівника з клієнтом полягає в тому, що кожна особа є індивідуальністю з власними проблемами, системою переконань, життєвим досвідом. Фахівцю необхідно встановити стосунки, засновані на довірі, та вміти регулювати рівень емоційної напруги. Часто близький міжособистісний контакт соціального працівника з клієнтом призводить до виникнення негативних емоцій, які, своєю чергою, впливають як на особисте життя спеціаліста, так і на якість надання соціальних послуг[15].

Однією з вагомих зовнішніх причин професійного вигорання соціальних працівників стало широкомасштабне вторгнення ворога на територію України. Соціальні працівники разом із медичними працівниками

та волонтерами стали незамінними в наданні допомоги постраждалим. Під час війни кількість людей, які потребують підтримки, збільшилася в кілька разів. Так, за час повномасштабного вторгнення кількість осіб з інвалідністю в Україні зросла на 300 тисяч і наразі становить 3 мільйони осіб [35,36].

Російська агресія проти України завдає значних втрат – це і людські жертви, і знищення матеріальної бази. Держава зазнала суттєвих руйнувань інфраструктури, а населення стикається із втратою житла, транспорту, роботи та навіть базових засобів для існування. Мільйони людей були змушені залишити свої домівки, і, за останніми даними, кількість переселенців сягає близько 5 мільйонів. Оскільки війна триває, кількість тих, хто потребує допомоги, продовжує зростати. Відповідно, зростає і значущість роботи соціальних працівників [19].

Психологічні ознаки професійного вигорання у соціальних працівників:

1. Емоційне виснаження (Постійна втома, відчуття виснаженості після робочого дня. Відчуття спустошення і брак енергії).
2. Деперсоналізація та цинізм (Соціальні працівники можуть розвинути байдужість або навіть негативне ставлення до клієнтів. Часто виникає схильність до емоційної дистанції від клієнтів і колег).
3. Зниження професійної ефективності (Втрата віри у власні професійні навички, відчуття знецінення своєї праці. Відчуття неефективності та недооцінки власного внеску в роботу. Помітне зниження продуктивності, погіршення якості обслуговування клієнтів).
4. Психосоматичні симптоми (Вигорання може проявлятися у вигляді головного болю, безсоння, підвищеної втомлюваності, болю у спині та м'язах. Збільшується ризик розвитку хронічних захворювань через постійний стрес).
5. Втрата інтересу до професійного та особистого розвитку (Небажання брати участь у тренінгах, відвідувати професійні заходи або навчатися

новому. Відсутність задоволення від роботи і прагнення до розвитку в професії).

6. Ізоляція та соціальна дистанція (Зменшується бажання спілкуватися з колегами, прагнення до самотності і уникання соціальних контактів на роботі. З'являється відчуття "непорозуміння" з боку оточення).

Основою професійного вигорання соціальних працівників є професійні стресори (рис. 1.1)

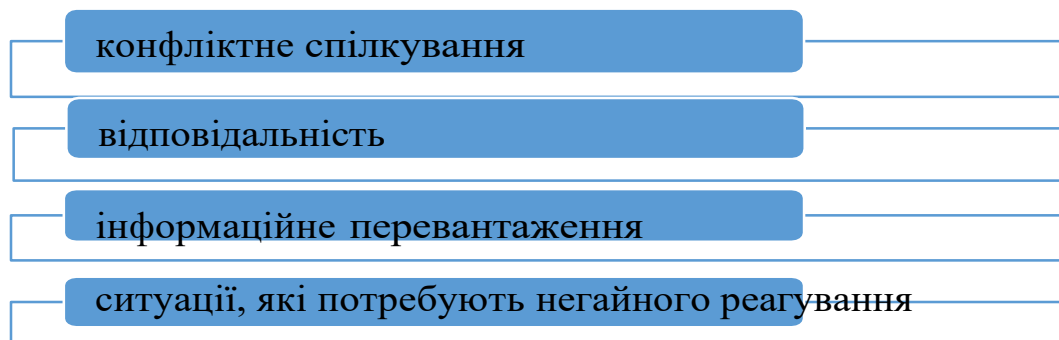


Рис. складено на основі джерел [42, с.10].

Рис. 1.1 Професійні стресори соціальної роботи

Серед основних причин розвитку синдрому професійного вигорання є: соціальні проблеми фахівців (низький рівень заробітної плати, сімейні та побутові проблеми), значне навантаження під час виконання посадових обов'язків, спілкування з родинами, які знаходяться в СЖО. Однак найголовніша причина, на наш погляд, полягає в тому, що соціальні працівники не володіють у достатній мірі сучасними методами швидкого відновлення своїх психологічних сил. Крім того, слід зауважити, що виконання посадових обов'язків при їх чіткому розподіленні обмежує розвиток синдрому професійного вигорання. Професійне вигорання виникає в тих ситуаціях, коли спільні зусилля не визначені, відсутня інтеграція дій усього трудового колективу. Розвиток професійного вигорання соціальних працівників також пов'язаний із напруженою психоемоційною діяльністю: інтенсивне інформування та взаємодія з підопічними, здатність і готовність надавати їм підтримку, інтенсивне сприйняття та аналіз отриманої інформації, ухвалення рішень. У цьому випадку дезорганізація діяльності та негативна психологічна атмосфера, нечітке планування роботи, результати

якої важко оцінити, а також можливі конфлікти з клієнтами, колегами та недостатня мотивація праці, складають організаційний фактор професійного вигорання [22, 32].

Постійні зміни в законодавстві ставлять перед соціальними працівниками складне завдання – бути завжди в курсі нових правил і вимог, а також володіти широким спектром знань для ефективної роботи з різними категоріями населення.

Чинники професійного вигорання соціальних працівників можуть бути різними (рис. 1.2).

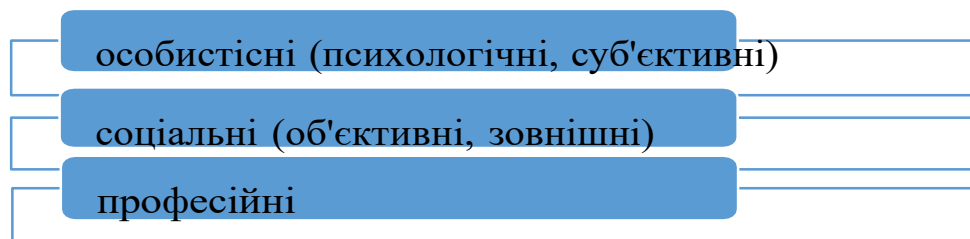


Рис. складено на основі джерел [42, с.12]

Рис. 1.2 Чинники професійного вигорання соціальних працівників

Індивідуальні особливості професійного вигорання соціальних працівників стосуються їх психічних процесів, станів та властивостей (рис. 1.3).

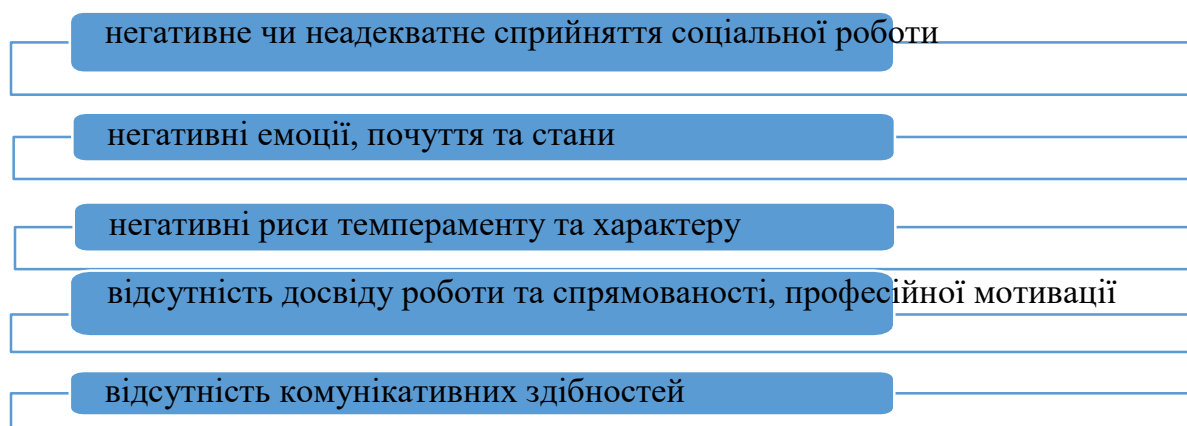


Рис. складено на основі джерел [42, с.13]

Рис. 1.3. Особистісні чинники професійного вигорання соціальних працівників

Емоційна напруженість, обов'язок не виказувати свою волю та емоції, зростання навантаження, інформації та рекомендацій щодо виконання певної

роботи, які постійно змінюються, збільшення кількості підопічних із критичною ситуацією, робота у постійному стресі пришвидшують професійне вигорання соціальних працівників.

Українська науковиця Т. Зайчикова, досліджуючи виникнення синдрому професійного вигорання, виділила такі чинники:

- Соціально-економічні (економічна нестабільність, складні політичні процеси, підвищення інтенсивності професійної діяльності, соціальний статус професії, рівень соціального захисту та оплати в певній галузі)[22].
- Соціально-психологічні (рівень бажання працювати у вибраній організації або сфері, ставлення до взаємин у колективі, рівень ефективності та мотиви праці, рівень конфліктності в колективі та загальна задоволеність соціальним життям у ньому)[22].
- Індивідуально-психологічні (соціально-демографічні: такі як вік, стать, досвід професійної діяльності, сімейний статус та особистісні особливості: рівень тривожності, агресивності, фрустрованості, ригідності (негнучкість у поведінці), рівень суб'єктивного контролю над ситуацією)[22].

Олена Лібанова визначила кілька основних причин професійного вигорання у соціальних працівників. Вона підкреслювала, що це явище зумовлено комбінацією особистісних, організаційних та соціальних факторів. Ось основні причини, які вона виділяє:

1. Психологічні особливості працівників: Висока емоційна чутливість, схильність до стресу, перфекціонізм, надмірна самовідданість і труднощі з встановленням професійних кордонів — всі ці фактори можуть сприяти розвитку вигорання [44].

2. Надмірне навантаження: Постійний стрес, велика кількість обов'язків і висока відповідальність можуть призвести до втоми та вигорання. Соціальні працівники часто працюють з людьми, які перебувають у кризових ситуаціях, що створює додаткове емоційне навантаження [44].

3. Низька оцінка та підтримка з боку організації: Відсутність визнання результатів праці, низька зарплата, недооцінка зусиль соціальних

працівників і недостатня підтримка з боку колег чи керівництва можуть збільшити відчуття розчарування та депресії [48].

4. Недостатня підготовка та навчання: Недостатня професійна підготовка, відсутність тренінгів і ресурсів для роботи з емоційними труднощами може сприяти розвитку вигорання, оскільки соціальні працівники не завжди мають необхідні інструменти для підтримки свого психічного здоров'я [48].

5. Невизначеність і конфлікти в організації: Погана організація праці, відсутність чітких завдань і координації між відділами, а також конфлікти в колективі можуть сприяти виникненню стресу та професійного вигорання [51].

6. Соціальні фактори: Важливу роль у виникненні вигорання відіграють загальні соціальні умови, зокрема, економічна нестабільність, зниження рівня соціальних гарантій і підтримки, що веде до зростання психологічного навантаження на соціальних працівників [75].

На думку Світлани Гончарової, вітчизняної психологині, основними причинами, які сприяють виникненню професійного вигорання у соціальних працівників є:

1. Психологічні особливості особистості: Гончарова вказує, що «працівники з певними особистісними характеристиками, такими як низький рівень самоконтролю, висока емоційна чутливість, схильність до перфекціонізму або надмірна ідеалізація професійної діяльності, є більш вразливими до вигорання» [50].

2. Висока емоційна напруга та стрес: Вона зазначає, що «соціальні працівники постійно перебувають у стресових ситуаціях, працюючи з людьми, які переживають кризові моменти. Це створює емоційне перевантаження, яке, з часом, може призвести до вигорання» [16].

3. Неадекватні умови праці: Гончарова підкреслює, що «неприємні або незручні умови праці (наприклад, погане матеріальне забезпечення, відсутність необхідних ресурсів для виконання завдань, переповненість

документацією) можуть викликати відчуття безнадійності та невдоволення»[16].

4. Низька соціальна підтримка: Відсутність підтримки з боку колег, керівництва чи родини є ще одним важливим чинником, що сприяє розвитку вигорання. Соціальні працівники, які не отримують підтримки на роботі або вдома, більше схильні до емоційного виснаження.

5. Перевантаження обов'язками: Високий рівень відповідальності, великий обсяг роботи та короткі терміни виконання завдань можуть призвести до фізичної і психологічної втоми, що є однією з основних причин вигорання.

6. Відсутність відпочинку та відновлення: Гончарова звертає увагу на важливість балансування між роботою та відпочинком. Якщо соціальні працівники не мають можливості для відновлення енергії та відпочинку, це може призвести до професійного вигорання.

7. Культурні та соціальні чинники: Вона також визначає, що в умовах сучасної української реальності, де соціальні працівники часто стикаються з економічними труднощами та соціальними проблемами, додаткові фактори соціальної та економічної нестабільності можуть посилювати відчуття стресу та виснаження.

Сучасні обставини роблять актуальними дослідження та підкреслюють потребу в розробці ефективних інструментів. Ці інструменти мають попереджати та допомагати долати прояви та наслідки професійного вигорання у соціальних працівників.

Вважається, що професійному вигоранню піддаються наступні чотири групи працівників: Перша – інтроверти, особи, які віддають перевагу самотності та внутрішньому світові, часто відчувають дискомфорт у професіях, що вимагають постійної соціальної взаємодії [9]. Друга - працівники, які постійно стикаються з внутрішніми суперечностями та розбіжностями між особистими цінностями та професійними вимогами [9]. Третя - жінки, які відчувають додатковий психологічний тиск через суспільні

стереотипи щодо ролі жінки та необхідність доводити свою професійну компетентність. Четверта – фахівці, які працюють в умовах високої невизначеності та постійної загрози звільнення. [14].

Війна значно посилює ризики емоційного виснаження для соціальних працівників. Окрім емоційних навантажень, пов'язаних з роботою, вони переживають життя та безпеку свою, близьких та людей, якими опікуються. В умовах відсутності базових ресурсів (світло, опалення, зв'язок) та при постійних повітряних тривогах, виникає загроза не якісного виконання визначених завдань.

Сьогодні проблема вигорання соціальних працівників є однією з найгостріших для організацій, що надають допомогу людям [16,35].

Отже, синдром вигорання проявляється різноманітними симптомами, які негативно впливають як на професійне, так і на особисте життя людини. Ці симптоми можна класифікувати на фізичні (здоров'я погіршується, порушується сон), когнітивні (погіршується пам'ять і концентрація уваги, зникає інтерес до роботи), соціальні (людина уникає спілкування, стає конфліктною), емоційні (втрачається оптимізм, знижується самооцінка) та поведінкові (з'являються шкідливі звички). Причини вигорання бувають як зовнішні (пов'язані з особливостями роботи), так і внутрішні (залежать від особистісних якостей працівника).

Дослідження вигорання є дуже важливим, оскільки дозволяє зрозуміти, чому воно виникає, і розробити заходи для його попередження, тим самим сприяючи збереженню колективу та позитивної атмосфери на роботі.

Висновки до першого розділу

Професійна діяльність соціального працівника незалежно від різновиду виконуваної роботи відноситься до групи професій з підвищеною відповідальністю з такими головними функціями: діагностична, прогностична, правозахисна, організаційна, профілактична, соціально-медична, соціально-педагогічна, технологічна, соціально-побутова і комунікативна. Соціальні працівники, як представники групи соціальних професій характеризуються високим рівнем професійного вигорання [13].

Дослідивши теоретичні основи формування синдрому професійного вигорання соціального працівника та нормативно- правове забезпечення соціальної профілактики синдрому професійного вигорання, нами встановлено, що за останні десятиліття науково сформульовано підходи до визначення професійного вигорання. Більшість дослідників та авторів схильні до висновку, що професійне вигорання – це стан психологічного, емоційного та фізичного виснаження, що виник внаслідок хронічного стресу на роботі.

У ході теоретичного аналізу проблеми нами було розкрито поняття «професійне вигорання», проведено аналіз наукових досліджень особливостей професійного вигорання соціальних працівників та зроблено наступні висновки:

професійне вигорання соціальних працівників залишається однією з найбільш важливих тем у сучасній психології.

тривалий стрес на роботі призводить до розвитку так званого синдрому хронічної втоми, який є основною причиною вигорання.

суть цього синдрому полягає в тому, що вимоги роботи перевищують можливості працівника.

Результати аналізу досліджень дозволяють нам сформулювати визначення професійного вигорання як стан повного виснаження фізичних, емоційних та інтелектуальних ресурсів людини, спричинений тривалим

стресом на роботі. Вигорання проявляється повною втратою інтересу до професійної діяльності, відчуттям безсилля та відсутності сенсу життя.

Симптомами вигорання є депресія, постійна втома, негативне ставлення до роботи та зниження самооцінки. Працівники, які зазнають вигорання, часто недооцінюють свої досягнення та відчують себе некомпетентними. [14].

Робота фахівців соціальної сфери пов'язана з постійним контактом з людьми, що обумовлює низку вимог, які пред'являються працівникам. Професійна компетентність соціального працівника – це особливий напрямок, необхідний для якісного виконання визначених видів соціальної роботи. Для цього необхідно мати не тільки професійні знання та готовність працівника до виконання своїх посадових обов'язків, а також сформовану мотивацію до роботи та особистісні якості.

Трудова діяльність соціальних працівників відбувається в особливих умовах, а сама професія є стресовою. Проте можна досягти результатів, розвиваючи такі психологічні підсистеми, як саморегуляція, самоконтроль, впевненість у собі та стійкість до стресів. Отже, враховуючи специфіку роботи фахівців соціальної сфери, однією з форм профілактики є цілеспрямований підхід до програм зі зниження рівня професійного вигорання.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФІЛАКТИКИ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Організація і методика дослідження синдрому професійного вигорання у соціальних працівників

Метою цього розділу є розкриття основних етапів проведення емпіричного дослідження симптому професійного вигорання соціальних працівників.

Дослідження було реалізовано в кілька послідовних етапів:

На першому етапі здійснювалося теоретичне вивчення поняття професійного вигорання. Були проаналізовані різні концепції цього явища, зібрано необхідну інформацію для подальшого проведення дослідження.

Другий етап передбачав добір психодіагностичних методів та реалізацію самого емпіричного дослідження.

Третій етап включав статистичну обробку отриманих даних за допомогою методів математичного аналізу.

На четвертому етапі було здійснено інтерпретацію результатів і сформульовано загальні висновки.

П'ятий етап полягав у розробці рекомендацій щодо профілактики професійного вигорання у працівників соціальної сфери.

Для забезпечення всебічного аналізу проблеми застосовувалося змішане дослідження, яке об'єднало кількісні та якісні методи. Перший метод передбачає використання стандартизованих опитувальників для оцінки рівня професійного вигорання, другий - проведення анкетування для детального аналізу досвіду респондентів.

Для визначення рівня синдрому професійного вигорання у соціальних працівників нами було використано наступні методики:

1. «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. В. Бойко)[34, с.47-51],
2. «Опитувальник «Самооцінка психічних станів» (адаптований варіант методики Г. Айзенка)[51, с.266];
3. Методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Масlach та С.Джексон в адаптації Н. Водоп'янової)[34, с.47-51].

Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойко дає змогу виявляти ключові ознаки «емоційного виснаження» та визначати, до якої стадії стресу вони належать: «напруження», «резистенція» або «виснаження».

Аналіз змісту та кількісних даних, отриманих для різних етапів розвитку синдрому «вигорання», дозволяє створити більш детальний опис особистості, оцінити адекватність емоційних реакцій у стресових ситуаціях та визначити різноманітні заходи впливу.

Використовуючи смислову структуру та кількісні характеристики, розраховані для різних фаз формування синдрому «вигорання», можна скласти доволі об'ємну характеристику індивідуальних особливостей особистості. Окрім цього, такі дані допомагають сформулювати персоналізовані рекомендації щодо профілактики та корекції стану [14, с.41]. Текст опитувальника наведено у Додатку А.

Опитувальник «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка є ключовим інструментом для вивчення неадаптивних психологічних станів і особистісних рис, таких як тривожність, фрустрація, агресивність і ригідність. Цей метод використовується для діагностики, що сприяє визначенню рівня психологічного здоров'я соціальних працівників і виявленню необхідності своєчасної корекції.

Основна характеристика методики полягає у її структурі, що складається з чотирьох категорій, кожна з яких оцінює певний психологічний стан:

- Тривожність: аналізується емоційне напруження, очікування негативних подій або можливих загроз.

- Фрустрація: визначається психічний стан, зумовлений неможливістю задовольнити потребу або досягти мети.
- Агресивність: оцінюється невинуватена ворожість до оточуючих, що виникає без об'єктивних причин.
- Ригідність: вимірюється рівень неспроможності змінювати поведінку чи плани в обставинах, які вимагають адаптації.

Респондентам пропонується відповісти на 40 тверджень, кожне з яких описує конкретний психічний стан. Учасники мають оцінити частоту прояву цих станів за такою шкалою: 2 бали – стан часто відповідає дійсності; 1 бал – стан рідко відповідає дійсності; 0 балів – стан не відповідає дійсності.

Отримані відповіді групуються за чотирма шкалами: тривожність, фрустрація, агресивність і ригідність.

Сумарна кількість балів визначає рівень кожного із станів:

- Низький рівень: 0–7 балів;
- Середній рівень: 8–14 балів;
- Високий рівень: 15–20 балів.

Ця градація дозволяє виявити ступінь вираженості цих станів у соціального працівника та визначити потребу у психологічній підтримці.

Методика є значущою для діагностики професійного вигорання, емоційного перевантаження та інших психологічних проблем серед соціальних працівників. Вона допомагає акцентувати увагу на своєчасній підтримці, що позитивно впливає на продуктивність та емоційний стан. Інформація про рівень тривожності, агресії чи ригідності дає змогу створити персоналізовані підходи до зменшення впливу стресу на професійну діяльність [26, с.309]. Текст тест-опитувальника наведений у Додатку Б.

Для оцінки рівня професійного вигорання вибірки було обрано одну з найвідоміших у світі методик, створену одними з провідних дослідників феномену професійного вигорання – К. Масlach і С. Джексон. Цей інструмент адаптований Н. Водоп'яною для використання у місцевих умовах. Опитувальник пройшов ретельну перевірку на різні типи надійності та

валідності у багатьох наукових дослідженнях і має кілька модифікованих варіантів.

Методика базується на структурованій трикомпонентній моделі, яка вважається цілісною та збалансованою. Вона охоплює всі основні аспекти аналізу синдрому професійного вигорання: «емоційне виснаження», «відсторонення та деперсоналізацію» і «зниження самооцінки ефективності та скорочення особистих досягнень».

1. «Емоційне виснаження» (проявляється почуттям пригніченості, втратою зацікавленості до навколишнього середовища, емоційним перевантаженням, агресивними спалахами, гнівом, симптомами депресії)[47].
2. «Відсторонення та деперсоналізація» (виражається у зміні взаємин із людьми, що супроводжується відчуженням: зростаючою залежністю від інших або, навпаки, цинізмом та негативним ставленням до оточуючих)[47].
3. «Зниження самооцінки ефективності та скорочення особистих досягнень» (характеризується низькою самооцінкою, зменшенням значущості власних успіхів, недооцінкою власних можливостей, негативним ставленням до роботи, зниженням мотивації та впевненості у своїх професійних якостях)[47].

Така багатовимірна структура забезпечує комплексний аналіз рівня професійного виснаження та емоційного відчуження, а також змін у сприйнятті власної результативності, що є ключовими проявами синдрому вигорання.

Цей метод орієнтований переважно на представників професій, пов'язаних із міжособистісною взаємодією («людина-людина»). Його також можна застосовувати для оцінки вигорання у працівників соціальної сфери та в умовах, коли необхідно швидко провести діагностику. Отримані результати дають змогу розробити індивідуальну або групову програму подолання синдрому професійного вигорання для фахівців, які працюють разом.

Дослідження проводилося у груповій формі. Тест-опитувальник наведено в Додатку В.

Слід зауважити, що зазначені методики дозволяють оцінити ступінь розвитку синдрому та окремих його складових. Незважаючи на те, що терміни, які використовуються дослідниками, можуть мати різні дефініції, такі як «вигорання», «емоційне вигорання», «психологічне виснаження» тощо, вони виступають взаємозамінними поняттями та відображають окремі аспекти як професійної, так і інших сфер життєдіяльності людини.

Етап збору інформації розпочався з формування вибірки учасників. З цією метою нами було розроблено анкету. Усі запитання були підготовлені та поширені за допомогою інструмента Google Forms через Інтернет. Опитування проходило в анонімному форматі, що забезпечувало конфіденційність наданих відповідей. Однак за бажанням респонденти могли залишити свої контактні дані, щоб отримати персоналізовані результати або додаткову інформацію. Кожному учаснику надсилялося унікальне посилання для заповнення анкети.

Опитування містило питання демографічного характеру для збору даних щодо віку, статі, професійного досвіду, а також рівня робочого навантаження. Текст анкети наведено у Додатку Г.

Дослідження проводилося в комунальній установі «Центр надання соціальних послуг» Бузької сільської ради (далі – Центр) впродовж вересня - листопада 2024 року. Робота Центру спрямована на забезпечення реалізації державної політики у сфері соціального захисту населення, запобігання випадків домашнього насильства, протидії торгівлі людьми, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, організації надання соціальних послуг людям похилого віку, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги. Також, одним із важливих завдань в роботі фахівців є вжиття конкретних заходів, спрямованих на підвищення рівня соціальної захищеності самотніх людей

похилого віку та осіб з особливими потребами та не залишити без допомоги жодної людини, яка потребує підтримки.

Реалії воєнного стану змушують переорієнтувати свої сили та ставлять нові задачі. А відтак, змінюються вектори пріоритетів, зростає робоче навантаження.

Від початку війни Бузька територіальна громада надала прихисток 255 внутрішньо переміщеним особам (ВПО), які були змушені залишити свої домівки через тимчасову окупацію та активні бойові дії. Усі ці люди перебувають у складних життєвих обставинах і потребують всебічної підтримки. У Центрі їм надають широкий спектр соціальних послуг, однак переселенці стикаються з багатьма викликами на шляху до адаптації та відновлення. Зазнаючи труднощів із житловими, економічними та інтеграційними питаннями, внутрішньо переміщені особи часто перебувають у депресивному психоемоційному стані. Це, своєю чергою, впливає на їхню взаємодію із соціальними працівниками, роблячи спілкування складнішим.

Крім того, робота соціальних працівників спрямована на забезпечення соціального захисту найуразливіших категорій населення. Це включає підтримку осіб з інвалідністю, яких у громаді налічується близько 361, серед них 22 – це діти з особливими потребами. Також у громаді проживає 82 багатодітні сім'ї, в яких виховується 274 дитини, 215 малозабезпечених родин, а також понад тисячу осіб похилого віку, які потребують особливої уваги та допомоги.

Соціальні працівники часто стикаються зі значним навантаженням, адже їхня діяльність охоплює не лише облік і організацію допомоги, а й безпосереднє спілкування, вирішення нагальних проблем цих людей та їх психологічна підтримка. В умовах, коли громада прийняла значну кількість внутрішньо переміщених осіб, це навантаження тільки зростає. Багатогранність завдань – від оформлення документів до надання консультацій і організації соціальних виплат – вимагає від працівників великої витримки, професіоналізму та емпатії.

Така багатозадачність, посилена складними емоційними станами підопічних, значно ускладнює їхню роботу, але соціальні працівники залишаються ключовою ланкою у забезпеченні підтримки тих, хто цього потребує найбільше.

На базі Центру створена і діє мобільна бригада соціально-психологічної допомоги для осіб, які постраждали від домашнього насильства чи насильства за ознакою статі. Її діяльність має надзвичайно важливе значення, адже спрямована на надання вкрай необхідної підтримки тим, хто пережив складні життєві обставини. Основна мета роботи бригади – забезпечити постраждалим соціально-психологічну допомогу, включаючи послуги консультування, кризового та екстреного втручання, а також соціальну профілактику з урахуванням їхніх потреб.

Цей напрямок є важливим не лише для відновлення постраждалих, але й для запобігання подальшим проявам насильства в суспільстві. Забезпечуючи швидку реакцію на кризові ситуації, мобільна бригада допомагає не лише зменшити негативні наслідки для жертв насильства, але й сприяє формуванню безпечнішого середовища в громаді. Крім того, діяльність бригади сприяє підвищенню обізнаності про проблему насильства серед населення, поширюючи інформацію про доступні ресурси допомоги та соціальні послуги. Завдяки цьому, люди, які опинилися у складних ситуаціях, можуть отримати не лише емоційну підтримку, а й практичні шляхи вирішення своїх проблем.

Однак робота соціальних працівників, які входять до складу мобільної бригади, пов'язана із серйозним емоційним навантаженням. Щоденний контакт із постраждалими від насильства, необхідність оперативно реагувати на складні кризові ситуації та приймати відповідальні рішення часто призводять до професійного вигорання. Соціальні працівники нерідко стикаються з високим рівнем стресу, емоційним виснаженням і навіть відчуттям безсилля через складність і кількість випадків, які потребують негайної уваги.

Отже, Центр виконує функцію соціального патронажу, надаючи допомогу та підтримку сім'ям та особам, які цього потребують, а також сприяє їхній соціальній реабілітації.

Для вивчення синдрому професійного вигорання серед спеціалістів Центр було проведено дослідження. У ньому взяли участь 47 соціальних працівників, яких розділили на дві групи: контрольну та експериментальну.

На початку експерименту всі учасники пройшли анкетування та психологічне тестування. Далі проводилися індивідуальні консультації, тренінги з психологічного розвантаження, фізичні вправи для релаксації з метою профілактики вигорання.

Через три місяці всі учасники повторно пройшли тестування, щоб оцінити ефективність проведених заходів.

Для оцінки рівня професійного вигорання використовувалися емоційно-ціннісний, поведінковий критерії. Рівні вигорання визначалися як низький, середній, високий та дуже високий.

Вік досліджуваних – від 22 до 63 років. Стаж професійної діяльності в цілому становить від 1 до 36 років. Загалом в установі працюють тільки жінки.

Більшість учасників опитування – люди з вищою освітою (56,3%), що свідчить про високий рівень їхньої освіченості. Також представлена значна група респондентів із професійною освітою (37,5%). Лише невелика частина опитаних має загальну освіту.

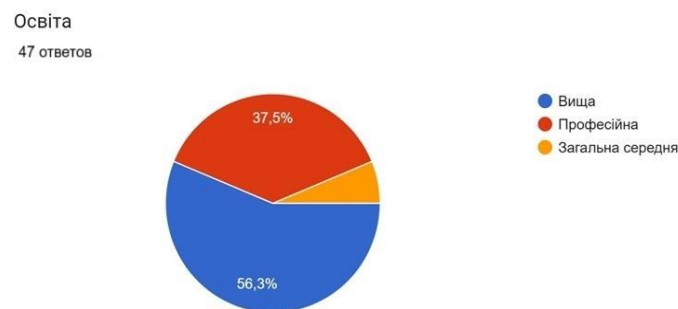


Рис. 2.1. Розподіл респондентів за рівнем освіти

Як видно з рис. 2.2. кількість учасників дослідження вікового діапазону від 26 до 35 років дорівнює кількості учасників віком 46+. Ці вікові діапазони складають 75% усіх опитаних:

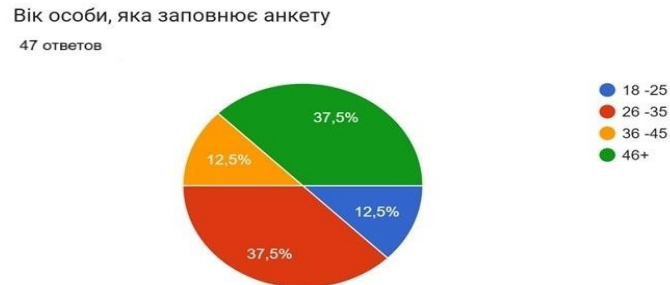


Рис. 2.2. Розподіл респондентів за віковими категоріями

Серед опитаних респондентів спостерігається різноманітність професійного досвіду. Найбільша група (29 осіб) має від 1 до 5 років стажу, що свідчить про постійне оновлення кадрів. Водночас, досвідчені фахівці з понад 10-річним стажем (7 осіб) є цінним ресурсом для організації, забезпечуючи стабільність та передачу знань молодшим колегам. Наявність співробітників з різним досвідом роботи є важливим фактором для ефективної діяльності соціальної служби.

Як давно Ви працюєте в Комунальній установі «Центр надання соціальних послуг» Бузької сільської ради?

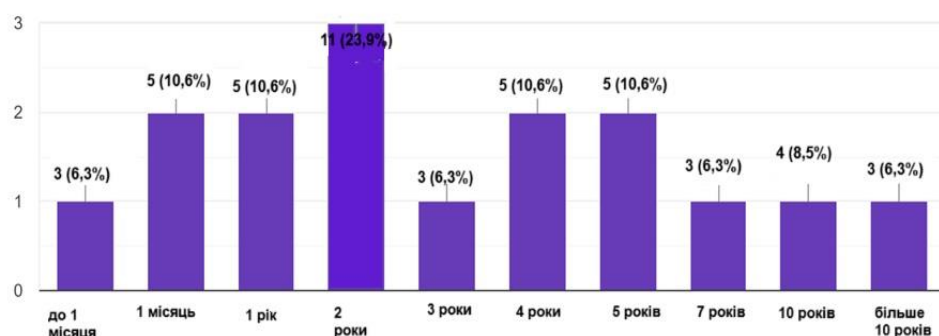


Рис. 2.3. Розподіл респондентів за стажем роботи

100% опитаних респондентів підтвердили, що їхнє робоче навантаження суттєво зросло з початком воєнних дій.

Чи збільшилось у вас навантаження з початком повномасштабного вторгнення?

47 ответов



Рис. 2.4. Розподіл респондентів щодо відчуття збільшення навантаження

Результати опитування вказують на значний рівень емоційного навантаження серед соціальних працівників. Майже 94% опитаних відчують посилену відповідальність, обумовлену сучасними реаліями.

Чи виникає у Вас відчуття підвищеної відповідальності?

47 ответов

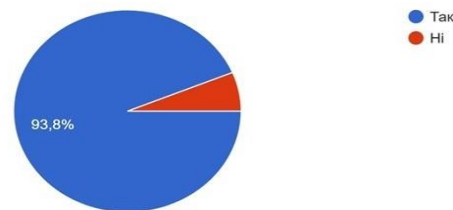


Рис. 2.5. Розподіл респондентів щодо відчуття підвищеної відповідальності

При визначенні наявності ознак професійного вигорання у соціальних працівників нас зацікавило питання, чи відчують респонденти нестачу сил і енергії. За результатами опитування, 29 осіб (62,5%) повідомили про подібні відчуття. Це дає підстави зробити висновок, що на даний момент розвиток синдрому посилюється.

Чи відчуваєте дефіцит сили та енергії?

47 ответов

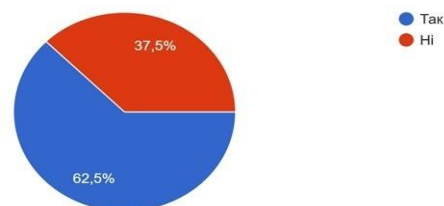


Рис. 2.6. Розподіл респондентів щодо відчуття дефіциту сил та енергії

З урахуванням того, що у вибірці представлені респонденти різного віку, рівня освіти, стажу роботи та з різноманітним особистим досвідом діяльності у соціальній сфері, вибірку можна вважати такою, що відповідає поставленим цілям дослідження.

Після закінчення проведення досліджень, зібрані відповіді нами були перенесені до спеціальних бланків для зручності обробки. На наступному етапі здійснювалися розрахунки за отриманими даними та їх подальша інтерпретація відповідно до методичних рекомендацій кожної методики. Результати, а також аналіз отриманих даних, представлені у наступному підрозділі.

Результати дослідження є важливим кроком до розробки практичних рекомендацій для запобігання професійного вигорання соціальних працівників, які працюють у складних умовах воєнного часу. Отримані дані дозволяють детально проаналізувати особливості вигорання в цій професійній групі та розробити відповідні профілактичні заходи.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження професійного вигорання у соціальних працівників

На основі вище розглянутих методик виявлення рівня професійного вигорання було проведено дослідження серед соціальних робітників комунальної установи «Центр надання соціальних послуг» Бузької сільської ради, здійснена моніторингова робота щодо визначення рівня їх професійного вигорання.

Розглянемо результати опитування респондентів щодо рівнів емоційного вигорання, автором якої є В. Бойко. Для детального аналізу рекомендуємо ознайомитися з поданими таблицею та діаграмою.

Таблиця 2.1

Результати дослідження за рівнем емоційного вигорання за методикою В.Бойко (осіб)

фаза		Розподіл респондентів	%
Напруження	Не сформована	12	25,5
	На стадії формування	22	46,8
	Сформована	13	27,7
Резистенція	Не сформована	10	21,3
	На стадії формування	25	53,2
	Сформована	12	25,5
Виснаження	Не сформована	12	25,5
	На стадії формування	23	49,0
	Сформована	12	25,5
Всього		47	100



Рис. 2.7 – Результати дослідження емоційного вигорання респондентів за методикою В. Бойко

На рис 2.7 можемо бачити, що по фазі напруження у 12 респондентів (25%) ця фаза не сформована, що є позитивним показником. Проте у 13 респондентів (28%) вона вже сформована, що свідчить про необхідність роботи зі стресовими факторами. По фазі резистенції у 12 респондентів (25%) фаза сформована, що вказує на сильний захист від стресу, але це може перерости у хронічний стан. Це показник потребує уваги. По фазі виснаження кількість респондентів (12 осіб, 25%) не досягла цієї стадії, але у 12 осіб (25%) спостерігається критичний рівень, що свідчить про сильне емоційне виснаження.

Найвищий рівень професійного вигорання спостерігається у 8 респондентів, які перебувають на завершальній стадії всіх трьох вимірів. А найбільша кількість респондентів знаходиться на стадії формування, що свідчить про активний розвиток симптомів вигорання і потребу в превентивних заходах.

Показник альфа Кронбаха для цієї вибірки становить $\alpha=0.914$, що свідчить про дуже високий рівень внутрішньої узгодженості між трьома шкалами: "Напруження", "Резистенція" та "Виснаження".

Це означає, що ці шкали добре вимірюють одне і те ж явище (професійне вигорання) і можуть бути використані для подальшого аналізу як надійний інструмент.

Отримані дані вказують на можливість корекції рівня професійного вигорання у соціальних працівників за допомогою таких методів, як фізична активність, релаксаційні практики та індивідуальна психологічна допомога. Результати дослідження наведені у Додатку Д.

Наступним тестом була Методика опитування респондентів за Опитувальником «Самооцінка психічних станів» (адаптований варіант методики Г. Айзенка). Були одержані наступні результати, що наведені в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Результати дослідження психоемоційних станів респондентів за методикою Айзенка (осіб)

Рівень показника		Розподіл респондентів	%
Фрустрація	низький	21	44,6
	середній	20	42,6
	високий	6	12,8
Тривожність	низький	13	27,7
	середній	25	53,2
	високий	9	19,1
Агресивність	низький	15	31,9
	середній	27	57,4
	високий	5	10,6
Ригідність	низький	10	21,3
	середній	33	70,2
	високий	4	8,5
Всього		47	100

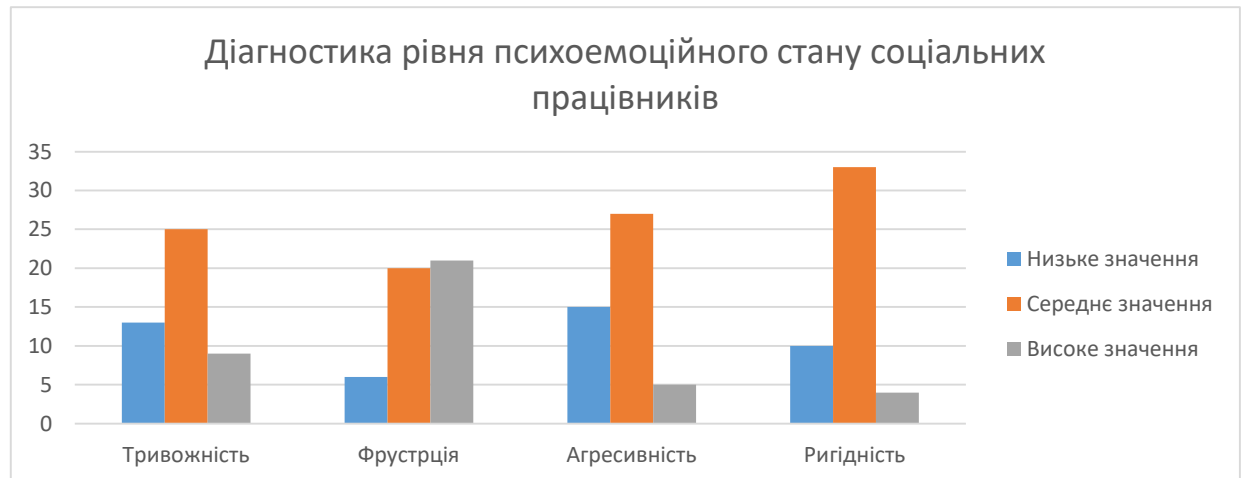


Рис. 2.8 – Результати дослідження психоемоційних станів респондентів за методикою Айзенка

Аналізуючи результати методики, можна простежити зв'язок отриманих показників із ризиком професійного вигорання соціальних працівників.

Переважає середнього рівня тривожності у 25 респондентів (53,2%) і наявність підвищеної тривожності у 9 респондентів (19,1%) може свідчити

про те, що частина соціальних працівників перебуває у стані емоційної напруги. Це може бути передумовою виникнення синдрому вигорання, оскільки тривожність часто супроводжує високий рівень відповідальності та стресові умови роботи.

Високі показники за шкалою фрустрації, які відзначаються у 6 осіб, вказують на труднощі у подоланні професійних невдач і страх перед складнощами. Це може ускладнювати адаптацію до змін і призводити до відчуття виснаження. Водночас у більшості респондентів (21 особа) (44,6%) відсутність фрустрації та висока стійкість до невдач є позитивним фактором, який допомагає зменшити ризик вигорання.

Середній рівень агресивності у 27 осіб свідчить про прийнятний рівень емоційної реактивності, але високий рівень агресивності у 5 респондентів може негативно впливати на комунікацію з клієнтами та колегами, що збільшує ймовірність конфліктів і посилює ризик емоційного виснаження.

Особливої уваги заслуговують показники за шкалою ригідності, де у 33 осіб спостерігається середній рівень, а у 4 осіб – високий. Підвищена ригідність може бути перешкодою для адаптації до динамічних змін у роботі та створювати умови для накопичення стресу. Гнучкість і відсутність ригідності у 10 респондентів є захисним чинником від професійного вигорання, оскільки сприяють швидшому пристосуванню до нових вимог і ситуацій. Результати дослідження наведені у Додатку Ж.

Отже, проведене дослідження дозволило виявити ряд важливих аспектів, пов'язаних з ризиком професійного вигорання серед соціальних працівників. Значна частина опитаних соціальних працівників відчуває середній та високий рівень тривожності, що свідчить про підвищену емоційну напругу та є одним з основних факторів ризику вигорання. Високі показники фрустрації у деяких респондентів вказують на труднощі у подоланні професійних невдач та сприяють розвитку виснаження. Наявність високого рівня агресивності у частини опитаних може негативно впливати на міжособистісні відносини та посилювати ризик емоційного виснаження.

Підвищена ригідність у поведінці може бути перешкодою для адаптації до змін та створювати додатковий стрес.

Розглянемо результати опитування респондентів за методикою К.Маслач та С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової.

Таблиця 2.3

Результати дослідження за рівнем професійного вигорання за методикою К. Маслач та С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової (осіб)

Шкали професійного вигорання		Розподіл респондентів	%
Емоційне виснаження	Низький рівень	7	14,9
	Помірний рівень	29	61,7
	Високий рівень	11	23,4
Деперсоналізація	Низький рівень	21	21,3
	Помірний рівень	17	53,2
	Високий рівень	9	25,5
Редукція особистих досягнень	Низький рівень	12	25,6
	Помірний рівень	30	63,8
	Високий рівень	5	10,6
Всього		47	100

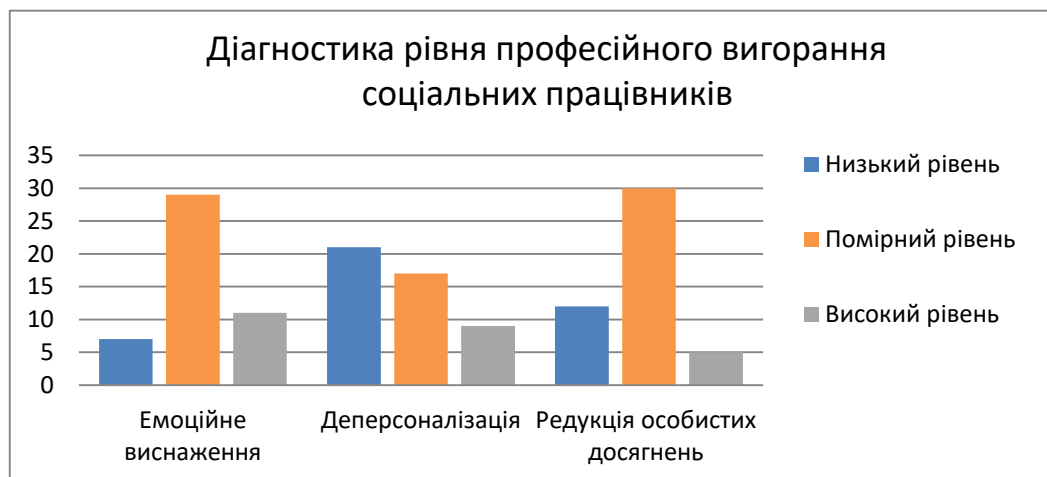


Рис. 2.9 – Розподіл рівня прояву професійного вигорання

За шкалою «Емоційне виснаження» високий рівень виявлено у 11 респондентів (23,4%). Це свідчить про зниження емоційного фону, значну психічну втому, відчуття "перенасиченості" професійною діяльністю, а також загальну незадоволеність життям. У більшості учасників дослідження (61,7%) визначено помірний рівень емоційного виснаження. Для цієї групи характерне зниження життєвого тону, зменшення продуктивності та

активності, що може частково пояснюватися віковими змінами. Лише 14,9% опитаних мають низький рівень емоційного виснаження, що характеризується відсутністю негативних переживань, відчуттям натхнення від професійної діяльності, високим рівнем енергії та сили.

За шкалою «Деперсоналізація» 25,5% респондентів демонструють високий рівень, який проявляється у зміні характеру взаємин з оточенням. Це може виражатися у залежності від чужої думки, посиленні негативізму або цинічному ставленні до людей. У 53,2% респондентів спостерігається помірний рівень деперсоналізації, що може вказувати на складнощі в комунікації з колегами та формальне виконання обов'язків. Водночас 21,3% учасників демонструють низький рівень деперсоналізації, що свідчить про їхню здатність налагоджувати ефективні взаємини, проявляти ініціативу та брати участь у новаторській діяльності.

За шкалою «Редукція особистих досягнень» найвищий відсоток припадає на помірний рівень (63,8%). Він характеризується зниженням самооцінки результативності, відчуттям меншої значущості виконаної роботи та зменшенням віддачі через негативне сприйняття власної професійної діяльності. Низький рівень редукції виявлено у 25,6% опитаних, що свідчить про збереження мотивації та позитивної оцінки своїх досягнень. У 10,6% респондентів спостерігається високий рівень редукції, який супроводжується зниженням почуття компетентності, невдоволенням результатами роботи, відсутністю інтересу та мотивації, що може викликати відчуття провини та неспроможності. Результати дослідження наведені у Додатку 3.

Показник альфа Кронбаха для даних вибірки становить $\alpha=0.54$, що свідчить про середній рівень внутрішньої узгодженості між шкалами, що потребує подальшого аналізу.

Ці показники свідчать про наявність синдрому професійного вигорання у соціальних працівників, зумовленого низкою факторів: впливом агресивної поведінки підопічних у складних життєвих обставинах; ризиком

внутрішньоособистісного конфлікту при роботі з правопорушниками; страхом втратити робоче місце; виконанням обов'язків у складних економічних і соціокультурних умовах; необхідністю взаємодії з великою кількістю клієнтів.

Таким чином, результати експериментального дослідження дозволяють дійти висновку, що через особливості своєї професійної діяльності соціальні працівники є вразливими до розвитку синдрому професійного вигорання. У процесі дослідження було виявлено, що незалежно від стажу роботи та займаної посади, фахівці демонструють такі ознаки: емоційна нестабільність у відповідь на зростання обсягу обов'язків, скорочення взаємодії з колегами. Деякі респонденти відзначили бажання усамітнитися або зробити перерву у роботі. Після завершення тестування учасники вказували, що їхня професійна діяльність уже не приносить такого задоволення, як раніше, що спричиняє недооцінку власних досягнень і професійних можливостей.

Після аналізу результатів респондентам було запропоновано ознайомитися зі статистикою факторів, які тією чи іншою мірою впливають на їхню продуктивність праці.

Висновки до другого розділу.

У другому розділі було проведено аналіз інструментарію для оцінювання рівня розвитку синдрому професійного вигорання у соціальних працівників. За результатами дослідження, проведеного з використанням трьох методик (В. Бойко, Айзенка, К. Маслач і С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової), вдалося виявити ключові аспекти, що характеризують емоційний стан і ризики професійного вигорання соціальних працівників.

За методикою В. Бойко:

- Фаза напруження: У 25% респондентів вона не сформована, що є позитивним результатом, тоді як у 28% вона вже проявилася, вказуючи на необхідність роботи зі стресовими факторами.
- Фаза резистенції: У 25% респондентів відзначено сильний захист від стресу, що, хоча і є позитивним фактором, може призводити до хронічних станів.
- Фаза виснаження: 25% респондентів мають критичний рівень виснаження, що є тривожним показником і вимагає негайних втручань.

За методикою Айзенка:

- Тривожність: У 53,2% респондентів виявлено середній рівень, у 19,1% – підвищений, що вказує на емоційну напругу як фактор ризику вигорання.
- Фрустрація: У 44,6% респондентів її відсутність є захисним чинником, тоді як 12,8% мають високі показники, що підвищує ризик виснаження.
- Агресивність: Більшість респондентів (57,4%) мають середній рівень, але 10,6% демонструють високий рівень, що може спричинити конфлікти та погіршити міжособистісні відносини.
- Ригідність: У 70,2% респондентів рівень середній, що є прийнятним, проте 8,5% мають високий рівень, що може ускладнювати адаптацію до професійних змін.

За методикою К. Маслач і С. Джексон:

- Емоційне виснаження: У 23,4% респондентів високий рівень, що свідчить про психічну втоми; у 61,7% помірний рівень.
- Деперсоналізація: У 25,5% респондентів високий рівень, що свідчить про цинічне ставлення до роботи; у 53,2% – помірний рівень, який вказує на формальність у виконанні обов'язків.
- Редукція особистих досягнень: У 10,6% респондентів виявлено високий рівень, що супроводжується зниженням мотивації та почуттям некомпетентності; у 63,8% рівень помірний.

Таким чином, результати застосованих методик засвідчили високу поширеність факторів, що сприяють розвитку професійного вигорання серед соціальних працівників. Серед основних проявів вигорання визначено емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження самооцінки власних професійних досягнень. Найбільш уразливими до цих проявів є працівники з підвищеним рівнем тривожності, високою агресивністю та ригідністю.

Висновки підкреслюють необхідність створення та впровадження ефективних превентивних заходів, зокрема проведення тренінгів для підвищення стресостійкості, впровадження програм емоційного відновлення та підтримки адаптації до змін у професійному середовищі.

З огляду на складну специфіку роботи, соціальні працівники часто зіштовхуються з ризиком виникнення синдрому професійного вигорання. Незалежно від досвіду чи посади, більшість респондентів демонструють симптоми стресу та виснаження, а їхня професійна діяльність нерідко стає джерелом незадоволення[49].

Отже, розробка та реалізація стратегій, спрямованих на попередження вигорання, є вкрай актуальною та необхідною. Це дозволить забезпечити психоемоційне благополуччя та стабільність у професійній діяльності соціальних працівників.

РОЗДІЛ 3.

ПРОФІЛАКТИКА ТА ПОДОЛАННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Профілактичні методи попередження факторів професійного вигорання

Запобігти синдрому професійного вигорання можливо як на особистісному рівні, так і через вдосконалення професійної підготовки та організаційних процесів.

На індивідуальному рівні важливу роль у зменшенні стресових реакцій, які провокують вигорання, відіграє розвиток таких якостей, як самоконтроль, здатність до реалістичної самооцінки, навички саморегуляції, уміння перемикає увагу та ефективно керувати емоціями.

На етапі професійної підготовки соціальних працівників необхідно зосередити більше уваги на специфіці майбутньої діяльності та її недоліках. Вищі навчальні заклади часто недостатньо зосереджуються на практичних аспектах роботи, що призводить до розриву між очікуваннями студентів і реальністю професійної діяльності. Це може викликати труднощі на початку кар'єри. Для кращої адаптації до професії доцільно організовувати зустрічі з представниками соціальних служб та практиками, які зможуть детальніше розповісти про особливості, значущість та виклики цієї роботи. Такий підхід дозволить майбутнім фахівцям краще підготуватися до специфічних завдань професії та зменшить ризики вигорання у майбутньому.

На організаційному рівні профілактика професійного вигорання передбачає:

1. Оптимізацію робочого навантаження.
2. Надання можливостей для самореалізації та розвитку працівників.
3. Формування сприятливого психологічного клімату у колективі.

4. Запровадження ефективного менеджменту.

Якість соціальних послуг та психологічне благополуччя персоналу безпосередньо залежать від керівництва установи. Тому превенція синдрому вигорання є одним із ключових завдань управління. Як зазначають дослідники А. В. Василик та О. Д. Дода, «роботодавці мають прагнути до зменшення втоми співробітників і підтримання їх працездатності, оскільки це впливає на якісні та кількісні показники роботи, задоволеність трудовою діяльністю, рівень залученості та лояльності до організації»[53, с.41].

Робота установи повинна бути організована так, щоб задовольняти базові потреби співробітників, що підвищує їхню мотивацію до роботи. Зокрема, варто забезпечувати регулярні перерви. Як відзначає Г.А.Рідкодубська, "емоційний відпочинок — це не розкіш, а необхідність для відновлення функцій мозку"[51, с.267].

Також важливим є створення ефективної комунікації між керівниками та підлеглими, а також між самими працівниками. Такий діалог сприяє швидкому виявленню проблем, пошуку шляхів їх розв'язання, а також розумінню потреб співробітників, які впливають на продуктивність праці та емоційний стан. Це дозволяє керівництву формувати стратегії для запобігання вигорянню та покращення умов роботи.

Загалом, ефективна профілактика синдрому вигорання у соціальних працівників потребує комплексного підходу, який охоплює розвиток особистісних ресурсів, вдосконалення підготовки до професійної діяльності та оптимізацію умов роботи [61, с.98].

Для підвищення ефективності соціальної роботи та збереження психофізичного здоров'я працівників цієї сфери важливо не лише аналізувати фактори, які впливають на їхній емоційний стан, а й розробляти рекомендації для запобігання синдрому професійного вигорання. Доцільно організовувати семінари та тренінги для соціальних працівників та фахівців суміжних професій, на яких вони опановуватимуть навички ефективної комунікації з людьми у кризових життєвих обставинах, надання підтримки

постраждалим у надзвичайних ситуаціях, а також техніки захисту від професійного виснаження.

Особливо актуальним це стало в останні роки, зокрема з початком широкомасштабного вторгнення, коли питання підтримки психічного здоров'я соціальних працівників набуло нового рівня значущості. Саме соціальні працівники першими контактують із клієнтами, які потребують допомоги у складних або кризових ситуаціях. У цьому контексті особливого значення набувають такі якості соціального працівника, як: гуманістична орієнтація, відповідальність (особиста і соціальна), загострене почуття справедливості, гідність, повага до інших, толерантність, ввічливість, порядність, здатність до емпатії та співчуття, готовність розуміти та підтримувати, уважність, щирість, комунікабельність і соціальна адаптивність [62].

На початковому етапі допомоги клієнту соціальний працівник може запропонувати просту, але важливу підтримку — вислухати, прийняти людину такою, якою вона є, і продемонструвати розуміння. Комунікація залишається найпростішою та найнеобхіднішою формою допомоги. Проте постійна взаємодія із клієнтами, які перебувають у складних обставинах, часто призводить до емоційного виснаження та стресу у соціальних працівників.

Фахівці з надання соціальних послуг нерідко стикаються із професійними трансформаціями, які виникають через суперечність між високими вимогами до мобілізації їхніх ресурсів та обмеженістю внутрішніх енергетичних резервів. Це призводить до стійких негативних емоційних станів, перенапруження, перевтоми, а також до розвитку синдрому професійного вигорання, що нерідко супроводжується психосоматичними розладами.

У зв'язку з цим роботодавці мають організовувати робочий процес таким чином, щоб сприяти збереженню психічного здоров'я співробітників. Це завдання є одним із найважливіших у соціальній сфері, адже емоційна

саморегуляція працівників визначає їхню ефективність як у професійному, так і у особистісному розвитку.

Аналіз літературних джерел дозволяє виокремити низку факторів, що впливають на професійне вигорання соціальних працівників. Одним із ключових заходів профілактики є регулярна діагностика рівня емоційного виснаження персоналу. Такі оцінювання допомагають отримати детальну картину стану працівників і розробити заходи з профілактики та психологічної корекції, які дозволять зменшити негативні наслідки професійного стресу [61, с.100].

Таким чином, комплексний підхід, що включає навчання, моніторинг емоційного стану та організацію комфортних умов праці, є важливим кроком у запобіганні професійному вигоранню соціальних працівників.

С. Максименко пропонує соціальним установам запроваджувати різноманітні програми профілактики емоційного виснаження співробітників соціальної сфери [36, с.380]. Основні завдання таких програм можуть включати: - проведення тренінгів з попередження синдрому професійного вигорання; - розвиток навичок ідентифікації ознак емоційного виснаження у себе та колег; - освоєння методик і технік самодопомоги в умовах стресу.

Щоб забезпечити максимальну результативність, такі програми необхідно реалізовувати поступово, розподіляючи їх на блоки. Завданнями цих заходів є:

1. Підвищення якості соціальної підтримки людей похилого віку, осіб з інвалідністю, сімей у складних життєвих обставинах, дітей, які перебувають у групі ризику, та осіб, які потребують захисту й опіки. Це включає поліпшення їхнього соціального та матеріального становища, а також підтримку психологічного благополуччя.
2. Збільшення привабливості професії соціального працівника, поширення успішних практик надання соціальних послуг у громадах.
3. Формування та розвиток організаційних і комунікативних навичок у працівників соціальної сфери.

4. Впровадження інноваційних підходів у наданні соціальних послуг.
5. Зміцнення стресостійкості соціальних працівників.

Програма навчання може включати лекції, перегляд відеоматеріалів, обговорення у форматі "круглих столів", тренінги. Для отримання стійких результатів ці заходи варто проводити щонайменше двічі на місяць.

У процесі реалізації профілактичних методів необхідно враховувати специфіку роботи фахівців соціальної сфери, їхні особистісні та професійні характеристики. Розвиток рис, які допомагають запобігти емоційному виснаженню, має відбуватися через цілеспрямовану психологічну підготовку та навчання. Крім того, важливою складовою є робота з профілактики професійного стресу, який є одним із основних чинників вигорання.

Психолог Альфред Ленглі назвав ранню стадію професійного вигорання «попелом після феєрверку»[31]. На цьому етапі фахівці зазвичай демонструють активність і захопленість, працюють понаднормово, проте поступово це призводить до фізичного виснаження, нестабільного настрою, тривожності та дратівливості. З часом оптимізм змінюється песимізмом і негативним ставленням до обов'язків.

Одним із ключових елементів профілактики є розвиток стресостійкості — здатності витримувати високі інтелектуальні, емоційні та вольові навантаження без шкоди для здоров'я чи ефективності роботи. Для цього важливо розвивати навички самоконтролю, керування емоціями, а також правильно розставляти пріоритети між роботою та особистим життям.

Таким чином, профілактичні заходи, спрямовані на попередження професійного вигорання, тісно пов'язані з розвитком професійних компетенцій, адаптацією до вимог професії та формуванням індивідуальної стресостійкості. Запровадження таких підходів сприяє не лише збереженню психічного здоров'я соціальних працівників, але й підвищенню якості соціальних послуг.

3.2. Розробка тренінгової програми щодо попередження синдрому професійного вигорання

Під час дослідження нами було розроблено тренінгову програму, основною метою якої є профілактика синдрому професійного вигорання серед соціальних працівників шляхом розвитку навичок саморегуляції, управління стресом, зміцнення психологічного благополуччя та підвищення задоволеності роботою.

Після опрацювання мети було сформовано наступні завдання:

- Надати теоретичні знання про синдром професійного вигорання, його причини та прояви.
- Розвинути у учасників навички самопізнання та самооцінки.
- Навчити ефективним стратегіям управління стресом та емоціями.
- Сформувати вміння встановлювати здорові межі в професійній діяльності.
- Підвищити рівень емоційної інтелектуальності.
- Розвинути навички ефективної комунікації та співпраці в команді.
- Сприяти формуванню позитивного ставлення до роботи та життя.

Для ефективного проведення тренінгу було відібрано 16 учасників. Така група дає можливість кожному учаснику висловити свою точку зору, що збагачує обговорення та сприяє пошуку нових рішень. Працюючи в парах кожний учасник отримує достатню увагу і підтримку. Крім того, невелика група сприяє активній участі всіх і не дозволяє окремим учасникам "загубитися" в масі.

Очікувані результати впровадження тренінгової програми:

- Збільшення обізнаності учасників про синдром професійного вигорання.
- Розвиток умінь самопізнання, самооцінки та саморегуляції.
- Підвищення рівня емоційної стійкості та стресостійкості.
- Покращення міжособистісних відносин та комунікативних навичок.
- Збільшення задоволеності роботою та життям.

- Зменшення проявів вигорання.

Оснoву занять складає практична робота, де учасники відпрацьовують нові навички. Кожне заняття починається з короткого теоретичного вступу, який готує учасників до практичних завдань. Програма розрахована на 10 занять, які проводяться 1 раз на тиждень і тривають від години до півтори.

Структура занять тренінгової програми:

Заняття 1: «Разом до успіху»

- Мета: Створити атмосферу довіри та взаєморозуміння в групі, сприяти знайомству учасників.

Заняття 2: «Мозаїка особистостей»

- Мета: Розвинути навички невербальної комунікації, згуртувати групу, зняти емоційне напруження.

Заняття 3: «Шлях до себе»

- Мета: Розвинути навички самоспостереження, усвідомлення своїх емоцій та потреб, а також формування цілей.

Заняття 4: «Спокій і рівновага»

- Мета: Покращити психоемоційний стан, розвинути навички релаксації та управління стресом.

Заняття 5: "Крила впевненості"

- Мета: Сформувати позитивне ставлення до себе, підвищити самооцінку.

Заняття 6: «Енергія без меж: запобігаємо вигоранню»

- Мета: Дати теоретичні знання про синдром вигорання, його причини та прояви.

Заняття 7: «Перезавантаження: повертаємося до життя»

- Мета: Надати практичні інструменти для подолання вигорання.

Заняття 8: «Лабіринт рішень: знаходимо вихід»

- Мета: Розвинути навички пошуку рішень і ресурсів для подолання труднощів.

Заняття 9: «Фінішна пряма: підбиваємо підсумки»

- Мета: Підбити підсумки тренінгу, отримати зворотний зв'язок від учасників.

Заняття 1: "РАЗОМ ДО УСПІХУ"

Мета:

- Створити атмосферу довіри та взаєморозуміння в групі.
- Сприяти знайомству учасників.
- Сформувати позитивні очікування щодо тренінгу.

Необхідні матеріали: Маркер або дошка для запису.

Хід заняття: Вступ (5 хвилин)

- Привітання: Тренер вітає учасників, висловлює подяку за участь у тренінгу.
- Оголошення теми: Коротко опишіть мету заняття - створення сприятливої атмосфери для подальшої роботи.
- Правила групи: Обговорення з учасниками основних правил поведінки під час тренінгу (повага до думки інших, активність, конфіденційність тощо).

Основна частина (50 хвилин)

1. Вправа "Снігова куля" (20 хвилин)

- Тренер пояснює учасникам, що ця вправа допоможе їм краще познайомитися один з одним.
- Починає першим, називає своє ім'я та цікавий факт про себе.
- Кожен наступний учасник повторює ім'я та цікавий факт попереднього учасника і додає свій.
- Мета вправи: Сприяє запам'ятовуванню імен, створює позитивну атмосферу.

2. Вправа "Асоціації" (20 хвилин)

- Тренер пропонує учасникам уявити себе твариною, яка найбільше відповідає їхній особистості.

- По черзі кожен учасник називає свою тварину і пояснює, чому він обрав саме її.
- Мета вправи: Допомогає учасникам краще зрозуміти себе та свої особливості, розвиває уяву.

3. Вправа "Моє очікування" (10 хвилин)

- Тренер розподіляє аркуші паперу та ручки.
- Пропонує учасникам записати свої очікування від тренінгу.
- Після того, як усі запишуть свої очікування, збирає аркуші і прочитує їх вголос (або просить кількох учасників прочитати свої очікування).
- Мета вправи: Допомогає зрозуміти, що очікують учасники від тренінгу, і скоригувати програму за потреби.

Заключна частина (5 хвилин)

- Підведення підсумків: слова подяки учасникам за активну участь.
- Анонсування наступного заняття: Короткий огляд теми наступного заняття.
- Зворотний зв'язок: Питання учасникам, що їм найбільше сподобалося на занятті.

Заняття 2: "МОЗАЇКА ОСОБИСТОСТЕЙ"

Мета:

- Розвинути навички невербальної комунікації.
- Згуртувати групу.
- Зняти емоційне напруження.

Необхідні матеріали: Простір для рухів. Можна використовувати музику для створення відповідної атмосфери під час вправ.

Хід заняття: Вступ (5 хвилин)

- Привітання: Тренер вітає учасників, створює позитивну атмосферу.
- Оголошення теми: Пояснює, що сьогоднішнє заняття присвячене невербальній комунікації та згуртуванню групи.

- Правила безпеки: Нагадує про безпеку під час виконання вправ, особливо якщо передбачаються фізичні контакти.

Основна частина (40 хвилин)

1. Вправа "Скульптура" (20 хвилин)

- Тренер розділяє учасників на кілька невеликих груп по 3-5 осіб.
- Пропонує кожній групі обрати емоцію або стан (наприклад, радість, смуток, гнів, спокій) і створити з своїх тіл живу скульптуру, яка відображає цей стан. Якщо в групі є сором'язливі учасники, можна запропонувати їм виконати вправи спочатку самотійно, а потім приєднатися до групи.
- Надає групам кілька хвилин на обговорення і створення скульптури.
- Після завершення попросить кожну групу представити свою скульптуру і пояснити, як вони передали обрану емоцію.
- Мета вправи: Розвивати креативність, уяву, здатність працювати в команді, а також розуміння невербальної комунікації.

2. Вправа "Дзеркало" (20 хвилин)

- Тренер розділяє учасників на пари.
- Пояснює, що один учасник буде виконувати різні рухи, а інший буде його точно повторювати, як у дзеркалі.
- Міняє ролі.
- Мета вправи: Розвивати уважність, чутливість до невербальних сигналів, координацію рухів, а також довіру в парі.

Заключна частина (15 хвилин)

- Обговорення: Тренер запитує учасників, які відчуття вони пережили під час виконання вправ, що їм сподобалося найбільше.
- Підведення підсумків: Тренер підкреслює важливість невербальної комунікації в житті, як вона допомагає нам краще розуміти один одного.
- Анонсування наступного заняття: Коротко охарактеризуйте тему наступного заняття.

Заняття 3: "ШЛЯХ ДО СЕБЕ"

Мета:

- Розвинути навички самостереження.
- Поглибити усвідомлення своїх емоцій та потреб.
- Сформувати особисті цілі.

Необхідні матеріали: Аркуші паперу, ручки, фломастери. Можна підготувати шаблони "Колеса життя".

Хід заняття: Вступ (5 хвилин)

- Привітання: Створіть атмосферу спокою та довіри.
- Оголошення теми: Тренер пояснює, що сьогоднішнє заняття присвячене самопізнанню та розвитку самосвідомості.
- Важливість самопізнання: Підкреслює, наскільки важливо розуміти себе, свої бажання та потреби для досягнення гармонії та успіху.

Основна частина (45 хвилин)

1. Вправа "Колесо життя" (20 хвилин)

- Розподіліть аркуші паперу та ручки.
- Намалюйте на дошці або роздайте шаблони "Колеса життя" (коло, розділене на сектори, які відповідають різним сферам життя: здоров'я, робота, відносини, особистісний ріст тощо).
- Запропонуйте учасникам оцінити кожен сектор свого життя за шкалою від 1 до 10 (де 10 – максимальна задоволеність) і відзначити цю оцінку на колесі.
- Обговоріть результати в групі. Запитайте, які сфери вимагають більшої уваги.
- Мета вправи: Допомогти учасникам візуалізувати своє життя, визначити пріоритети та сформулювати цілі.

2. Техніка STOP (25 хвилин)

- Тренер пояснює, що техніка STOP допомагає зупинитися в момент стресу або сильних емоцій, щоб краще зрозуміти себе та свої відчуття.

- Роз'яснює кожну букву аббревіатури:
 - Стоп – зупинитися на мить.
 - Тобі – визначити, що відбувається в цей момент.
 - Оціни – оцінити свої думки, почуття та фізичні відчуття.
 - Прими рішення – вирішити, що робити далі.
- Демонструє техніку на прикладі.
 - Пропонує учасникам виконати вправу у парах або індивідуально.
 - Мета вправи: Навчити учасників техніці саморегуляції, допомогти їм краще розуміти свої емоції.

Заключна частина (10 хвилин)

- Підведення підсумків: Тренер дякує учасникам за активність.
- Обговорення: Запитує, що було для них найбільш корисним на занятті.
- Домашнє завдання: Запропонує учасникам протягом тижня практикувати техніку STOP в різних ситуаціях і вести щоденник самоспостереження.

Заняття 4: "СПОКІЙ І РІВНОВАГА"

Мета:

- Покращити психоемоційний стан учасників.
- Розвинути навички релаксації та управління стресом.
- Створити атмосферу спокою та гармонії.

Необхідні матеріали: Приємна спокійна музика, килимок або ковдри для комфортного розташування. Можна використовувати ароматичні масла для створення додаткового ефекту розслаблення.

Хід заняття: Вступ (10 хвилин)

- Привітання: Тренер створює спокійну атмосферу, запросить учасників зручно влаштуватися.
- Оголошення теми: Тренер пояснює, що сьогоднішнє заняття присвячене відпочинку, розслабленню та відновленню сил.
- Важливість релаксації: Підкреслює, як важливо вміти розслаблятися в сучасному ритмі життя для збереження здоров'я та підвищення продуктивності.

Основна частина (50 хвилин)

1. Дихальні вправи (15 хвилин)

- Повільне дихання: Тренер пропонує учасникам зробити кілька глибоких вдихів і видихів, звертаючи увагу на рух діафрагми.
- Дихання животом: Пояснює, як дихати животом, і запропонує виконати кілька циклів такого дихання.
- Дихання 4-7-8: Пояснює техніку дихання 4-7-8 (вдох на 4 рахунки, затримка дихання на 7 рахунків, видих на 8 рахунків) і пропонує виконати кілька циклів.
- Мета вправи: Зменшити фізіологічні прояви стресу, нормалізувати серцебиття і дихання.

2. Візуалізація (20 хвилин)

- Тренер створює спокійну атмосферу, включивши приємну музику.
- Пропонує учасникам зручно лягти або сісти, закрити очі і уявити собі спокійне місце (пляж, ліс, гора тощо).
- Пропонує детально уявити всі деталі цього місця: звуки, запахи, відчуття.
- Просить учасників відчути себе спокійними і розслабленими в цьому місці.
- Мета вправи: Допомогти учасникам відволіктися від негативних думок, зняти напругу і створити позитивний настрій.

3. Медитація (15 хвилин)

- Тренер пропонує учасникам продовжувати сидіти з закритими очима і зосередитися на своєму диханні.
- Повільно рахуйте кожен вдих і видих.
- Якщо думки відволікають, м'яко повертайте увагу на дихання.
- Мета вправи: Розвинути концентрацію, зменшити рівень тривоги і підвищити самосвідомість.

Заключна частина (10 хвилин)

- Повільне пробудження: Тренер пропонує учасникам повільно відкрити очі і потягнутися.
- Обговорення: Запитує учасників, які відчуття вони пережили під час заняття.
- Підведення підсумків: Підкреслює важливість регулярної практики релаксації для збереження психологічного здоров'я.

Заняття 5: "КРИЛА ВПЕВНЕНOSTI"

Мета:

- Сформувати позитивне ставлення до себе.
- Підвищити самооцінку.
- Розвинути впевненість у своїх силах.

Необхідні матеріали: Аркуші паперу, журнали, клей, ножиці, фломастери, кольоровий папір.

Хід заняття: Вступ (5 хвилин)

- Привітання: Тренер створіє атмосферу довіри та підтримки.
- Оголошення теми: Пояснює, що сьогоднішнє заняття присвячене тому, щоб кожен учасник зміг краще пізнати себе і полюбити себе таким, який він є.
- Важливість самооцінки: Підкреслює, як важливо мати позитивне ставлення до себе для досягнення успіху в різних сферах життя.

Основна частина (45 хвилин)

1. Вправа "Афірмації" (20 хвилин)

- Пояснення: Афірмації - це позитивні твердження, які повторюються з метою зміни мислення і поведінки.
- Приклади: "Я гідний кохання", "Я впевнена в собі", "Я досягаю своїх цілей".
- Завдання: тренер пропонує учасникам скласти свої афірмації, які відображають їхні бажання і мрії.
- Повторення: пропонує учасникам кілька разів повторити свої афірмації вголос або подумки.

2. Вправа "Колаж" (25 хвилин)

- Пояснення: Колаж - це візуальне відображення наших бажань, мрій і цінностей.
- Завдання: тренер пропонує учасникам створити колаж, який відображає їхнє бажане "Я". Вони можуть використовувати вирізки з журналів, малюнки, фотографії та інші матеріали.
- Обговорення: Після завершення роботи просить учасників представити свої колажі і розповісти про те, що вони символізують.

Заклучна частина (10 хвилин)

- Підведення підсумків: Тренер дякує учасникам за активність і відкритість.
- Обговорення: Запитує учасників, що вони відчували під час виконання вправ, які думки виникли.
- Домашнє завдання: пропонує учасникам продовжувати повторювати свої афірмації щодня і повісити колаж на видному місці.

Заняття 6: "ЕНЕРГІЯ БЕЗ МЕЖ: ЗАПОБІГАЄМО ВИГОРАННЮ"

Мета:

- Познайомити учасників з поняттям синдрому професійного вигорання.
- Визначити основні причини вигорання у професійній діяльності.
- Сформувати розуміння важливості профілактики вигорання.

Необхідні матеріали: Презентація на тему синдрому професійного вигорання.

- Фліпчарт або дошка для запису ідей під час дискусії.

Хід заняття: Вступ (10 хвилин)

- Привітання: тренер створює атмосферу довіри та відкритості.
- Оголошення теми: Повідомляє учасників про тему заняття та її актуальність.
- Актуалізація: Запитує учасників, чи стикалися вони з відчуттям постійної втоми, емоційного виснаження або втрати інтересу до роботи.

Основна частина (35 хвилин)

1. Презентація (15 хвилин)

1. Визначення синдрому професійного вигорання: Дати чітке визначення синдрому вигорання, його основних симптомів (емоційне виснаження, деперсоналізація, зменшення професійних досягнень).
2. Причини вигорання: Розглянути основні причини вигорання, такі як:
 - Перевантаження роботою
 - Відсутність підтримки
 - Конфлікти на робочому місці
 - Невідповідність між очікуваннями і реальністю
 - Відсутність балансу між роботою та особистим життям
- Наслідки вигорання: Описати негативні наслідки вигорання для особистості, роботи та відносин.

2. Групова дискусія (20 хвилин)

- Запитання для обговорення:
 - Які з перелічених причин вигорання найбільш актуальні для вас?
 - Які ще причини вигорання ви можете назвати?
 - Як вигорання впливає на вашу продуктивність і якість життя?
 - Які стратегії можна використовувати для запобігання вигоранню?
 - Обговорення: Запропонувати учасникам поділитися своїми думками та досвідом. Записати основні ідеї на фліпчарті.

Заклучна частина (15 хвилин)

- Підведення підсумків: Підсумувати основні ідеї, що прозвучали під час заняття.
- Домашнє завдання: Запропонувати учасникам проаналізувати свої робочі умови та визначити потенційні фактори ризику вигорання.
- Анонсування наступного заняття: Повідомити про тему наступного заняття, яке буде присвячене практичним методам боротьби з вигоранням.

Заняття 7: "ПЕРЕЗАВАНТАЖЕННЯ: ПОВЕРТАЄМОСЯ ДО ЖИТТЯ"

Мета:

- Надати практичні інструменти для подолання вигорання.

- Допомогти учасникам відновити енергію та мотивацію.
- Сформувані нові звички для збереження психологічного здоров'я.

Необхідні матеріали: Аркуші паперу, ручки, фломастери.

- Можна підготувати шаблони "Колеса балансу".

Хід заняття: Вступ (10 хвилин)

- Привітання: Створити позитивну атмосферу, нагадати про тему попереднього заняття.
- Оголошення теми: Повідомити учасників про мету цього заняття – надати практичні інструменти для подолання вигорання.
- Актуалізація: Запитати учасників, які труднощі вони відчують у зв'язку з вигоранням і що їм хотілося б змінити.

Основна частина (45 хвилин)

1. Вправа "Журнал успіхів" (20 хвилин)

- Пояснення: Ведення журналу успіхів допомагає фокусуватися на позитивних моментах і зміцнювати самооцінку.
- Завдання: Запропонувати учасникам завести журнал і щодня записувати в нього 3-5 речей, за які вони вдячні, свої досягнення, приємні моменти.
- Обговорення: Обговорити важливість позитивного мислення і як ведення журналу може допомогти подолати вигорання.

2. Техніка "Колесо балансу" (25 хвилин)

- Пояснення: "Колесо балансу" – це інструмент, який допомагає оцінити різні сфери життя і визначити, які з них потребують більшої уваги.
- Завдання: Роздати учасникам шаблони "Колеса балансу" і запропонувати оцінити кожен сферу свого життя за шкалою від 1 до 10.
- Обговорення: Обговорити результати і визначити, які сфери життя потребують більшої уваги для відновлення балансу.
- Планування дій: Запропонувати учасникам скласти план дій для досягнення балансу у всіх сферах життя.

Заключна частина (5 хвилин)

- Підведення підсумків: Підсумувати основні ідеї заняття, підкреслити важливість регулярної практики нових навичок.
- Домашнє завдання: Запропонувати учасникам продовжувати вести журнал успіхів і регулярно аналізувати своє "Колесо балансу".
- Підтримка: Запевнити учасників, що вони не самотні і завжди можуть звернутися за допомогою до інших.

Заняття 8: "ЛАБІРИНТ РІШЕНЬ: ЗНАХОДИМО ВИХІД"

Мета:

- Розвинути навички пошуку рішень і ресурсів для подолання труднощів.
- Підвищити адаптивність до змін.
- Сформувати впевненість у своїх силах.

Необхідні матеріали: Фліпчарт або дошка, маркери.

- Картки із запитаннями для рольової гри.

Хід заняття: Вступ (10 хвилин)

- Привітання: Створити атмосферу відкритості та довіри.
- Оголошення теми: Повідомити учасників про тему заняття – пошук рішень у складних ситуаціях.
- Актуалізація: Запитати учасників, які труднощі вони зустрічали в своєму житті і як вони з ними справлялися.

Основна частина (45 хвилин)

1. Вправа "Мозковий штурм" (20 хвилин)

- Пояснення: Мозковий штурм – це метод генерації ідей, який допомагає знайти нестандартні рішення.
- Завдання: Запропонувати учасникам обговорити конкретну проблему або ситуацію (наприклад, "Як подолати страх публічних виступів?", "Як знайти нову роботу?").
- Правила мозкового штурму:
 - Бути відкритим до будь-яких ідей, навіть найнесподіваніших.
 - Не критикувати ідеї інших учасників.

- Кількість ідей важливіша за якість.
 - Запис ідей: Записати всі запропоновані ідеї на фліпчарті.
2. Рольова гра (25 хвилин)
- Підготовка: Заздалегідь підготувати картки із запитаннями або ситуаціями, які вимагають прийняття рішень.
 - Проведення: Розділити учасників на пари або невеликі групи. Кожна пара або група отримує картку із завданням і відіграє відповідну роль.
 - Обговорення: Після виконання завдання провести обговорення, під час якого учасники поділяться своїми враженнями та пропонують альтернативні варіанти поведінки.

Заключна частина (10 хвилин)

- Підведення підсумків: Підсумувати основні ідеї заняття, підкреслити важливість навичок вирішення проблем.
- Домашнє завдання: Запропонувати учасникам протягом тижня застосувати отримані знання на практиці, відстежувати свої результати і записувати свої спостереження.
- Позитивне заохочення: Заохотити учасників вірити в свої сили і не боятися труднощів.

Заняття 9: "ФІНІШНА ПРЯМА: ПІДБИВАЄМО ПІДСУМКИ"

Мета:

- Підсумувати результати тренінгу.
- Отримати зворотний зв'язок від учасників.
- Сформулювати рекомендації для попередження професійного вигорання.

Необхідні матеріали: Фліпчарт або дошка, маркери.

- Оціночні листи для учасників (опціонально).

Хід заняття: Вступ (10 хвилин)

- Привітання: Створити атмосферу теплоти та підтримки.
- Оголошення теми: Повідомити учасників про мету заняття – підсумувати результати тренінгу.

- Актуалізація: Запитати учасників, які зміни вони відчули в собі за час тренінгу.

Основна частина (30 хвилин)

1. Обговорення досягнень (10 хвилин)
 - Запитання для обговорення:
 - Які нові знання та навички ви отримали за час тренінгу?
 - Які вправи були для вас найбільш корисними?
 - Які зміни відбулися у вашому житті після участі в тренінгу?
 - Запис ідей: Записати всі запропоновані ідеї на фліпчарті.
2. Обговорення труднощів (10 хвилин)
 - Запитання для обговорення:
 - З якими труднощами ви зіткнулися під час виконання домашніх завдань?
 - Що заважало вам дотримуватися нових звичок?
 - Які питання залишилися для вас незрозумілими?
 - Запис ідей: Записати всі запропоновані ідеї на фліпчарті.
3. Формулювання рекомендацій (10 хвилин)
 - Запитання для обговорення:
 - Які рекомендації ви можете дати іншим людям для попередження вигорання?
 - Які ресурси можуть бути корисними для підтримки психологічного здоров'я?
 - Запис ідей: Сформулювати спільні рекомендації і записати їх на фліпчарті.

Заклучна частина (5 хвилин)

- Підведення підсумків: Підсумувати основні досягнення тренінгу, подякувати учасникам за активність.

- Розповсюдження оціночних листів (опціонально): Якщо використовуються оціночні листи, роздати їх учасникам і попросити заповнити.
- Прощання: Побажати учасникам успіхів у подальшому саморозвитку і запросити на наступні тренінги.

В кінці заняття соціальним працівникам надано буклети на тему «Як запобігти професійному вигоранню: корисні поради» (Додаток К)

Після проведення психокорекційної роботи було проведено повторний діагностичний етап виявлення впливу програми на рівень розвитку синдрому професійного вигорання у соціальних працівників. За результатами методики «Самооцінки психічних станів» (Г. Айзенка) було виявлено значні зміни за шкалами: тривожність, агресивність (Табл. 3.1.).

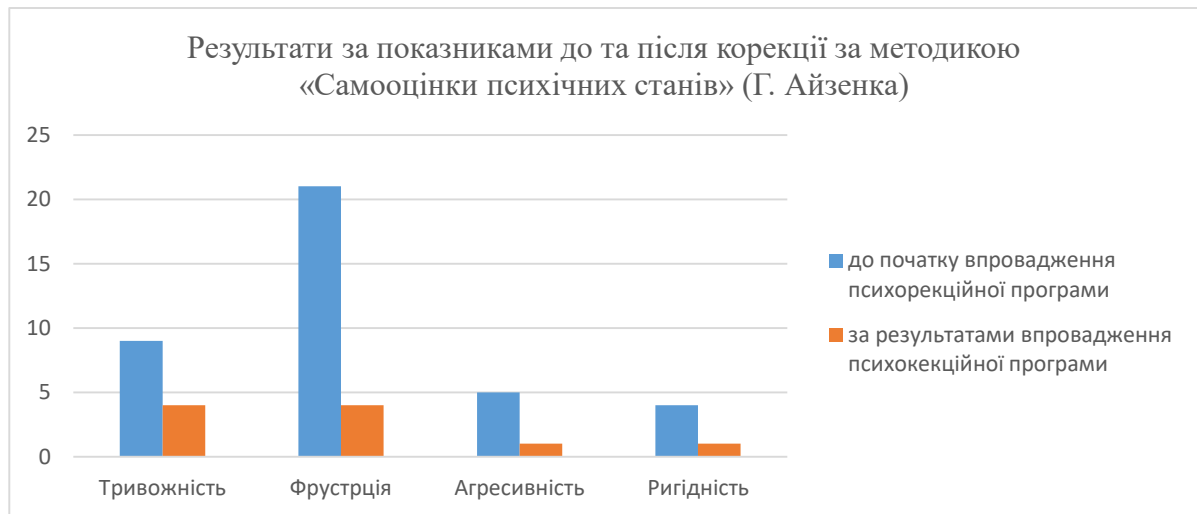
Таблиця 3.1

Результати дослідження після психокорекції респондентів за методикою Айзенка (осіб)

Рівень показника		Розподіл респондентів	%	t-крит. Стьюдента для пов'язаних сукупностей ($f=46$, $t_{критичне}=2,013$)
Фрустрація	низький	27	57,6	Парний t-крит. Стьюдента= 2,315 $t_{спостер}>t_{критичне}$ $p=0,025225$
	середній	16	34,0	
	високий	4	8,5	
Тривожність	низький	25	53,2	Парний t-крит. Стьюдента= 3,709 $t_{спостер}>t_{критичне}$ $p=0,000469$
	середній	18	38,3	
	високий	4	8,5	
Агресивність	низький	28	59,6	Парний t-крит. Стьюдента= 5,775 $t_{спостер}>t_{критичне}$ $p=0,000001$
	середній	18	38,3	
	високий	1	2,1	
Ригідність	низький	27	57,5	Парний t-крит. Стьюдента= 3,929 $t_{спостер}>t_{критичне}$ $p=0,000201$
	середній	19	40,4	
	високий	1	2,1	
Всього		47	100	

Кількість фахівців, у яких було виявлено помірний рівень прояву цих психічних станів, варіюється нерівномірно. Завдяки застосуванню терапії деяким учасникам вдалося повністю подолати ці стани. Водночас кількість

осіб з високим рівнем прояву різних психоемоційних станів значно скоротилася (рис.3.1.).



**результати вказані за показниками високого рівня*

Рис. 3.1. Результати за показниками до та після корекції за методикою «Самооцінки психічних станів» (Г. Айзенка)

Рівень тривожності у соціальних працівників зменшився на 44%, що свідчить про суттєве покращення емоційного стану. Спостерігається зниження рівня фрустрації на 19% та зменшення рівня агресивності на 20%, що свідчить про успішне формування більш адаптивних моделей поведінки. Зниження рівня ригідності вказує на підвищення гнучкості мислення та адаптивності у соціальних працівників.

Таблиця 3.2.

Результати дослідження за рівнем емоційного вигорання за методикою В.Бойко після психокорекції (осіб)

фаза		Розподіл респондентів	%
Напруження	Не сформована	22	46,8
	На стадії формування	18	38,3
	Сформована	7	14,9
Резистенція	Не сформована	23	49,0
	На стадії формування	19	40,4
	Сформована	5	10,6
Виснаження	Не сформована	24	51,1
	На стадії формування	18	38,3
	Сформована	5	10,6
Всього		47	100



**результати вказані за показниками сформованого рівня*

Рис. 3.2 – Результати за показниками до та після корекції емоційного вигорання респондентів за методикою В. Бойко

На основі графіку, що демонструє результати за показниками до та після впровадження психокорекційної програми за рівнем емоційного вигорання (методика В. Бойко), показники напруження знизилися на 53%, що свідчить про ефективне зниження психологічного стресу серед учасників. Зменшення рівня резистенції на 41% може свідчити про підвищення стресостійкості та адаптивності учасників до зовнішніх викликів. Зниження рівня емоційного виснаження вказує на позитивний вплив програми на відновлення емоційного ресурсу учасників.

Таблиця 3.3

Результати після корекційного дослідження за рівнем професійного вигорання за методикою К. Масlach та С. Джексон в адаптації Н.

Водоп'янової (осіб)

Шкали професійного вигорання		Розподіл респондентів	%
Емоційне виснаження	Низький рівень	16	34,1
	Помірний рівень	24	51,0
	Високий рівень	7	14,9
Деперсоналізація	Низький рівень	24	51,0
	Помірний рівень	17	36,2
	Високий рівень	6	12,8
Редукція особистих досягнень	Низький рівень	22	46,8
	Помірний рівень	22	46,8
	Високий рівень	3	6,4
Всього		47	100



**результати вказані за показниками високого рівня*

Рис. 3.3 – Результати за показниками до та після корекції дослідження рівня професійного вигорання за методикою К. Масlach

З представленого графіка видно, що після впровадження психокорекційної програми спостерігається суттєве зниження всіх трьох компонентів синдрому професійного вигорання: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Зниження на 64% емоційного виснаження вказує на те, що учасники дослідження відчували зменшення емоційної напруги, вичерпаності та відновили свої емоційні ресурси. Показник деперсоналізації зменшився на 67% це означає, що соціальні працівники стали менш цинічними, байдужими до інших людей та відновили емпатію. Зниження редукції особистих досягнень на 60% свідчить про те, що учасники дослідження відновили віру у власні сили, підвищили самооцінку та почали знову відчувати задоволення від своїх професійних досягнень.

Отже, результати дослідження однозначно свідчать про ефективність психокорекційної програми у зменшенні рівня професійного вигорання у соціальних працівників.

3.3. Рекомендації з профілактики синдрому професійного вигорання у соціальних працівників

Мета психологічної профілактики синдрому професійного вигорання полягає у наданні соціальним працівникам усіх можливих інструментів для мобілізації психічних та фізичних ресурсів з метою виявлення та усунення наявних та запобігання виникненню таких симптомів надалі. Як правило, рекомендації є універсальними та мають враховувати будь-який вік, стаж роботи, особливі умови роботи, сімейний стан тощо.

Профілактика синдрому професійного вигорання соціальних працівників полягає у створенні умов, які протидіють можливій появі таких симптомів.

Результати дослідження засвідчили, що внаслідок повномасштабного вторгнення в Україну на соціальних працівників Комунальної установи «Центр надання соціальних послуг» Бузької сільської ради значно збільшилось навантаження, і, як наслідок, збільшилися випадки розвитку синдрому професійного вигорання. Це свідчить про необхідність запровадження механізмів протидії та запобігання професійного вигорання.

Більша частина фахівців установи, відповідно до власного досвіду попередження професійного вигорання підтверджують, що їм допомагає відпочинок, відпустка, розподіл часу між роботою та особистим життям. Опитані респонденти зазначили, що попередженню розвитку синдрому професійного вигорання допомагає проведення тренінгів та навчань основними навичкам саморегуляції.

Щодо того, до кого саме можна звернутися за допомогою з питання професійного вигорання в комунальній установі, соціальними працівниками значено психолога та керівника установи.

На поставлене питання, чи піклується Комунальна установа «Центр надання соціальних послуг» Бузької сільської ради про запобігання

професійного вигорання серед працівників, відповіді деяких респондентів були негативні, а деякі зовсім не надали відповідь. Враховуючи, що на вищезгадане питання було отримано тільки дві позитивних відповіді, можна зробити висновок, що Комунальна установа «Центр надання соціальних послуг» Бузької сільської ради не достатньо дбає про своїх працівників та не впроваджує необхідні заходи щодо профілактики синдрому професійного вигорання.

Отже, результати дослідження засвідчили, що професійне вигорання є актуальною проблемою для соціальних працівників Комунальної установи «Центр надання соціальних послуг» Бузької сільської ради, особливо під час роботи в умовах війни в Україні.

Отримані дані свідчать про те, що запобігання виникнення симптому професійного вигорання залежить від самої установи, її внутрішньої діяльності та політики щодо протидії професійному вигоранню.

Основні рекомендації для керівника Комунальної установи «Центр соціального захисту населення» Бузької сільської ради, серед заходів профілактики професійного вигорання приділити увагу :

- навчанню ефективним стилям спілкування та вирішення конфліктів;
- організації навчання саморозвитку;
- підбирати фахівців з урахуванням соціально-психологічної, психологічної сумісності людей у трудовому колективі.
- поставити перед колективом мету, досягнення якої потребує спільних зусиль з отриманням результату для суспільства;
- делегувати повноваження;
- організувати якісну професійну взаємодію керівника із завідувачами відділень;
- регулярно інформувати підлеглих про поставлені завдання та стан справ під час їхнього виконання.

Особливе місце у збереженні психологічного комфорту серед соціальних працівників займає психолог. Здійснюючи психологічну підтримку фахівців, психолог може своєчасно попередити конфліктні ситуації та виявити їх причини. Тому досить важливо психологу Комунальної установи «Центр надання соціальних послуг» Бузької сільської ради здійснювати відповідну роботу щодо запобігання професійного вигорання соціальних працівників,

Рекомендації для психолога установи щодо покращення психологічного мікроклімату в колективі установи:

- систематичне проведення соціометричного дослідження для аналізу стану мікроклімату колективу з метою виявлення «вогнища» проблеми;
- проведення діагностики синдрому професійного вигорання та інформування фахівців щодо прийомів уникнення професійного виснаження.
- систематичне надання психологічної допомоги фахівцям щодо саморегуляції психічних процесів шляхом аутогенного тренування, індивідуальної та групової психокорекції;
- проводити заходи для налагодження дружніх стосунків та згуртованості колективу;
- для фахівців без стажу роботи проводити заняття адаптації з метою прискорення темпу їх включеності в роботу;
- працювати з колективом над розвитком організаційної, психологічної єдності, згуртованості.

Стан тривалого перебування у стресі руйнує найміцніший організм та психіку, тому соціальним працівникам варто навчитися помічати ранні стадії синдрому професійного вигорання й швидко «зняти» внутрішню тривогу та напругу. Потрібно зміцнювати вольову стійкість- це здатність зберігати в складних умовах сприятливий для успішної роботи психічний стан [38].

Розвиток стресостійкості є ключовим компонентом профілактики професійного вигорання. Ця навичка допоможе соціальним працівникам справлятися зі стресом, долати складні ситуації та адаптуватися до життєвих і професійних викликів. Для цього можуть використовуватися різні психотерапевтичні підходи, такі як когнітивно-поведінкова терапія (КПТ), діалектична поведінкова терапія, психодинамічна терапія, екзистенційна терапія, гештальт-терапія.

Кожен із цих методів пропонує набір практик і стратегій, спрямованих на підвищення стійкості до стресу та формування навичок, необхідних для подолання професійного вигорання. Використання цих підходів у комплексі сприяє кращій адаптації до змін і підтриманню психологічної стійкості навіть у складних умовах.

Одним із найефективніших підходів для профілактики синдрому професійного вигорання є когнітивно-поведінкова терапія. Вона базується на розумінні взаємозв'язку між думками, емоціями та поведінкою. Змінюючи негативні мисленнєві патерни та неконструктивні моделі поведінки, можна суттєво покращити загальний психоемоційний стан.

Інструменти когнітивно-поведінкової терапії для профілактики професійного вигорання:

1. Когнітивне реструктурування

Цей метод спрямований на виявлення та зміну негативних мисленнєвих установок, які підсилюють стрес і сприяють вигоранню. Людина вчиться розпізнавати деструктивні думки та замінювати їх більш реалістичними й позитивними.

Наприклад, негативні установки:

- "Я ніколи не впораюся з цими завданнями",
 - "У мене немає часу на відпочинок",
 - "Якщо я не вирішу всі проблеми, я буду невдалим професіоналом"
- можуть бути замінені на конструктивні:

- "Я роблю все можливе, і це вже значний внесок",
- "Відпочинок дозволяє мені працювати ефективніше".

2. Формування ефективних стратегій подолання труднощів КПТ пропонує практичні інструменти для управління стресовими ситуаціями:

- ефективне планування часу (тайм-менеджмент),
- розстановка пріоритетів у завданнях,
- делегування обов'язків.

Ці підходи дозволяють уникати перевантаження, зменшити рівень стресу та запобігти вигоранню.

3. Поведінкова активація

Цей метод полягає у залученні працівника до активностей, які приносять задоволення, відновлюють енергію та підвищують мотивацію.

Приклади:

- регулярна фізична активність (спорт, прогулянки),
- улюблені хобі (творчість, читання),
- соціальна взаємодія (спілкування з друзями чи родиною).

Відновлення через такі активності допомагає запобігти емоційній виснаженості.

4. Техніки релаксації

Навчання практикам розслаблення є важливим інструментом профілактики стресу:

- глибоке дихання, яке заспокоює нервову систему,
- прогресивна м'язова релаксація для зняття фізичної напруги,
- медитація або усвідомлене спостереження за своїми емоціями.

Ці методи сприяють відновленню рівноваги та зниженню рівня тривожності.

5. Збереження балансу між роботою та особистим життям

- Важливо встановлювати чіткі межі між робочими завданнями й особистим простором.
- Регулярний відпочинок, збалансоване харчування та здоровий сон є основами психофізичного здоров'я.
- Планування часу для хобі, відпочинку та спілкування з близькими підвищує якість життя та допомагає уникнути перевтоми.

Пропонуємо детальніше розглянути різноманітні техніки когнітивно-поведінкової терапії, які є простими у використанні та легко зрозумілими. Завдяки своїй доступності кожен соціальний працівник, за бажанням або необхідності, може застосовувати ці методи для зменшення стресу та підтримки емоційної стійкості.

Основні техніки КПТ для практичного застосування:

- Когнітивне реструктурування

Ця техніка передбачає ідентифікацію негативних думок і переконань, які впливають на емоційний стан, та їх заміну на більш реалістичні та позитивні установки. Вона проста і ефективна, основними аспектами як з нею працювати є:

- Зверніть увагу на автоматичні негативні думки, що виникають у складних ситуаціях (наприклад, "Я не впораюсь із цим завданням").
- Оцініть обґрунтованість цих думок: наскільки вони реалістичні? Чи є факти, що підтверджують або спростовують ці переконання?
- Замініть негативну думку на альтернативну, наприклад: "Я зроблю все, що в моїх силах, і це вже позитивний результат".

Рекомендуємо вести щоденник думок, де записувати ситуації, емоції, негативні установки та їхні позитивні альтернативи.

- Техніка поведінкової активації

Ця техніка передбачає заохочення до дій, які приносять радість, задоволення та підвищують рівень енергії.

Основними аспектами як працювати з цією технікою є:

- Складіть список активностей, які приносять вам задоволення (наприклад, читання, прогулянки, малювання)[29].
- Плануйте одну або дві такі дії щодня, навіть якщо відчуваєте втому чи апатію.
- Виконуйте ці активності, звертаючи увагу на позитивні емоції, які вони викликають.

Навіть невеликі кроки, такі як 5-хвилинна прогулянка або спілкування з другом, можуть мати значний позитивний вплив на емоційний стан.

- Техніки релаксації

Ці техніки передбачають вправи для зниження фізичного та психологічного напруження, які допомагають заспокоїти нервову систему та покращити самопочуття. Їх виконання полягає в наступних діях:

- Глибоке дихання: Сядьте зручно, повільно вдихайте через ніс, рахуючи до 4, затримайте дихання на 4 секунди, потім видихайте через рот протягом 6 секунд.
- Прогресивна м'язова релаксація: Почергово напружуйте та розслабляйте різні групи м'язів, починаючи з ніг і завершуючи головою.
- Медитація усвідомленості: Зосередьте увагу на своїх відчуттях у теперішньому моменті, наприклад, на диханні або звуках навколо.

Виділяйте хоча б 5–10 хвилин щодня для релаксаційних практик, щоб знизити рівень стресу.

- Робота з навичками тайм-менеджменту

Цей метод полягає у ефективному плануванні часу та завдань для зниження стресу через уникнення перевантаження. Їх виконання полягає в наступних діях:

- Складіть список завдань і розподіліть їх за пріоритетами (наприклад, використовуючи матрицю Ейзенхауера: важливе/термінове).
- Розбивайте великі завдання на менші, щоб уникнути почуття перевантаження.

- Плануйте регулярні перерви для відпочинку.

Використовуйте техніку "помідорів" (25 хвилин зосередженої роботи з короткими 5-хвилинними перервами).

- Розвиток самопідтримки через афірмації

Цей метод полягає у використанні позитивних тверджень для зміцнення впевненості в собі та зменшення негативних переживань. Його виконання полягає в наступних діях:

- Складіть список позитивних тверджень, наприклад: "Я здатний впоратися з будь-якими труднощами", "Моя праця має значення".
- Повторюйте їх вголос або про себе, особливо в стресових ситуаціях.

Записуйте афірмації та розміщуйте їх у видимих місцях (робочий стіл, дзеркало), щоб нагадувати собі про свої сильні сторони.

Отже, як ми переконалися, існує широкий спектр різноманітних технік, спрямованих на запобігання синдрому професійного вигорання. Ми наполегливо рекомендуємо кожному соціальному працівнику, хто прагне зберегти своє фізичне та емоційне благополуччя, поступово випробувати ці методи. Особливо корисними вони стануть для тих, хто вже відчуває ознаки професійного виснаження. Як показало наше дослідження, профілактика професійного вигорання є одним із ключових факторів, які допомагають уникнути його негативних наслідків.

Застосування цих технік у повсякденній практиці дозволить соціальним працівникам не лише ефективно протистояти власному професійному вигоранню, але й сприятиме покращенню загального психологічного клімату в колективі. Впровадження таких рекомендацій допоможе підвищити загальну продуктивність, зміцнити стійкість до стресу та покращити якість надання соціальних послуг.

Висновки до третього розділу

Профілактика синдрому професійного вигорання є надзвичайно важливим аспектом роботи соціальних працівників, які щодня стикаються з високим емоційним навантаженням. У цьому розділі ми детально розглянули ефективні техніки когнітивно-поведінкової терапії, що можуть бути впроваджені у професійне життя для збереження психологічного здоров'я.

Встановлено, що застосування таких методів, як когнітивне реструктурування, поведінкова активація, техніки релаксації та розвиток навичок тайм-менеджменту, значно знижує рівень стресу, сприяє підвищенню резильєнтності та зменшує ризик емоційного вигорання. Ці практики є універсальними, доступними для використання та не потребують спеціальної підготовки, що робить їх зручними для впровадження у повсякденну роботу соціальних працівників.

Проведення психокорекційної програми для запобігання синдрому професійного вигорання, підтвердило свою ефективність на основі даних повторної діагностики. Виявлено суттєве зниження проявів тривожності (на 44%), фрустрації (на 19%), агресивності (на 20%) та ригідності (на 25%). Крім того, зменшення рівня емоційного виснаження (на 64%), деперсоналізації (на 67%), редукції особистих досягнень (на 60%) свідчить про відновлення емоційних ресурсів, зменшення цинічного ставлення до інших, підтверджує відновлення віри в особисті професійні можливості.

Таким чином, результати повторного діагностичного етапу свідчать про високу результативність проведеної роботи та значне покращення ключових показників. Гіпотези дослідження були підтверджені, що доводить доцільність та дієвість психокорекційної програми для профілактики професійного вигорання соціальних працівників. Отримані дані стали основою для розробки конкретних рекомендацій для практичного застосування.

ВИСНОВКИ

Відповідно до мети та сформульованих завдань на початку дослідження нами було зроблено наступні висновки:

1. Проведено теоретичний огляд психологічних аспектів синдрому професійного вигорання. Визначено сутність поняття "професійне вигорання" як стану психологічного, емоційного та фізичного виснаження, що формується внаслідок тривалого стресу на робочому місці. Цей стан супроводжується зниженням ефективності роботи, відчуттям виснаження, порушеннями сну, байдужістю до діяльності та підвищеним ризиком розвитку психосоматичних розладів.

2. Досліджено специфіку проявів синдрому професійного вигорання у соціальних працівників. Виявлено ключові фактори, що зумовлюють розвиток цього синдрому, зокрема: підвищений рівень відповідальності за благополуччя клієнтів, монотонність робочих завдань, значний обсяг бюрократичної роботи, дисбаланс між витраченими інтелектуальними й емоційними ресурсами та недостатньою моральною й матеріальною винагородою, а також постійна напруженість і часті конфліктні ситуації. До цих чинників додаються вимоги швидкого прийняття рішень у стресових умовах, недостатня підтримка з боку колег і керівництва та обмежені можливості професійного розвитку, що ускладнює подолання вигорання.

3. Розглянуто способи підвищення ефективності соціальної роботи та профілактики синдрому професійного вигорання. Визначено, що з метою попередження професійного вигорання необхідно вжити наступних заходів: 1) врегулювання навантаження в роботі; 2) надання працівникам можливості для самореалізації та особистісного розвитку; 3) створення позитивного психологічного клімату в колективі; 4) ефективне управління.

4. Проведено експериментальне дослідження визначення рівня професійного вигорання у соціальних працівників на базі комунальної установи «Центр надання соціальних послуг» Бузької сільської ради. Вибірку дослідження склали 47 осіб віком від 22 до 63 років. Для проведення емпіричного дослідження нами було використано наступні психодіагностичні методики: методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко, Опитувальник «Самооцінка психічних станів» (адаптований варіант методики Г. Айзенка), методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач та С.Джексон в адаптації Н. Водоп'янової).

5. Здійснено аналіз та інтерпретацію отриманих даних. За результатами першої методики було виявлено, що половина респондентів знаходяться на фазі резистенції, що свідчить про байдуже ставлення до професійних обов'язків та емоційно-моральною дезорієнтацією.

За результатами другої методики значна частина опитаних соціальних працівників відчувала середній та високий рівень тривожності, високі показники фрустрації у деяких респондентів вказували на труднощі у подоланні професійних невдач, а наявність високого рівня агресивності у частини опитаних негативно впливало на міжособистісні відносини.

Результати третьої методики показали що третина має високий рівень емоційного вигорання, що свідчить про втрату всіх психічних ресурсів, менше половини мають середній рівень, що свідчить про помітні емоційні зміни, та менше третини мають низький рівень емоційного вигорання.

6. На основі отриманих ключових результатів розроблено й успішно впроваджено психокорекційну програму, спрямовану на психологічну профілактику розвитку синдрому професійного вигорання. Повторний діагностичний етап дозволив оцінити вплив програми на динаміку проявів цього синдрому серед соціальних працівників.

Рівень тривожності зменшився на 44%, що свідчить про значне поліпшення емоційного стану фахівців. Спостерігалось зниження показників фрустрації на 19% та агресивності на 20%, що демонструє успішне засвоєння більш адаптивних поведінкових стратегій. Зниження ригідності свідчить про підвищення когнітивної гнучкості та здатності адаптуватися до змін. Напруженість зменшилася на 53%, що підтверджує ефективність програми у зниженні рівня психологічного стресу серед учасників. Зниження резистентності на 41% вказує на зростання стресостійкості та адаптивності до зовнішніх викликів. Рівень емоційного виснаження знизився на 64%, що свідчить про відновлення емоційних ресурсів і зниження напруги; показник деперсоналізації скоротився на 67%, що свідчить про зниження цинізму, байдужості та відновлення емпатії до оточення; зменшення редукції особистих досягнень на 60% підтверджує відновлення віри в особистий потенціал, підвищення самооцінки та зростання задоволення від професійної діяльності.

Отже, проведена психокорекційна робота продемонструвала свою ефективність у профілактиці та подоланні проявів професійного вигорання, забезпечивши значне поліпшення емоційного, когнітивного та поведінкового стану соціальних працівників.

7. Розроблено практичні рекомендації для психологічної профілактики синдрому професійного вигорання серед соціальних працівників. Важливим аспектом є те, що такі профілактичні заходи не лише сприяють поліпшенню особистісного стану працівників, але й позитивно впливають на загальну атмосферу в колективі, створюючи сприятливі умови для підвищення ефективності та якості професійної діяльності. Упровадження зазначених підходів у щоденну практику є важливим кроком до збереження емоційної рівноваги працівників і забезпечення стабільного функціонування соціальної сфери.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Арефнія С. В. Проблема професійного вигорання в контексті сучасних концепцій професіогенезу. Психологія та педагогіка сучасності: Проблеми та стан розвитку науки і практики в Україні: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 24-25 серпня 2018 р. м. Львів. С. 19-24.
2. Артеменко І. Е. Формування навичок тайм-менеджменту у майбутнього соціального працівника в умовах вищого навчального закладу. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Серія 11. – С. 138-142.
3. Астремська І.В. Особливості емоційного вигорання у фахівців допомагаючих професій. Вісника Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Психологія. 2019. №1(10). С.10-13.
4. Астремська І.В. Професійне вигорання у жінок допомагаючих професій. Психологія та соціальна робота. 2019. №1(49). С.9-19.
5. Афанасьєва Н. Є. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навч. посіб. / Н. Є. Афанасьєва, Л. А. Перелигіна. – Х. : ХНАДУ, 2015, С. 315.
6. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом. К. : Центр учб. л-ри, 2011. С. 468.
7. Балакірева К.О. Методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб «Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання». Проект програми розвитку ООН. - К., 2020. <https://www.slideshare.net/slideshow/ss-48391940/48391940> (дата звернення 03.09.2024).
8. Бєлєвцова Я. С. Механізм підвищення якості соціальних послуг на рівні місцевих органів влади : автореф. дис. канд. наук з держ. упр.: спец.25.00.02 / Я. С. Бєлєвцова. – Х. 2011. С. 20.

9. Боднар А. Я. Емоційне вигорання як внутрішньо особистісний конфлікт / А. Я. Боднар // Конфліктологічна експертиза: теорія та методика: XVIII міжнародна науково-практична конференція. К., 2019. С. 8–12.
10. Бондар Т. М. Роль особистісного фактору у виникненні та розвитку феномену емоційного вигорання батьків. Київ: Національний авіаційний університет, 2020.
11. Бублик Н.П. Професійне вигорання серед соціальних працівників: сучасні виклики та практичні кроки: збірник тез «Перспективні напрямки наукових досліджень в Україні», CXLIX Міжнародна науково-практична інтернет-конференція. – м. Чернівці, 11 жовтня 2024 року. С. 13.
12. Бутиліна О. & Бугай К. (2022). Професійне вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану. Socіoprостір: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи, No 12. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2022-12-03>
13. Главацька О. Л. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. Науковий вісник Ужгородського національного університету: збірник наукових праць. Сер. Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород: Говерла, 2019. № 2 (45). С. 41–46.
14. Главацька О. Л. Попередження професійного вигорання працівників соціальної сфери / О. Л. Главацька, Т. В. Горбоніс, Г. Б. Чайковська. – Тернопіль : Паляниця В. А., 2020. С. 180.
15. Горбенко А. & Савельчук І. Чинники впливу синдрому професійного вигорання на успішність діяльності соціальних працівників. IV всеукраїнська науково-практична конференція «Суспільство і особистість у сучасному комунікаційному дискурсі». Отримано з :https://zp.edu.ua/uploads/dept_s&r/2022/conf/2.1/Materialy_SiOuSKD-pdf
16. Гусак Н., Чернобровкіна В., Чернобровкін В., Максименко А., Богданов С., Бойко О.; за заг. ред. Н. Гусак. Психосоціальна підтримка в

умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс : навч.-метод. посіб. / ; Нац. ун-т «Києво-Могилянська академія». – Київ : НаУКМА, 2017. С. 92.

17. Дніпрова О. А. Місце внутрішньої мотивації в профілактиці емоційного вигорання [Електронний ресурс] / О. А. Дніпрова, А. Р. Когут // Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія : Педагогіка і психологія. - 2017. - No 1. - С. 86–91. - Код доступу: <https://ir.duan.edu.ua/server/api/core/bitstreams/10cac82f-5fb8-4ef7-8fdb-f08200d2fa97/content> (дата звернення 18.05.2024).

18. Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України // Соціальна політика і соціальна робота. - 2003. - №1, С.16-22.

19. Ефективні поради від емоційного вигорання під час війни. Міністерство освіти і науки України. 2022. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/efektivni-poradi-vid-emocijnogo-vigorannya-pid-chas-vijni> (дата звернення: 08.04.2024).

20. Журавель Т.В. Соціальна профілактика як напрям соціальнопедагогічної діяльності / Т. В. Журавель. – С. 28.

21. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 року: міжнародний документ // Організація Об'єднаних Націй / URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.

22. Зайчикова Т.В. Чинники прояву та передумови формування синдрому «професійного вигорання» у вчителів. Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки : зб. наук. праць. Київ, 2020. Вип. 11 (56), с. 57–56.

23. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо надання соціальних послуг у разі введення надзвичайного або воєнного стану в Україні або окремих її місцевостях» (№2193-IX. від 14.04.2022 р.)[Електронний ресурс] / Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2193-20#Text>.

24. Закон України «Про соціальні послуги» від 17.01.2019 № 2671-VIII
25. Ільєнко М. М. Професійне «вигорання» фахівців соціальної роботи: фактори, зміст, шляхи запобігання та подолання / М. М. Ільєнко, Д. О. Пузіков // Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами: тези доповідей. – К. : Університет «Україна», 2008. – С. 306–309.
26. Карамушка Л. М.. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій. Психологічний практикум // Київ - 2023. С. 23.
27. Карамушка Л.М. Психічне здоров'я особистості під час війни: як його зберегти та підтримати. Методичні рекомендації. // Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2022. С. 52.
28. Карамушка, Л. М. Психологія професійного вигорання підприємців: монографія /Л. М. Карамушка, Г. В. Гнускіна. – Київ: Логос, 2018. С.198.
29. Карпенко О.Г. Професійне становлення соціального працівника: Навчально методичний посібник/О.Г. Карпенко.- К.:ДЦССМ,2004. С.164.
30. Кизим Г. С. Прояв емоційного вигорання у практичних психологів. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2013. № 14 (2). С. 116-123.
31. Кім О. В. Формування захисних реакцій у психолога та професійне вигорання / О. В. Кім, Ю. О. Бохонкова // Теоретичні і прикладні проблеми психології. - 2019. - № 2. - С. 170-181.
32. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. №254к/96 // Відомості Верховної Ради України. – 1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80>

33. Кузьмін В. В., Кузьміна М. О., Закревська А. В. Технології подолання емоційного вигорання соціальних працівників - Актуальні проблеми екстремальної та кризової психології : збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції ; відп. ред. Коваль В.О. Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ. 2022. - с. 47-51.

34. Курова А. В. Ситуація невизначеності у парадигмі сучасних викликів суспільства. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2021. Серія «Психологія», Вип. 4. С. 51–55.

35. Марута Н. Психосоматичні стани під час війни. Український медичний часопис, 2022. 5 (151). URL: <https://www.umj.com.ua/article/233846/psihosomatichni-stani-pid-chas-vijni> (дата звернення: 08.04.2024).

36. Матвієнко О. М. Культура здоров'я персоналу та синдром психоемоційного вигорання: стратегія і тактика подолання. Персонал. №1.2007. С. 13–16. URL: <http://www.personal.in.ua/article.php?ida=433> (дата звернення: 08.04.2024).

37. Микитюк Г.Ю., Бублик Н.П. Проблематика професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни. XXVII Всеукраїнська щорічна науково-практична конференція «Могилянські читання – 2024: Досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти», Миколаїв, листопад, 2024, С. 212-214.

38. Мірошніченко О. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах. Навчально-методичний посіб. Житомир : Вид- во ЖДУ ім. І.Франка, 2013, С.155

39. Мойсеєнко А.О. Профілактика професійного вигорання соціальних працівників у державних установах системи соціального захисту / А. О. Мойсеєнко, О. П. Лещинський // Актуальні проблеми

природничих і гуманітарних наук у дослідженнях молодих учених «Родзинка – 2019»/ XXI Всеукраїнська наукова конференція молодих учених. – 2019. – С. 380–382.

40. Наказ Міністерства соціальної політики «Про затвердження Державного стандарту соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах» від 31.03.2016 № 318

41. Одеський обласний центр громадського здоров'я; Психічне здоров'я. Емоційне вигорання; <https://healthcenter.od.ua/psychichne-zdorovya/emocziijnevygorannya/>

42. Пахомов І. В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: Психолого-педагогічні чинники розвитку професійних компетентностей педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: збірник електронних навчальних курсів / упорядкування В.С. Кулішов, І.В. Пахомов. Біла Церква: БІНПО УМО НАПН України, 2023. С. 8-50.

43. Перхайло Н. Попередження професійного вигорання майбутніх фахівців соціальної сфери. Педагогіка і психологія : збірник наукових праць / за заг. ред. І. Прокопенка, С. Золотухіна. Харків, 2016. Вип. 55. С. 202–211.

44. Перхайло Н. Профілактика професійного вигорання в соціальній роботі: навчально-методичний посібник. Переяслав-Хмельницький, 2018. С.144

45. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання : Психолог. – 2011. – № 14-15. – С. 49-54.

46. Про соціальні послуги: Закон України від 17.01.2019 № 2671-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>

47. Прокоф'єва Л. Аналіз феномену «резилієнтність»:

вивчення та перспективи. Сучасна психологія: проблеми та перспективи. Збірник наукових праць. Ізмаїл: РВВІДГУ, 2021. С.

122-127. URL: <http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/06/suchasna-psyholohija-29.04.2021-vyp.2.pdf#page=123> (дата звернення 22.05.2023)

48. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: методичні рекомендації / за заг. ред. М.Л. Авраменка. – Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів. – Л., 2008. С. 53.

49. Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання: методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб / підготовлені Балакіревою К. О.; Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». К., б. р. С.45.

50. Процик І. С., Романська О. Б. Емоційне вигорання працівників як гальмівний чинник розвитку підприємства в умовах розширення міжнародних економічних відносин. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2021. № 2 (6). С. 99–105.

51. Рідкодубська Г. А. Професійне вигорання соціальних працівників / Г. А. Рідкодубська // Педагогічні науки: теорія та практика. – 2020. – № (1). С. 266-271.

52. Розрахунок t-критерію Ст'юдента. URL: <http://surl.li/nszyf> (дата звернення 30.09.2024).

53. Романовська О. & Спано А. (n.d.). Синдром «професійного вигорання» у спеціалістів з соціальної роботи. Отримано з: <http://socio-journal.kpi.kiev.ua/archive/2009/3/13.pdf>.

54. Рурик Г. Л. Запобігання виникненню синдрому професійного вигорання та синдрому емоційного вигорання – шлях до збереження психічного здоров'я: методичні рекомендації / Г. Л. Рурик. Миколаїв, 2020. С. 41.

55. Савельчук І.Б. Соціальні очікування молоді: від теоретичного

осмислення до практичного застосування у воєнний та післявоєнний період. *Social Work and Education*, 2022/ Vol. 9, No. 1. pp. 113-121. DOI: <https://doi.org/10.25128/2520-6230.22.1.9>

56. Савельчук І.Б. Сутнісні й змістові характеристики становлення теорії та практики соціальної роботи. *Social Work & Education*. Vol. 7, No. 4. TernopilAberdeen, 2020. pp. 436-451. DOI: <https://doi.org/10.25128/2520-6230.20.4.3>.

57. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти./За ред..С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової та ін..-К., 2006. С. 365.

58. Сікорська Л. Б., Вовк Л. П., Волотовська Я. В. Психологічні умови стресостійкості майбутніх фахівців системи спеціальна освіта. *Молодий вчений*. 2017. № 5 (45). С. 223–226.

59. Сіпко Л. & Бузницька Л. (2019). Психологічні детермінанти професійного вигорання у працівників соціономічних професій. *Psychological Journal*, Volume 5, Issue 9. DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/1.2019.5.9.15>

60. Сіроха Л. В. Професійне вигорання працівників правничих професій у період їхнього професійного становлення // *Теорія і практика сучасної психології*. 2019., № 2 (1). С. 129-133.

61. Скорик Т. В. Профілактика синдрому «професійного вигорання» соціальних працівників як необхідна умова професійної готовності. *Наукові записки Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя. Серія: Психолого-педагогічні науки*. 2011. № 3. С.98–100.

62. Слезанська Г. І. Соціальна робота в територіальній громаді: теорії, моделі та методи: монографія. За наук.ред-д-ра пед. наук, проф. В. А. Поліщук. – Тернопіль : ТНПУ імені В. Гнатюка, 2018. С. 382.

63. Ульянова Т.Ю., Крікун Д.В. Особливості взаємозв'язків між

показниками професійного вигоряння та копінг-стратегій. *Диференціальний підхід у дослідженні професійного самоздійснення особистості: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (24–25 березня 2022 року)* / відп. ред. О.П. Саннікова. Одеса, 2022. С. 73–79.

64. Хандрига Т. Про професійне вигорання: як розпізнати, запобігти та подолати? Pravokator, 2021. Отримано з: <https://pravokator.club/news/pro-profesijne-vygorannya-yak-rozpiznaty-zapobigty-ta-podolaty/>

65. Чупріна М. О., Тищенко А. С. Емоційне вигорання на робочому місці. Науковий журнал Молодий вчений. 2019, №11 (75) С. 750.

66. Шевцова Т. Є. Особливості професійного вигорання особистості в процесі професійної самореалізації - Актуальні проблеми екстремальної та кризової психології: збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції; відп. ред. Коваль В.О. Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ. 2022. С. 106-109.

67. Штепа О. С. Особистісна зрілість як передумова становлення психологічної ресурсності людини. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка. Київ, 2013. Том.11. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. Вип.8. Ч.2. С.576- 584.

68. Яценко Л. В., Перхайло Н. А. Гендерні особливості професійного вигоряння фахівців із соціальної роботи. Габітус. 2021. Вип. 25. С. 27–31.

69. Astremska I., Honcharuk V., Bialyk O., Martynyshyn Y., Pidlypskyi A. Training of teachers of higher education institutions for the use of distance learning technologies in the context of digitalization. LaplageemRevista (International). 2021. Vol .7. P.605–612. DOI: <https://doi.org/10.24115/S2446-622020217Extra-D1145>.

70. Astremska I.V. The peculiarities of included and not included supervision in the structure of higher education of social workers. Проблеми

сучасної психології: збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. 2016. Вип. 31. С. 19–30.

71. Global Definition of Social Work / IFSW, IASSW, 2014. URL: <https://www.iassw-aiets.org/globaldefinition-of-social-work-review-of-the-globaldefinition/>

72. International Classification of Diseases 11th Revision (ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics (Version: 09/2020). World Health Organization (WHO): web-site. URL: <https://icd.who.int/browse11/lm/en> (дата звернення: 08.04.2024).

73. Khomenko-Semenova L., Kokarieva A. Analysis of professional motiveness and pedagogical skills of teachers. Danish Scientific Journal. 2019. № 28. P. 17-22.

74. Mental Health UK; Burnout; <https://mentalhealthuk.org/burnout/>Olha Lazorko, Victoria Overchuk, Mykhailo Zhylin, Kseniia Bereziak, Iryna Savelchuk (2020). Modern Types of Psychological Correction and their Practical Application. Systematic Reviews in Pharmacy. Vol 11, Issue 11, Nov-Dec 2020;11(11): 1316-1322. DOI:<https://doi.org/10.31838/srp.2020.11.186>

75. Povidaichyk, O., Vynogradova, O., Pavlyuk, T., Hrabchak, O., Savelchuk, I., & Demchenko, I. (2022). Research Activities of Students as a Way to Prepare Them for Social Work: Adopting Foreign Experience in Ukraine. Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala, 14(1Sup1), 312-327. <https://doi.org/10.18662/rrem/14.1Sup1/553>

76. Savelchuk, I., Bybyk, D., Zhytynska, M., Ivzhenko, I., Mikheiva, O., & Kunytsia, T. (2021). Trends in the Development of Social Work: Postmodern Ideas and Prospects. Postmodern Openings, 12(3Sup1), 143-154. <https://doi.org/10.18662/po/12.3Sup1/356>

ДОДАТКИ

Додаток А

Діагностика рівня емоційного вигорання В. В. Бойко

Інструкція. На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються Партнери, то маються на увазі суб'єкти Вашої професійної діяльності — клієнти, відвідувачі, особи, які перебувають у складних життєвих обставинах та інші особи, з якими Ви щодня працюєте.

1. Організаційні недоліки на роботі постійно змушують нервувати, переживати, напружуватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, аніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії або профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно і якісно, повільніше).
5. Теплота взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою - хорошого або поганого.
6. Від мене як професіонала мало залежить благополуччя партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути наодинці, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому або напругу, то намагаюся скоріше вирішити проблеми партнера (взаємодія).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати партнеру того, що вимагає професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
12. Чи буває, я погано засинаю (сплю) через переживання, пов'язаних з роботою.
13. Взаємодія з партнерами вимагає від мене великої напруги.
14. Робота з людьми приносить все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби випала нагода.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу належним чином надати партнераві професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує, якщо щось не ладиться у відносинах з діловим партнером.
19. Я настільки втомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якнайменше.
20. Через брак часу, втоми або напруги часто приділяю увагу партнеру менше, ніж належить.
21. Іноді самі звичайні ситуації спілкування на роботі викликають роздратування.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукало мене цуратися людей.
24. При згадці про деяких колег по роботі або партнерів у мене псується настрій.
25. Конфлікти або розбіжності з колегами забирають багато сил і емоцій.
26. Мені все важче встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обстановка на роботі мені здається дуже важкою, складною.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має статися, як би не допустити помилки, чи зможу зробити все як треба, не скоротять чи і т.п.
29. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюся обмежити час спілкування з ним або приділяти йому менше уваги.

30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу: «не роби людям добра, не отримаєш зла».
31. Я охоче розповідаю домашнім про свою роботу.
32. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на результатах роботи (менше роблю, знижується якість, трапляються конфлікти).
33. Часом я відчуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.
34. Я дуже переживаю за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаєш уваги і турботи більше, ніж отримуєш від них вдячності.
36. При думці про роботу мені зазвичай стає не по собі: починає колоти в області серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.
37. У мене хороші (цілком задовільні) відносини з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом (чи як завжди) мене переслідують невдачі на роботі.
40. Деякі сторони (факти) моєї роботи викликають глибоке розчарування, вводять в зневіру.
41. Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.
42. Останнім часом я часто помиляюся в оцінці ділових партнерів.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити спілкування з друзями і знайомими.
44. Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера крім того, що стосується справи.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочив, зі свіжими силами, у гарному настрої.
46. Я іноді ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.
48. Після спілкування з неприємними партнерами у мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.
49. На роботі я відчуваю постійні фізичні і психологічні перевантаження.
50. Успіхи в роботі надихають мене.
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Протягом останнього року була скарга (були скарги) на мою адресу з боку партнера (партнерів).
54. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що багато з того, що відбувається з партнерами я не приймаю близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш чуйним і уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не гай нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді йду на роботу з важким почуттям: як все набридло, нікого б не бачити і не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю нездужання.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якби мені пощастило з роботою, я був би більш щасливий.
64. Я в розпачі через те, що на роботі у мене серйозні проблеми.
65. Іноді я роблю зі своїми партнерами так, як не хотів би, щоб чинили зі мною.
66. Я засуджую партнерів, які розраховують на особливу поблажливість, увагу.
67. Найчастіше після робочого дня у мене немає сил займатися домашніми справами.
68. Зазвичай я кваплю час: скоріше б робочий день скінчився.
69. Стани, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.

70. Працюючи з людьми, я зазвичай як би ставлю екран, що захищає від чужих страждань і негативних емоцій.
71. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто приймаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вище, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.
75. Моя кар'єра склалася невдало.
76. Я дуже нервую через все, що пов'язано з роботою.
77. Деяких зі своїх постійних партнерів я не хотів би бачити і чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало позначається (ніяк не позначається) на спілкуванні з домашніми та друзями.
80. Якщо надається випадок, я приділяю партнеру менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив інтерес, живе почуття.
83. Робота з людьми погано вплинула на мене як професіонала - розлютила, зробила нервовим, притупила емоції.
84. Робота з людьми явно підриває моє здоров'я.

Обробка та інтерпретація результатів

Кожен варіант відповіді попередньо оцінений компетентними суддями тим чи іншим числом балів — зазначається в «ключі» поруч із номером судження в дужках. Це зроблено тому, що ознаки, які включені в симптом, мають різне значення для визначення його складності. Максимальну оцінку — 10 балів — отримала від суддів та ознака, яка є найбільш показовою для симптому.

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:

- 1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;
- 2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;
- 3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» — сума показників за всіма 12 симптомами.

У «ключі» поряд із номерами суджень у дужках вказаний бал, встановлений експертами, який показує «вагу» цієї ознаки симптому.

Ключ

«Напруження»		
1. Переживання психотравмуючих обставин	+1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)	
2. Незадоволеність собою	-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(5)	
3. «Загнаність у клітку»	+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)	
4. Тривога і депресія	+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)	
Разом по фазі «Напруження»		
«Резистенція»		
1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування	+5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)	
2. Емоційно-моральна дезорієнтація	+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)	

Продовження таблиці

3.Розширення галузі економії емоцій	+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)	
4. Редукція професійних обов'язків	+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)	
Разом по фазі «Резистенція»		
«Виснаження»		
1. Емоційний дефіцит	+9(3), +21(2), +33(33), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)	
2. Емоційна відчуженість	+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)	
3. Деперсоналізація	+11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)	
4. Психосоматичні та психоемоційні порушення	+12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)	
Разом по фазі «Виснаження»		
Підсумковий показник		

Відповідно до ключа визначається сума балів окремо для кожного з симптомів вигорання.

Показник вираженості емоцій коливається в межах від 0 до 30 балів.

Симптом не склався	Симптом, який склався	Симптом, який склався
9 і менш	10 – 15	16 і більш

Подальший крок в інтерпретації результатів опитування – підрахунок суми показників симптомів, який здійснюється для кожної з трьох фаз формування вигорання. Для кожної фази оцінка може бути від нуля до 120 балів. За кількісними показниками можна судити тільки про те, яка фаза сформувалася більшою чи меншою мірою.

Фаза не сформувалася	Фаза у стадії формування	Фаза сформувалася
36 і менш	37 – 60	61 і більш

Відповідно до ключа проводяться наступні підрахунки:

- визначається сума балів для кожного з 12 симптомів вигорання;
- підраховується сума показників симптомів для кожної з трьох фаз формування вигорання;
- встановлюється підсумковий показник синдрому емоційного вигорання, тобто сума 12 симптомів.

Інтерпретація результатів

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання». Насамперед, необхідно звернути увагу на окремі симптоми. Показник виразності кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

0-9 балів — симптом не сформований; 10-15 балів — симптом на стадії формування; 16 і більше балів — симптом сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання».

Методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання». Суттєвим є те, до якої фази формування «емоційного вигорання» належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість.

Наступний крок в інтерпретації результатів — осмислення показників фаз розвитку «вигорання»: «напруження», «резистенція» та «виснаження». У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак співставлений балів, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різні — реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками можна твердити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

- 36 і менше балів — фаза не сформована; 37—60 балів — фаза на стадії формування; 61 і більше балів — фаза сформована.

Додаток Б

Методика «Самооцінка психічних станів» (за Г. Айзенком)

Інструкція. Уважно прочитайте опис різних психічних станів. Якщо цей опис збігається Вашим станом і стан виникає часто, то необхідно оцінити його в 2 бали. Якщо цей стан виникає зрідка, то ставиться 1 бал. Якщо не збігається з Вашим станом – 0 балів.

№ з/п	Психічний стан	Так	Не знаю	Ні
1	Не почуваюся впевненим	2	1	0
2	Нерідко червонію через дрібниці	2	1	0
3	Мій сон неспокійний	2	1	0
4	Легко впадаю в тугу	2	1	0
5	Турбуюся через неприємності, які існують поки що лише в моїй уяві	2	1	0
6	Мене лякають конфлікти	2	1	0
7	Люблю «порпатися» у власних недоліках	2	1	0
8	Мене легко переконати	2	1	0
9	Я самовразливий	2	1	0
10	Важко витримую час очікувань	2	1	0
11	Нерідко мені здається безвихідною ситуація, з якої насправді можна знайти вихід	2	1	0
12	Неприємності дуже мене засмучують	2	1	0
13	У разі великих неприємностей я схильний до самозвиначувань	2	1	0
14	Нешастя й невдачі нічого мене не навчили	2	1	0
15	Я часто відмовляюся від боротьби, вважаючи її марною	2	1	0
16	Я часто почуваюся беззахисним	2	1	0
17	Іноді я відчуваю відчай	2	1	0
18	Зазнаю почуття розгубленості перед труднощами	2	1	0
19	Іноді, у важкі хвилини, поведжусь як дитина, хочу, щоб мене пожаліли	2	1	0
20	Вважаю недоліки власного характеру невинними	2	1	0
21	Залишаю за собою останнє слово	2	1	0
22	Нерідко під час розмови перебиваю співрозмовника	2	1	0
23	Мене легко розсердити	2	1	0
24	Полюблю робити зауваження	2	1	0
25	Прагну бути авторитетом для оточуючих	2	1	0
26	Не задовольняюся малим, хочу набагато більше	2	1	0
27	Коли розгніваюся, не вмію стримуватися	2	1	0
28	Люблю керувати, а не підпорядковуватися	2	1	0
29	Маю різку, грубувату жестикуляцію	2	1	0
30	Я мстивий	2	1	0
31	Мені важко змінювати звички	2	1	0
32	Важко переключаю увагу	2	1	0
33	Дуже насторожено ставлюся до всього нового	2	1	0
34	Мене важко переконати	2	1	0
35	Нерідко мене не залишають думки, яких варто було б позбутися	2	1	0
36	Важко сходжуся з людьми	2	1	0
37	Мене засмучує щонайменша зміна плану дій	2	1	0
38	Я неохоче йду на ризик	2	1	0
39	Гостро переживаю відхилення від установленого мною звичного режиму	2	1	0
40	Почуваюся на межі можливостей	2	1	0

Методика оцінювання

Підраховується кількість балів за кожну з чотирьох груп питань: **I** - 1-10-те питання - *тривожність*;
II - 11-20-те питання - *фрустрація* (психологічний стан зростаючого емоційно-вольового напруження, що виникає в конфліктній ситуації);
III - 21-30-те питання - *агресивність*;
IV - 31-40-ве питання - *ригідність* (тенденція до збереження своїх стереотипів, способів мислення, нездатність змінити власну точку зору).

Інтерпретація результатів

Тривожність:

0-7 балів - низька тривожність;
 8-14 балів - тривожність середня, допустимого рівня;
 15-20 балів - висока тривожність.

Фрустрація:

0-7 балів - висока самооцінка, стійкість до невдач, ви не боїтеся труднощів;
 8-14 балів - середній рівень самооцінки, має місце фрустрація;
 15-20 балів - низька самооцінка, ви уникаєте труднощів, боїтеся невдач.

Агресивність:

0-7 балів - ви спокійні, стримані;
 8-14 балів - середній рівень агресії;
 15-20 балів - ви агресивні, нестримані, маєте труднощі в стосунках з людьми.

Ригідність:

0-7 балів - ригідності нема;
 8-14 балів - середній рівень;
 15-20 балів - сильно виражена ригідність, вам протипоказані зміна місця роботи, зміни в сім'ї.

Додаток В

Діагностика рівня психологічного вигорання у професіях системи «людина — людина» (розроблена Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченко на основі моделі Х. Маслач та С. Джексона)

Призначення – вивчення ступеня професійного «вигорання».

Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи відчуваєте Ви себе таким чином відносно Вашої роботи. Якщо у Вас не було такого почуття, у бланку для відповідей позначте позицію 0 — «ніколи». Якщо у Вас було таке почуття, вкажіть, як часто Ви його відчували. Для цього навпроти питання поставте бал, що відповідає частоті виникнення того чи іншого почуття.

0	1	2	3	4	5	6
ніколи	дуже рідко	рідко	іноді	часто	дуже часто	завжди

Опитувальник

твердження	ніколи	дуже рідко	рідко	іноді	часто	дуже часто	завжди
1. Я відчуваю себе емоційно знищеним.							
2. Після роботи я відчуваюся як вичавлений лимон.							
3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу.							
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи.							
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).							
6. Після роботи хочеться на деякий час усамотнитися від усіх і всього.							
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями.							
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.							

Продовження таблиці

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

Обробка результатів: Опитувальник має три шкали: «емоційне виснаження» (9 тверджень), «деперсоналізація» (5 тверджень) та редукція особистих досягнень (8 тверджень).

Ключ до опитувальника: далі перераховуються шкали та відповідні пункти опитувальника. Емоційне виснаження – відповіді «так» за пунктами 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54). Емоційне виснаження розглядається як основна складова професійного вигорання і виявляється у зниженому емоційному фоні, байдужості чи емоційному перенасиченні.

Деперсоналізація – відповіді «так» за пунктами 5, 10, 11, 15, 22, (максимальна сума балів – 30). Деперсоналізація проявляється у деформації відносин із іншими людьми. В одних випадках це може бути підвищення залежності від інших. В інших випадках – підвищення негативізму, цинічності установок та почуттів щодо реципієнтів: пацієнтам, клієнтам, підлеглим та ін.

Редукція особистих досягнень – відповіді «так» за пунктами 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальна сума балів – 48). Редукція особистих досягнень може виявлятися або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службових переваг і повноважень, або у редукуванні свого переваги, обмеження своїх можливостей, обов'язків щодо до інших.

Висновки: чим більша сума балів за першою та другою шкалою окремо, тим більше у обстежуваного виражені різні сторони «вигорання». Чим більша сума балів за третьою шкалою, тим менша професійне вигорання.

Для визначення рівня виразності використовуються середньостатистичні норми (таблиця Д.В.1).

Таблиця Д.В.1

Середньостатистичні норми виразності професійного вигорання

Шкали професійного вигорання	Бали		
	Низький рівень	Помірний рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0–15	16–24	25 та більше
Деперсоналізація	0-5	6-10	11 і більше
Редукція особистих досягнень	37 та більше	36–31	30 і менше

Додаток Г

Авторський опитувальник

для соціальних працівників Комунальної установи «Центр надання соціальних послуг»

Бузької сільської ради щодо професійного вигорання

Дослідження професійного вигорання серед соціальних працівників Комунальної установи «Центр надання соціальних послуг» Бузької сільської ради

Вітаю, мене звати Наталія, навчаюсь на VI курсі, факультету «Психологія», Чорноморського національного університету імені Петра Могили. Дане дослідження має на меті визначити синдром професійного вигорання серед соціальних працівників Комунальної установи «Центр надання соціальних послуг» Бузької сільської ради.

1. Участь у дослідженні є добровільною, а зібрана інформація - конфіденційною та анонімною. Дані не будуть передані третім особам, результати будуть представлені в узагальненому вигляді.

о Погоджуюсь прийняти участь в дослідженні

2. Стать особи, яка заповнює анкету:

о Чоловік

о Жінка

3. Вік особи, яка заповнює анкету:*

о 18 -25

о 26 -35

о 36 -45

о 46+

4. Освіта

о Вища

о Професійна

о Загальна середня

5. Як давно Ви працюєте в Комунальній установі «Центр надання соціальних послуг» Бузької сільської ради?

6. Який досвід роботи ви маєте?

7. Чи збільшилось у вас навантаження з початком повномасштабного вторгнення?

о Так

о Ні

8. Як ви розумієте поняття «професійне вигорання»?

9. Чи спостерігали Ви у себе ознаки професійного вигорання?

о Так

о Ні

10. Чи часто після завершення запланованої роботи думки про неї не залишають Вас?

о Так

о Ні

11. Чи часто Ви незадоволені собою?

о Так

о Ні

12. Чи виникає у Вас відчуття підвищеної відповідальності?

о Так

о Ні

13. Чи відчуваєте Ви постійну тривожність?

о Так

о Ні

14. Чи відчуваєте Ви прискорене серцебиття?

o Так

o Ні

15. Чи скаржитесь на поганий сон?

o Так

o Ні

16. Чи відчуваєте брак часу?

o Так

o Ні

17. Чи відчуваєте дефіцит сили та енергії?

o Так

o Ні

18. Чи маєте відчуття «загнаності у клітку»?

o Так

o Ні

19. Чи виникає у Вас думка про власну неспроможність?

o Так

o Ні

20. Яким чином Ваша установа реагує на випадки виникнення професійного вигорання серед її працівників? Наведіть приклади.

21. До кого можна звернутися по допомогу з цього питання у Комунальній установі «Центр надання соціальних послуг» Бузької сільської ради?

22. Який Ваш особистий досвід щодо вирішення проблеми професійного вигорання?

23. На вашу думку, що допомагає у запобіганні виникнення професійного вигорання?

24. Чи піклується Комунальна установа «Центр надання соціальних послуг» Бузької сільської ради про запобігання професійного вигорання серед його працівників ? Якщо «так» - як це відбувається?

Дякуємо за участь в дослідженні. Ваш досвід є надзвичайно цінним та важливим для розуміння явища професійного вигорання, та для попередження його виникнення. Якщо ви бажаєте отримати результати дослідження, залиште вашу електронну пошту і ми надішлемо вам результати.

Таблиці зведених емпіричних даних дослідження респондентів

Додаток Д

Зведені результати дослідження за методикою «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. Бойка (до корекції)

Респондент	«Напруження»		«Резистенція»		«Виснаження»	
	Бал	Рівень	Бал	Рівень	Бал	Рівень
1	15	фаза не сформована	34	фаза на стадії формування	25	фаза не сформована
2	29	фаза не сформована	53	фаза на стадії формування	58	фаза на стадії формування
3	16	фаза не сформована	65	фаза сформована	13	фаза не сформована
4	46	фаза на стадії формування	71	фаза сформована	60	фаза сформована
5	50	фаза на стадії формування	88	фаза сформована	54	фаза на стадії формування
6	17	фаза не сформована	48	фаза на стадії формування	20	фаза не сформована
7	60	фаза сформована	92	фаза сформована	51	фаза на стадії формування
8	28	фаза не сформована	41	фаза на стадії формування	15	фаза не сформована
9	18	фаза не сформована	42	фаза на стадії формування	15	фаза не сформована
10	18	фаза не сформована	64	фаза сформована	26	фаза не сформована
11	41	фаза на стадії формування	57	фаза на стадії формування	25	фаза не сформована
12	15	фаза не сформована	27	фаза не сформована	3	фаза не сформована
13	20	фаза не сформована	40	фаза на стадії формування	19	фаза не сформована
14	81	фаза сформована	83	фаза сформована	65	фаза сформована
15	51	фаза на стадії формування	51	фаза на стадії формування	25	фаза не сформована
16	21	фаза не сформована	64	фаза сформована	18	фаза не сформована
17	56	фаза на стадії формування	47	фаза на стадії формування	41	фаза на стадії формування
18	85	сформована	91	сформована	119	сформована
19	5	фаза не сформована	23	фаза не сформована	5	фаза не сформована
20	29	фаза не сформована	64	фаза сформована	19	фаза не сформована
21	60	фаза сформована	92	фаза сформована	51	фаза на стадії формування
22	28	фаза не сформована	41	фаза на стадії формування	15	фаза не сформована

Продовження таблиці

23	18	фаза не сформована	42	фаза на стадії формування	15	фаза не сформована
24	18	фаза не сформована	64	фаза сформована	26	фаза не сформована
25	41	фаза на стадії формування	57	фаза на стадії формування	25	фаза не сформована
26	83	фаза сформована	86	фаза сформована	64	фаза сформована
27	51	фаза на стадії формування	51	фаза на стадії формування	25	фаза не сформована
28	83	сформована	96	сформована	98	сформована
29	56	фаза на стадії формування	47	фаза на стадії формування	41	фаза на стадії формування
30	86	сформована	90	сформована	120	сформована
31	51	фаза на стадії формування	51	фаза на стадії формування	25	фаза не сформована
32	81	сформована	90	сформована	101	сформована
33	56	фаза на стадії формування	47	фаза на стадії формування	41	фаза на стадії формування
34	84	сформована	93	сформована	101	сформована
35	5	фаза не сформована	23	фаза не сформована	5	фаза не сформована
36	29	фаза не сформована	64	фаза сформована	19	фаза не сформована
37	60	фаза сформована	92	фаза сформована	51	фаза на стадії формування
38	28	фаза не сформована	41	фаза на стадії формування	15	фаза не сформована
39	21	фаза не сформована	63	фаза сформована	17	фаза не сформована
40	56	фаза на стадії формування	47	фаза на стадії формування	41	фаза на стадії формування
41	82	сформована	92	сформована	101	сформована
42	51	фаза на стадії формування	51	фаза на стадії формування	25	фаза не сформована
43	20	фаза не сформована	63	фаза сформована	18	фаза не сформована
44	56	фаза на стадії формування	47	фаза на стадії формування	41	фаза на стадії формування
45	83	сформована	91	сформована	109	сформована
46	81	сформована	93	сформована	106	сформована
47	56	фаза на стадії формування	47	фаза на стадії формування	41	фаза на стадії формування

За результатами проведеного дослідження за методикою «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. Бойка отримано наступні статистичні дані:

- **Напруження:**
 - Середнє значення: 45.21
 - Стандартне відхилення: 25.35

- Мінімальне значення серед опитаних респондентів: 5
- Максимальне значення серед опитаних респондентів: 86
- **Резистенція:**
 - Середнє значення: 61.83
 - Стандартне відхилення: 21.64
 - Мінімальне значення: 23
 - Максимальне значення: 96
- **Виснаження:**
 - Середнє значення: 42.83
 - Стандартне відхилення: 33.38
 - Мінімальне значення: 3
 - Максимальне значення: 120

Основні висновки:

1. У декількох респондентів (наприклад, 18, 30, 28) спостерігаються екстремально високі рівні всіх трьох показників, що може вказувати на сильне емоційне вигорання.
2. Низькі показники свідчать про відсутність або початкові стадії вигорання.

Зведені результати дослідження за методикою «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. Бойка (після корекції)

Респондент	«Напруження»		«Резистенція»		«Виснаження»	
	Бал	Рівень	Бал	Рівень	Бал	Рівень
1	15	фаза не сформована	34	фаза на стадії формування	25	фаза не сформована
2	29	фаза не сформована	53	фаза на стадії формування	58	фаза на стадії формування
3	16	фаза не сформована	65	фаза сформована	13	фаза не сформована
4	46	фаза на стадії формування	71	фаза сформована	60	фаза сформована
5	50	фаза на стадії формування	88	фаза сформована	54	фаза на стадії формування
6	17	фаза не сформована	48	фаза на стадії формування	20	фаза не сформована
7	60	фаза сформована	92	фаза сформована	51	фаза на стадії формування
8	28	фаза не сформована	41	фаза на стадії формування	15	фаза не сформована
9	18	фаза не сформована	42	фаза на стадії формування	15	фаза не сформована
10	18	фаза не сформована	64	фаза сформована	26	фаза не сформована
11	41	фаза на стадії формування	57	фаза на стадії формування	25	фаза не сформована
12	15	фаза не сформована	27	фаза не сформована	3	фаза не сформована
13	20	фаза не сформована	40	фаза на стадії формування	19	фаза не сформована

Продовження таблиці

14	81	фаза сформована	57	фаза на стадії формування	65	фаза сформована
15	15	фаза не сформована	23	фаза не сформована	25	фаза не сформована
16	21	фаза не сформована	64	фаза сформована	18	фаза не сформована
17	56	фаза на стадії формування	57	фаза на стадії формування	41	фаза на стадії формування
18	85	сформована	91	сформована	119	сформована
19	5	фаза не сформована	23	фаза не сформована	5	фаза не сформована
20	29	фаза не сформована	57	фаза на стадії формування	19	фаза не сформована
21	60	фаза сформована	57	фаза на стадії формування	51	фаза на стадії формування
22	28	фаза не сформована	41	фаза на стадії формування	15	фаза не сформована
23	18	фаза не сформована	42	фаза на стадії формування	15	фаза не сформована
24	18	фаза не сформована	41	фаза на стадії формування	26	фаза не сформована
25	15	фаза не сформована	57	фаза на стадії формування	25	фаза не сформована
26	83	фаза сформована	86	фаза сформована	64	фаза сформована
27	15	фаза не сформована	51	фаза на стадії формування	25	фаза не сформована
28	83	сформована	96	сформована	98	сформована
29	56	фаза на стадії формування	47	фаза на стадії формування	41	фаза на стадії формування
30	86	сформована	51	фаза на стадії формування	120	сформована
31	15	фаза не сформована	51	фаза на стадії формування	25	фаза не сформована
32	56	фаза на стадії формування	47	фаза на стадії формування	101	сформована
33	56	фаза на стадії формування	47	фаза на стадії формування	41	фаза на стадії формування
34	84	сформована	93	сформована	101	сформована
35	5	фаза не сформована	23	фаза не сформована	5	фаза не сформована
36	29	фаза не сформована	64	фаза сформована	19	фаза не сформована
37	56	фаза на стадії формування	92	фаза сформована	51	фаза на стадії формування
38	56	фаза на стадії формування	23	фаза не сформована	15	фаза не сформована
39	56	фаза на стадії формування	23	фаза не сформована	17	фаза не сформована
40	56	фаза на стадії формування	47	фаза на стадії формування	41	фаза на стадії формування
41	82	сформована	92	сформована	101	сформована

продовження таблиці

42	15	фаза не сформована	51	фаза на стадії формування	25	фаза не сформована
43	51	фаза на стадії формування	63	фаза сформована	18	фаза не сформована
44	51	фаза на стадії формування	47	фаза на стадії формування	41	фаза на стадії формування
45	56	фаза на стадії формування	51	фаза на стадії формування	109	сформована
46	51	фаза на стадії формування	51	фаза на стадії формування	106	сформована
47	15	фаза не сформована	23	фаза не сформована	41	фаза на стадії формування

**Зведені результати дослідження за методикою «Самооцінка психічних станів»
(за Г. Айзенком) до корекції**

№ з/п	Показники (кількість балів)			
	Тривожність	Фрустрація	Агресивність	Ригідність
1	низька 3	Висока 3	Низька 5	Низька 6
2	Середня 13	Середня 9	Низька 5	Низька 5
3	Середня 12	Середня 9	Середня 9	Середня 9
4	Середня 11	Середня 11	Низька 2	Середня 9
5	Низька 4	Висока 3	Низька 7	Низька 4
6	Низька 1	Висока 0	Середня 8	Середня 12
7	Низька 5	Висока 4	Середня 10	Низька 5
8	Середня 13	Середня 8	Низька 6	Висока 16
9	Середня 9	Висока 7	Середня 10	Середня 14
10	Висока 16	Середня 8	Середня 9	Низька 5
11	Низька 5	Висока 0	Середня 12	Середня 11
12	Середня 12	Середня 11	Середня 14	Середня 12
13	Висока 17	Низька 15	Низька 6	Середня 12
14	Середня 12	Середня 10	Середня 14	Середня 11
15	Середня 13	Середня 8	Висока 15	Висока 15
16	Середня 13	Середня 14	Середня 13	Середня 12
17	Середня 10	Середня 9	Середня 12	Середня 10
18	Висока 16	Висока 7	Висока 18	Середня 12
19	Висока 16	Низька 16	Середня 8	Низька 4
20	Середня 14	Висока 5	Середня 11	Середня 8
21	Середня 10	Середня 9	Низька 7	Середня 9
22	Середня 12	Висока 6	Низька 6	Середня 9
23	Середня 10	Висока 6	Середня 11	Середня 13

Продовження таблиці

24	Середня 14	Середня 8	Середня 9	Висока 15
25	Середня 9	Середня 14	Низька 2	Низька 4
26	Середня 14	Висока 5	Середня 11	Середня 8
27	Середня 14	Середня 12	Низька 6	Середня 12
28	Середня 11	Середня 9	Низька 7	Низька 4
29	Висока 18	Низька 15	Висока 17	Середня 9
30	Низька 4	Висока 5	Середня 11	Середня 8
31	Низька 7	Висока 4	Низька 7	Низька 7
32	Середня 13	Середня 9	Середня 8	Середня 10
33	Низька 7	Висока 4	Низька 7	Середня 7
34	Висока 15	Низька 18	Висока 17	Висока 15
35	Низька 7	Середня 9	Низька 2	Середня 10
36	Низька 4	Висока 2	Середня 8	Середня 12
37	Низька 6	Висока 6	Середня 12	Низька 5
38	Висока 16	Середня 14	Середня 8	Середня 12
39	Низька 6	Висока 6	Низька 5	Середня 9
40	Середня 11	Середня 10	Середня 14	Середня 7
41	Висока 17	Низька 18	Висока 18	Середня 14
42	Низька 6	Висока 7	Середня 8	Середня 9
43	Середня 12	Середня 12	Середня 13	Середня 14
44	Середня 13	Висока 7	Середня 8	Середня 9
45	Середня 12	Середня 12	Середня 13	Середня 14
46	Середня 13	Висока 7	Середня 8	Середня 9
47	Висока 15	Низька 16	Середня 9	Середня 14

Продовження таблиці

Н	13	6	15	10
С	25	20	27	33
В	9	21	5	4

Зведені результати дослідження за методикою «Самооцінка психічних станів»
(за Г. Айзенком) після корекції

№ з/п	Показники (кількість балів)			
	Тривожність	Фрустрація	Агресивність	Ригідність
1	низька 3	Висока 3	Низька 5	Низька 6
2	Середня 13	Низька 15	Низька 5	Низька 5
3	Середня 12	Середня 9	Середня 9	Середня 9
4	Середня 11	Низька 16	Низька 2	Низька 4
5	Низька 4	Низька 15	Низька 7	Низька 4
6	Низька 1	Середня 8	Середня 8	Низька 4
7	Висока 17	Висока 4	Середня 10	Низька 5
8	Середня 13	Низька 16	Низька 6	Висока 16
9	Середня 9	Висока 7	Середня 10	Середня 14
10	Висока 16	Середня 8	Середня 9	Низька 5
11	Низька 5	Середня 8	Середня 12	Низька 4
12	Середня 12	Середня 11	Середня 14	Середня 12
13	Низька 5	Низька 15	Низька 6	Низька 4
14	Середня 12	Низька 16	Низька 7	Середня 11
15	Середня 13	Низька 16	Низька 5	Низька 4
16	Середня 13	Низька 15	Низька 7	Середня 12
17	Середня 10	Середня 9	Середня 12	Середня 10
18	Середня 10	Низька 15	Низька 5	Низька 4
19	Висока 16	Низька 16	Середня 8	Низька 4
20	Середня 14	Висока 5	Середня 11	Низька 4

Продовження таблиці

21	Низька 6	Низька 16	Низька 7	Низька 4
22	Низька 6	Середня 8	Низька 6	Низька 4
23	Середня 10	Середня 8	Середня 11	Середня 13
24	Низька 6	Низька 16	Низька 7	низька 5
25	Низька 6	Середня 14	Низька 2	Низька 4
26	Середня 14	Середня 8	Середня 11	Середня 8
27	Низька 6	Середня 12	Низька 6	Низька 4
28	Низька 6	Середня 9	Низька 7	Низька 4
29	Висока 18	Низька 15	Висока 17	Середня 9
30	Низька 4	Низька 16	Середня 11	Середня 8
31	Низька 7	Середня 9	Низька 7	Низька 7
32	Низька 6	Низька 16	Низька 7	Низька 4
33	Низька 7	Середня 8	Низька 7	Низька 4
34	Низька 6	Низька 18	Низька 7	Низька 5
35	Низька 7	Середня 9	Низька 2	Низька 4
36	Низька 4	Середня 8	Середня 8	Середня 12
37	Низька 6	Низька 16	Середня 12	Низька 5
38	Низька 6	Низька 15	Низька 7	Середня 12
39	Низька 6	Низька 16	Низька 5	Низька 4
40	Середня 11	Середня 10	Середня 14	Середня 7
41	Низька 6	Середня 10	Низька 5	Середня 14
42	Низька 6	Низька 17	Низька 7	Середня 9
43	Низька 6	Низька 16	Низька 7	Середня 14
44	Середня 13	Середня 9	Середня 8	Середня 9

Продовження таблиці

45	Низька 6	Низька 15	Середня 13	Середня 14
46	Низька 6	Низька 16	Низька 7	Низька 4
47	Низька 6	Низька 16	Низька 7	Середня 14
Н	27	25	28	27
С	16	18	18	19
В	4	4	1	1

Результати дослідження методики

Методика «Синдром «вигорання в професіях системи «людина - людина» (розроблена Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченковою на основі моделі Х. Масlach та С. Джексон)
(до корекції);

№ респондента	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистісних досягнень	Емоційне вигорання
1	Низький рівень 15	Низький рівень 5	Помірний рівень 34	54
2	Помірний 16	Низький 3	Помірний 33	52
3	Помірний 19	Помірний 7	Помірний 36	62
4	Високий 26	Помірний 7	Низький 25	58
5	Високий 27	Низький 5	Помірний 32	64
6	Помірний 16	Низький 1	Помірний 33	50
7	Помірний 22	Помірний 10	Помірний 36	68
8	Помірний 19	Низький 4	Низький 37	60
9	Високий 31	Помірний 7	Помірний 35	73
10	Помірний 21	Помірний 7	Низький 43	71
11	Помірний 23	Помірний 9	Високий 28	60
12	Низький 11	Низький 3	Помірний 33	47
13	Помірний 22	Низький 4	Помірний 36	62
14	Високий 36	Високий 13	Помірний 34	83
15	Помірний 24	Високий 11	Помірний 34	69
16	Помірний 21	Помірний 8	Низький 39	68
17	Помірний 21	Помірний 8	Низький 38	67
18	Високий 31	Високий 16	Високий 21	68
19	Низький 6	Низький 1	Низький 46	53
20	Низький 10	Низький 4	Помірний 34	48
21	Помірний 16	Низький 1	Помірний 33	50
22	Помірний 22	Помірний 10	Помірний 36	68

Прожовження таблиці

23	Помірний 19	Низький 4	Низький 37	60
24	Високий 31	Помірний 7	Помірний 35	73
25	Помірний 21	Помірний 7	Низький 43	71
26	Помірний 23	Помірний 9	Високий 28	60
27	Низький 11	Низький 3	Помірний 33	47
28	Помірний 22	Низький 4	Помірний 36	62
29	Високий 36	Високий 13	Помірний 34	83
30	Помірний 24	Високий 11	Помірний 34	69
31	Високий 31	Високий 16	Високий 21	68
32	Низький 6	Низький 1	Низький 46	53
33	Низький 10	Низький 4	Помірний 34	48
34	Помірний 16	Низький 1	Помірний 33	50
35	Помірний 22	Помірний 10	Помірний 36	68
36	Помірний 19	Низький 4	Низький 37	60
37	Високий 36	Високий 13	Помірний 34	83
38	Помірний 24	Високий 11	Помірний 34	69
39	Високий 31	Високий 16	Високий 21	68
40	Помірний 16	Низький 1	Помірний 33	50
41	Помірний 22	Помірний 10	Помірний 36	68
42	Помірний 19	Низький 4	Низький 37	60
43	Високий 31	Помірний 7	Помірний 35	73
44	Помірний 16	Низький 1	Помірний 33	50
45	Помірний 22	Помірний 10	Помірний 36	68
46	Помірний 19	Низький 4	Низький 37	60
47	Високий 31	Помірний 7	Помірний 35	73

Результати дослідження методики

Методика «Синдром «вигорання в професіях системи «людина - людина» (розроблена Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченковою на основі моделі Х. Маслач та С. Джексона)
(після корекції);

№ респондента	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистісних досягнень	Емоційне вигорання
1	Низький рівень 15	Низький рівень 5	Помірний рівень 34	54
2	Низький 6	Низький 3	Помірний 33	42
3	Помірний 19	Помірний 7	Помірний 36	62
4	Помірний 16	Низький 5	Низький 25	48
5	Низький 6	Низький 5	Низький 25	36
6	Низький 6	Низький 1	Низький 25	32
7	Помірний 22	Помірний 10	Помірний 36	68
8	Помірний 19	Низький 4	Низький 37	60
9	Високий 31	Помірний 7	Помірний 35	73
10	Помірний 21	Низький 5	Низький 43	69
11	Помірний 23	Помірний 9	Помірний 35	67
12	Низький 11	Низький 3	Низький 25	39
13	Помірний 22	Низький 4	Низький 25	51
14	Високий 36	Високий 13	Помірний 34	83
15	Помірний 24	Помірний 10	Помірний 34	68
16	Помірний 21	Помірний 8	Низький 39	68
17	Помірний 21	Низький 5	Низький 38	64
18	Високий 31	Високий 16	Високий 21	68
19	Низький 6	Низький 1	Низький 46	53
20	Низький 10	Низький 4	Помірний 34	48
21	Низький 6	Низький 1	Низький 25	32
22	Помірний 22	Помірний 10	Помірний 36	68

Прожовження таблиці

23	Низький 6	Низький 4	Низький 37	47
24	Високий 31	Помірний 7	Помірний 35	73
25	Помірний 21	Помірний 7	Низький 43	71
26	Помірний 23	Помірний 9	Помірний 35	67
27	Низький 11	Низький 3	Низький 25	39
28	Помірний 22	Низький 4	Помірний 36	62
29	Високий 36	Помірний 10	Помірний 34	80
30	Помірний 24	Високий 11	Помірний 34	69
31	Високий 31	Високий 16	Високий 21	68
32	Низький 6	Низький 1	Низький 46	53
33	Низький 10	Низький 4	Низький 25	39
34	Помірний 16	Низький 1	Низький 25	42
35	Помірний 22	Помірний 10	Помірний 36	68
36	Низький 6	Низький 4	Низький 37	47
37	Високий 36	Високий 13	Помірний 34	83
38	Помірний 24	Помірний 10	Помірний 34	68
39	Високий 31	Високий 16	Високий 21	68
40	Низький 6	Низький 1	Низький 25	32
41	Помірний 22	Помірний 10	Помірний 36	68
42	Низький 6	Низький 4	Низький 37	47
43	Помірний 16	Помірний 7	Помірний 35	58
44	Низький 6	Низький 1	Низький 25	32
45	Помірний 22	Помірний 7	Помірний 36	65
46	Низький 6	Низький 4	Низький 37	47
47	Помірний 16	Помірний 7	Помірний 35	58

Додаток К

Як уникнути професійного вигорання: корисні рекомендації Баланс між роботою та особистим життям

- Встановіть чіткі межі між професійною діяльністю та особистими справами. Намагайтеся не виконувати робочі завдання вдома.
- Регулярно знаходьте час для відпочинку, займайтеся улюбленими заняттями, спілкуйтеся з близькими та друзями.
- Оберіть хобі, яке допоможе вам відволіктися від професійних обов'язків і розслабитися.
- Дотримуйтесь режиму сну, адже якісний відпочинок сприяє відновленню сил і енергії.

Керування стресом

- Практикуйте методи розслаблення, такі як медитація, дихальні техніки або йога.
- Регулярно займайтеся фізичною активністю, адже спорт сприяє зниженню стресу та покращенню настрою.
- Дотримуйтеся збалансованого харчування, щоб забезпечити організм необхідними ресурсами для енергії.
- Уникайте надмірного вживання кофеїну та інших стимуляторів, оскільки вони можуть посилити занепокоєння та порушити сон.

Розвиток особистих навичок

- Ставте перед собою чіткі, реалістичні цілі, які дозволять вам відчувати досягнення у роботі.
- Навчіться передавати частину обов'язків іншим, якщо це можливо.
- Зосереджуйте увагу на позитивних аспектах вашої професійної діяльності.
- Інвестуйте у свій професійний розвиток, беручи участь у тренінгах і семінарах.

Спілкування та взаємна підтримка

- Обговорюйте свої труднощі з керівником або колегами, шукаючи спільні рішення.
- Не соромтеся звертатися за консультацією до психолога чи спеціаліста з коучингу.
- Розвивайте дружні відносини з колегами, адже їхня підтримка відіграє важливу роль у подоланні труднощів.

Запобігання вигоранню

- Робіть короткі паузи протягом робочого дня для відновлення сил.
- Плануйте свій робочий час, детально розподіляючи завдання, щоб уникати перевантаження.
- Навчіться розпізнавати ранні ознаки вигорання та вживати відповідних заходів для їх подолання.

Пам'ятайте: ваше здоров'я – це ключ до вашого успіху. Турбота про себе – це інвестиція у ваше щасливе майбутнє.