

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 КОРЕКЦІЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ»**

Керівник: **ЗЕМЛЯНА Юлія Анатоліївна**
(вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Рецендент: доцент кафедри психології та педагогіки Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського, кандидат психологічних наук, доцент
ЛИТВИНЕНКО Ірина Сергіївна
(посада, вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Виконала: студентка VI курсу групи 666 Мз
МАКСЮТЕНКО Олена Миколаївна
(П.І.Б.)

Спеціальності: **053»Психологія»**
(шифр і назва спеціальності)

ОПП: **«Психологія»**

(повне найменування вищого навчального закладу)

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	ЗЕМЛЯНА Юлія Анатоліївна		
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. Теоретичні основи вивчення питання емоційного вигорання державних службовців	жовтень 2024	
3.	Розділ 2. Емпіричне дослідження проявів емоційного вигорання у державних службовців	жовтень 2024	
4.	Розділ 3. Соціально-психологічний тренінг з корекції проявів емоційного вигорання серед державних службовців	жовтень 2024	
5.	Висновки	листопад 2024	
6.	Передкваліфікаційна практика	02.- 15.09.2024	
7.	Оформлення списку використаних джерел, додатків	листопад 2024	
8.	Попередній захист	21.11.2024	
9.	Рецензія на дипломну роботу	02.12.2024	
10.	Захист дипломної роботи	19.12.2024	

Студент

(підпис)

Олена МАКСЮТЕНКО

(прізвище та ініціали)

Керівник проєкту (роботи)

(підпис)

Юлія ЗЕМЛЯНА

(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Тема кваліфікаційної роботи "Психологічна корекція емоційного вигорання державних службовців" Спеціальність 053 «Психологія», Освітня програма «Загальна психологія». Чорноморський національний університет імені Петра Могили, Миколаїв, 2024.

Здобувач Олена Максютенко.

Керівник Юлія Земляна.

Кваліфікаційна робота включає 105 сторінки, 6 таблиць, 3 рисунка, перелік джерел посилання складає 52 найменування, 3 додатки.

Ключові слова: емоційне вигорання, державні службовці, психологічна корекція, емоційне виснаження, психологічне здоров'я.

Об'єкт дослідження – синдром «емоційного вигорання» державного службовця.

Предмет дослідження – психологічні чинники, що зумовлюють вплив синдрому «емоційного вигорання» державного службовця на його психологічне благополуччя.

Гіпотеза дослідження: в умовах війни серед державних службовців України спостерігається зростання рівня вираженості емоційного вигорання, одним із чинників зростання емоційного вигорання серед держслужбовців є рівень вираженості їхнього перфекціонізму.

Одержані результати експериментального дослідження можуть запроваджуватися в державних установах. За результатами дослідження розроблено психокорекційну програму, для корекції рівня вираженості емоційного вигорання, профілактики, розвитку стресостійкості та покращення психологічного здоров'я

ANNOTATION

Theme of the qualification work “Psychological correction of emotional burnout of civil servants” Specialty 053 “Psychology”, Educational program “General Psychology”. Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv, 2024.

Applicant Olena Maksiutenko.

Supervisor: Yuliia Zemlianova.

The qualification work includes 105 pages, 6 tables, 3 figures, a list of references includes 52 items, 3 appendices.

Keywords: emotional burnout, civil servants, psychological correction, emotional exhaustion, psychological health.

The object of the study is the syndrome of “emotional burnout” of a civil servant.

The subject of the study is the psychological factors that determine the impact of the syndrome of “emotional burnout” of a civil servant on his/her psychological well-being.

The research hypothesis: in the conditions of war, there is an increase in the severity of emotional burnout among Ukrainian civil servants, and one of the factors of the increase in emotional burnout among civil servants is the level of their perfectionism.

The results of the experimental study can be implemented in public institutions. Based on the results of the study, a psycho-correctional program was developed to correct the level of severity of emotional burnout, prevent, develop stress resistance and improve psychological health.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПИТАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	
1.1. Теоретичний аналіз поняття емоційного вигорання з погляду різних наукових шкіл.....	7
1.2. Психологічні чинники емоційного вигорання.....	11
1.3. Синдром емоційного вигорання в державних службовців.....	18
Висновки до першого розділу.....	25
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	
2.1. Організація та методологічна основа емпіричного дослідження.....	28
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження.....	33
2.3. Розробка психокорекційної програми та практичних рекомендацій щодо подолання емоційного вигорання у державних службовців.....	40
Висновки до другого розділу.....	45
РОЗДІЛ 3 СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ З КОРЕКЦІЇ ПРОЯВІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СЕРЕД ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	
3.1. Соціально-психологічний тренінг в науковій психологічній літературі: визначення, характеристики, вимоги, значення.....	46
3.2. Програма тренінгу з корекції проявів емоційного вигорання серед державних службовців	51
3.3. Перевірка результативності тренінгу з корекції проявів емоційного вигорання серед державних службовців	76
Висновки до третього розділу.....	79
ВИСНОВКИ.....	80
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	85
ДОДАТКИ	92

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах війни, коли Україна воює за свою незалежність і територіальну цілісність, особливого значення набуває людський чинник, за яким моральна та психологічна готовність виконувати завдання за призначенням. Саме тому наразі питання емоційного вигорання стає надзвичайно актуальним. Це обумовлено тим, що навколишнє середовище є досить стресовим та викликає тривожність та стан депресії.

Однією з найскладніших та такої, що потребує високої відповідальності, є робота державного службовця.

Згідно з регламентованими завданнями та поставленими обов'язками, він виконує контрольну та аналітичну діяльність, здійснює узагальнення практики законодавства та забезпечує реалізацію державної політики у певній сфері управління, його відданість роботі в значній мірі залежить від його психологічного стану.

Важливим фактором є і те, що державні службовці виконують свої службові обов'язки в системі «людина–людина», щодня взаємодіючи з колегами, партнерами та клієнтами. Така робота може емоційно виснажувати та призводити до конфліктів та стресів.

Так, з однієї сторони, на службовця можуть тиснути зовнішні фактори, а з іншої – під тиском зовнішніх з'являються і внутрішні, такі як невдоволення роботою, спілкуванням, незадоволеність очікуванням.

Зараз під час війни державному службовцю доводиться часто співчувати іншим людям, співпереживати їм, розділяти їх емоції, при цьому переживаючи те, що відчувають інші.

При цьому емоційний стан є досить чуттєвим і він не відновлюється. У сукупності ці аспекти можуть привести до емоційного виснаження службовця, депресій, що негативно впливає на його психологічну стійкість і може призвести до різних негативних емоційних реакцій та вплинути на його психологічне благополуччя.

Дослідженням даної теми займалося ряд науковців, серед яких варто відмітити: Аршава І.Ф., Баратинська А.В.[1], Винник В.[6], Зайчикова Т.В. [15], Кулак І. [17], Мазяр О. В., Юрківська Л. Й. [24], Матюшкіна Є.Я [26], Середа О.Г. [32], Яцук Н., Федорова О. [41] та інші.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтування та експериментальній перевірці ефективності здійснення психологічної корекції емоційного вигорання державних службовців.

Відповідно до мети дослідження було поставлено наступні її **завдання**:

- 1) провести теоретичний аналіз вивчення емоційного вигорання з погляду різних наукових шкіл;
- 2) провести аналіз та інтерпретацію результатів емпіричного дослідження;
- 3) розробити практичні рекомендації щодо подолання емоційного вигорання державних службовців;
- 4) розробити тренінгову програму з корекції рівня вираженості емоційного вигорання державних службовців та перевірити її результативність.

Об'єктом дослідження є синдром «емоційного вигорання» державного службовця.

Предметом дослідження виступає психологічна корекція емоційного вигорання державних службовців.

Методи дослідження: У роботі було використано наступні методи дослідження:

- теоретичні (узагальнення, опису, аналізу і синтезу, порівняння);
- емпіричні (опитування та спостереження);
- математично-статистичні методи обробки емпіричних даних: дескриптивна статистика, порівняльний аналіз.

База експериментального дослідження: емпіричне дослідження проводилося на базі Вознесенської районної військової адміністрації. Для дослідження була сформована вибірка, що складалася з 40 державних

службовців у віці від 35 до 51 року, серед яких 32 особи – жінки, 8 осіб – чоловіки зі стажем роботи від 2 до 20 років.

Теоретична значущість дослідження: систематизовано різні погляди на емоційне вигорання особистості; проаналізовано та викладено симптоматику емоційного вигорання; впорядковано чинники та стадії вигорання; вперше проаналізовано та викладено матеріал стосовно емоційного вигорання саме державних працівників.

Практична значущість дослідження: результати дослідницької роботи можуть використовуватися психологами державних установ з метою розробки програм профілактики формування та подальшого розвитку емоційного вигорання серед державних службовців; окрім того дані, отримані під час апробації тренінгової програми дають можливість визнати її ефективною, а тому такою, що може використовуватися під час взаємодії з державними службовцями для роботи з наявними симптомами емоційного вигорання.

Структура і обсяг роботи: магістерська кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, дев'яти підрозділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (52 джерело) та додатків. Загальний обсяг роботи становить 106 сторінок друкованого тексту.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПИТАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

1.1. Теоретичний аналіз поняття емоційного вигорання з погляду різних наукових шкіл

Термін «синдром емоційного вигорання» («burnout») вперше був введений у психологічну літературу американським психіатром Хербертом Фрейденбергером у 1974 році. Він використовував цей термін для опису психологічного стану здорових людей, які перебували в інтенсивному та напруженому спілкуванні з пацієнтами або клієнтами у процесі професійної діяльності. Ця атмосфера часто була емоційно навантаженою та напруженою. Таким чином, "синдром емоційного вигорання" став поняттям, що характеризує стан втомленості та виснаження, який виникає у людей, що перебувають у постійному стресі та емоційному напруженні під час виконання професійних обов'язків [2, с. 450].

Дослідниця Крістіна Маслач в 1976 році визначила поняття «синдрому емоційного вигорання» як комплексний стан, який включає як фізичне, так і емоційне виснаження. Цей синдром характеризується рядом ознак, таких як негативна самооцінка, втрата інтересу та задоволення від роботи, а також втрата розуміння та співчуття по відношенню до клієнтів чи пацієнтів [2, с. 450].

На сьогоднішній день більшість дослідників вважають за прийнятне розуміння вигорання, яке було запропоноване Крістіною Маслач у 1984 році. Згідно з цим визначенням, психічне вигорання визначається як стан фізичного, емоційного і розумового виснаження, який проявляється переважно у професіях соціальної сфери. Цей синдром включає три основних складових:

емоційне виснаження, деперсоналізацію (цинізм) та зниження рівня професійних досягнень [2, с. 450].

У вітчизняній літературі процесуальна концепція вигорання була представлена у роботі В.В. Бойка, який описав цей процес з точки зору основних стадій стресу, згідно з концепцією Г. Сельє. Ця концептуальна конструкція має наочний характер, оскільки її створення не було підтверджене психометричними методами або іншими емпіричними даними, що обмежує її цінність у порівнянні з іншими науковими підходами [7, с. 58].

Автори свідомо використовують термін «синдром», щоб підкреслити відносну незалежність компонентів, що входять у нього, які можуть існувати окремо, у інших станах. Проте лише разом вони утворюють специфічний синдром "психічного вигорання". Представники цього підходу розглядають вигорання як стан розумового, емоційного і психічного виснаження, пов'язаний з професійною діяльністю, що виникає у психічно здорових, раніше успішних людей, що функціонували на високому рівні професійної майстерності. Цей стан включає три відносно незалежних складових: емоційне виснаження, деперсоналізацію і зниження професійної ефективності (редукцію професійних досягнень).

Дослідник В. В. Бойко розглядає емоційне вигорання як механізм психологічного захисту, який виникає у відповідь на психотравмуючі дії і проявляється у повному або частковому виключенні емоцій. Він розглядає "вигорання" як частково функціональний стереотип, що дозволяє людині раціонально витратити свої енергетичні ресурси. Однак цей механізм може мати і дисфункціональні наслідки, коли він негативно впливає на професійну діяльність та взаємини з колегами [7, с. 58].

Дослідник О.В. Мазяр розглядає вигорання як загальний синдром адаптації, подібний до дистресу, який може виникати внаслідок буденних подій і викликати проблеми на психофізіологічному рівні. У кожній сфері діяльності існує певний діапазон емоційної напруги, в межах якого вона є ефективною.

Проте негативні емоції можуть стати руйнівними для функцій регуляції, якщо їх інтенсивність перевищить певний рівень. Таке перевантаження може бути результатом незрілих захисних стилів та дисфункціональних установок. Емоційна напруга є початковою фазою формування емоційного вигорання і може виявлятися у складнощах з формулюванням думок та вибором слів для їх передачі [29].

Соціальний психолог К. Масlach у 1982 році розробила Методику Вигорання Масlach (Maslach Burnout Inventory), спрямовану на вимірювання рівня вигорання. Ця шкала стала важливим інструментом для вимірювання ступеня вигорання у дослідженнях. Згідно з її моделлю, вигорання розглядається як форма стресу, яка виникає під час виробництва і пов'язана з такими факторами, як культура організації персоналу та її стабільність, задоволеність роботою. Масlach визначає вигорання як синдром фізичного та емоційного виснаження, який проявляється у втраті позитивних почуттів від праці, втраті її сенсу, співчутті до клієнтів та зниженні самооцінки [2, с. 450].

Дослідник Е. Махер у 1983 році узагальнила перелік симптомів емоційного вигорання, до яких належать такі прояви, як втома, психосоматичні порушення здоров'я, безсоння, негативне ставлення до клієнтів та роботи, обмеженість репертуару робочих дій, втрата апетиту або, навпаки, переїдання, негативна "Я-концепція", агресивні почуття (дратівливість, напруженість, тривожність, занепокоєння, схвильованість, гнів), песимізм, почуття безнадійності, апатія, депресія, відчуття безглуздя, а також переживання почуття провини [2, с. 451].

Сутність поняття емоційного вигорання студентів полягає у стійкому стані їхнього емоційного, фізичного і розумового виснаження, що супроводжується особистісним відчуженням і знеціненням навчальних досягнень. У сучасних дослідженнях емоційне вигорання студентів трактується як процес поступової втрати ними емоційної, фізичної і когнітивної енергії, що

проявляється у симптомах фізичної втоми, розумового і емоційного виснаження, а також у зниженні задоволення від навчальної діяльності [37].

Дослідник Микитенко М. у своєму дослідженні професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах виділяє різноманітні психофізичні, емоційні, поведінкові та соціально-психологічні симптоми. Деякі з них включають [32, с. 44]:

- Почуття постійної, неминаючої втоми, яка проявляється не лише у вечірній час, але й вранці, відразу після сну.
- Відчуття емоційного і фізичного виснаження.
- Зниження сприйнятливості і реактивності на зміни зовнішнього середовища.
- Загальна астения, що включає слабкість, зниження активності і енергії, а також погіршення біохімії крові і гормональних показників.
- Часті безпричинні головні болі та розлади шлунково-кишкового тракту.
- Різка втрата чи збільшення ваги.
- Повне чи часткове безсоння.
- Постійний стан загальмованості, сонливості та бажання спати протягом дня.
- Задишка або порушення дихання при фізичному чи емоційному навантаженні.
- Помітне зниження зовнішньої і внутрішньої сенсорної чутливості, таке як погіршення зору, слуху, нюху і дотику, а також втрата внутрішніх відчуттів і тремтіння

Ці симптоми вказують на серйозний вплив професійного вигорання на фізичне та емоційне здоров'я працівників, особливо тих, хто працює в екстремальних умовах.

Так, емоційне "вигорання" виникає на тлі постійного хронічного стресу і може призвести до виснаження емоційно-енергетичних та особистісних

ресурсів. Цей стан виникає через нагромадження негативних емоцій всередині людини без відповідного вивільнення або розрядки. небезпека "вигорання" полягає в тому, що це не тимчасовий епізод, а тривалий процес, що призводить до збільшення негативних наслідків з часом. Фахівці, які працюють у сфері "людина-людина", є особливо схильними до цього синдрому, оскільки їхня робота часто пов'язана з високим рівнем емоційного напруження та спілкування з людьми [17].

Так, в основі розуміння сутності "емоційного вигорання" лежить підхід, відповідно до якого цей синдром включає три основні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних обов'язків [43]. Аналіз наукових підходів дозволяє встановити, що "емоційне вигорання" є станом, що виникає внаслідок фізичного, емоційного і розумового виснаження, особливо поширений у професіях соціальної сфери. Цей аналіз може бути корисним для майбутніх психологів у розумінні психологічних чинників, що лежать в основі «емоційного вигорання».

1.2. Психологічні чинники емоційного вигорання

Чинниками, що впливають на вигорання, є індивідуальні особливості нервової системи і темпераменту. Зауважено, що працівники зі слабкою нервовою системою і ті, чий індивідуальні особливості не узгоджуються з вимогами професій типу "людина-людина", швидше схильні до вигорання. Згідно з моделлю синдрому "вигорання", яку запропонували американські дослідники Х. Масlach та С. Джексон, "професійне вигорання" розглядається як синдром емоційного виснаження, деперсоналізація і редукція особистих досягнень [23, с. 371].

Вітчизняні та закордонні дослідження підтверджують, що емоційне вигорання є результатом впливу різноманітних чинників і є залежною змінною. Зокрема, дослідники Більська О.М. [5] та Водянка Л.Д. [12] визначають п'ять

основних етапів наростання психічної напруги, які характеризуються як "стадії емоційного вигорання". Починаючи зі стадії, коли людина задоволена своєю професією, поступово стресові ситуації призводять до зменшення її енергії. Наступні етапи супроводжуються безсонням, втратою інтересу до справи, нездатністю зосередитись на роботі та хронічною втомою, що впливає на здоров'я. Завершальна стадія характеризується емоційною нестабільністю та занепадом сил, вказуючи на завершення процесу емоційного вигорання.

Дослідження емоційного "вигорання" привертає увагу науковців, оскільки вони прагнуть визначити чинники, які його спричиняють. Загалом, ці чинники поділяються на два блоки: індивідуальні (внутрішні) та організаційні (зовнішні).

Індивідуальні чинники можна поділити на соціально-демографічні характеристики та особистісні властивості, тоді як до зовнішніх відносяться умови праці та соціально-психологічні особливості організації праці.

Проте сучасні емпіричні дослідження висвітлюють потребу в новому концептуальному підході до визначення факторів вигорання.

Окрім традиційних внутрішніх та зовнішніх психологічних чинників, є доцільним розглядати третю групу - фактори, пов'язані з особливостями психотерапевтичних взаємовідносин, які визначав І. Ялом.

Дослідники, такі як Л.М. Чеканська [47], відзначають необхідність дослідження змінних модераторів, які посередньо впливають на зв'язки між вигоранням та його основними чинниками, а також розгляд структури властивостей та їхніх взаємозв'язків з вигоранням.

Модель вигорання, розроблена Штиршовим О. М. та Ханіною М. Ю, є динамічною та описує емоційне вигорання як процес, що складається з трьох компонентів або реакцій на стрес.

Перша компонента включає фізіологічну реакцію організму, що виражається у фізичному виснаженні.

Друга компонента передбачає афективно-когнітивні реакції у вигляді переконань, неконструктивних переживань і відчуттів, таких як емоційне і мотиваційне виснаження, деморалізація і деперсоналізація.

Нарешті, третя компонента полягає у поведінковій реакції, що виражається у дезадаптації, дистанціюванні від професійних обов'язків, зниженні робочої мотивації і продуктивності. Ця модель допомагає розуміти комплексні аспекти емоційного вигорання та його вплив на фізичне, емоційне та поведінкове функціонування людини [49, с. 11].

У моделі вигорання, запропонованій дослідником Нагоскі Е., передбачено чотири стадії цього процесу.

Перша стадія характеризується відчуттям напруженості, що виникає через додаткові зусилля, необхідні для адаптації до різноманітних вимог робочих ситуацій.

Друга стадія супроводжується сильним відчуттям стресу, що залежить від ресурсів особистості та організаційних змінних.

Третя стадія проявляється реакціями фізіологічного, афективно-когнітивного та поведінкового характеру, які залежать від індивідуальних особливостей.

Нарешті, четверта стадія описується як багатогранне переживання хронічного психологічного стресу. Ця модель дозволяє краще розуміти етапи розвитку вигорання та визначити механізми його виникнення і прояву [35, с. 42].

Дослідник В.В. Бойко [7] розробив власну класифікацію симптомів, які супроводжують різні компоненти професійного вигорання. Його методика діагностики рівня емоційного вигорання надає можливість оцінити прояви синдрому за дванадцятьма основними симптомами, які зазвичай супроводжують три компоненти професійного вигорання. Ця класифікація дозволяє дослідникам та практикуючим фахівцям зрозуміти різноманітність

симптомів вигорання і виявити їх вплив на працездатність та психічне здоров'я особистості.

В.В. Бойко характеризує компоненти синдрому вигорання на основі трьох стадій.

Перша стадія, відома як фаза "напруження", характеризується легким проявом ознак і симптомів через турботу про себе, наприклад, організацію частих перерв у роботі. Перші симптоми можуть включати забування робочих моментів та незначні помилки в документації. Ця стадія може тривати від трьох до п'яти років і характеризується динамічним характером напруження, яке може посилитися або стабілізуватися в залежності від факторів. Симптоми першої стадії можуть включати переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою як професіоналом, відчуття безвихідності ситуації та розвиток тривожності та депресивних настроїв у професійній діяльності [7, с. 72].

Друга стадія, або фаза "резистенції", характеризується відчутним емоційним виснаженням та втратою інтересу до роботи та спілкування. Людина може відчувати відмову бачити своїх колег та почуватися виснаженою навіть після відпочинку. На цій стадії спостерігається збільшення соматичних симптомів, таких як втрата енергії, головні болі, підвищена дратівливість та схильність до простудних захворювань. Час формування цієї стадії може варіюватися від 5 до 15 років. Симптоми фази "резистенції" включають неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно-моральну дезорієнтацію, розширення сфери економії емоцій та редукцію професійних обов'язків [7, с. 72].

Третя стадія, або фаза "виснаження", характеризується розвитком фізичних та психологічних проблем, таких як виразки та депресія. Людина може почати сумніватись у цінності своєї роботи, професії та життя загалом. На цій стадії спостерігається повна втрата інтересу до роботи і життя, емоційна байдужість, відчуття безсилля та постійна потреба в усамітненні. Симптоми

третьої стадії включають емоційний дефіцит, емоційне відчуження, особистісне відчуження (деперсоналізацію) та психосоматичні та психовегетативні порушення [7, с. 72].

Наговські Е. ідентифікував різноманітні чинники, які сприяють виникненню та розвитку емоційного вигорання. Серед них [34]:

- Особистісні фактори, такі як схильність до інтроверсії, реактивність, твердість, авторитарність, агресивність, низький рівень самоповаги й самооцінки і т.д.
- Статусно-рольові фактори, які включають рольовий конфлікт, невизначеність ролі, незадоволеність професійним і особистісним зростанням, низький соціальний статус, статево-рольові установки і т.д.
- Професійно-організаційні аспекти, такі як несправедливість взаємин в організації, відсутність корпоративної згуртованості, слабка організаційна культура, конфлікти в організації, дефіцит підтримки і контроль над працею.
- Екзистенційні фактори, які включають нереалізовані життєві та професійні очікування, незадоволеність самоактуалізацією, розчарування в досягненнях та знецінення власних зусиль.

Соціально-психологічні симптоми емоційного вигорання проявляються у різних ознаках:

- Часті нервові "зриви", такі як вибухи невмотивованого гніву або відмова від спілкування, відчуття "відходу у себе".
- Почуття неусвідомленого занепокоєння і підвищеної тривожності, які проявляються у відчутті, що "щось не так".
- Відчуття гіпервідповідальності і постійний страх перед тим, що "не вийде", або що не вдасться впоратися з чимось.
- Загальна негативна установка на життєві та професійні перспективи, наприклад, "все одно нічого не вийде".
- Втрати ідеалів, надій і професійних перспектив.
- Відчуття непотрібності та посилене почуття відповідальності.

- Нестача часу або енергії для соціальної активності.
- Зменшення інтересу до дозвілля, хобі, обмеження соціальних контактів роботою.
- Відчуття ізоляції.
- Девіантні форми поведінки, такі як зловживання алкоголем, тютюном, кавою.

Чеканська Л. М. визначає дві групи чинників, які впливають на виникнення професійного вигорання [47, с. 4]:

Індивідуальні чинники, до яких належать:

- Соціально-демографічні особливості працівника, такі як вік, стать, сімейний стан, стаж роботи, освітній та кваліфікаційний рівень.
- Особистісні особливості працівника, такі як витривалість, сили опору, контроль, самооцінка, нейротизм (тривожність) і т.д.

Організаційні чинники, до яких відносяться:

- Умови праці, такі як робочі перенавантаження, дефіцит часу, тривалість робочого дня і т.д.
- Зміст роботи, такий як кількість клієнтів, гострота їхніх проблем, глибина контакту з клієнтом, зворотний зв'язок і т.д.

Крім того, інші дослідники, які вивчають синдром емоційного вигорання, виділили такі чинники [16]:

- Соціально-економічні чинники, які включають економічну нестабільність, складні політичні процеси, інтенсифікацію професійної діяльності, соціальний статус професії, рівень соціального захисту, рівень оплати в даній галузі і т.д.
- Соціально-психологічні чинники, такі як бажання працювати в обраній організації чи сфері діяльності, ставлення співробітника до взаємин у колективі, ефективність праці, мотиви праці, конфліктність колективу, задоволеність життєдіяльністю колективу і т.д.

- Індивідуально-психологічні чинники, які включають соціально-демографічні особливості (вік, стать, стаж професійної діяльності, сімейний статус і т.д.) та особистісні характеристики (рівень тривожності, агресивності, фрустрованості, ригідності, рівень суб'єктивного контролю і т.д.).

Циганчук Т. ідентифікував різноманітні чинники, які сприяють виникненню та розвитку емоційного вигорання. Серед них він виділив особистісні аспекти, такі як схильність до інтроверсії, реактивність, твердість, авторитарність, агресивність, а також низький рівень самоповаги й самооцінки.

Статусно-рольові чинники включають рольовий конфлікт, рольову невизначеність, незадоволеність професійним і особистісним зростанням, низький соціальний статус і відторгненість у референтній групі.

Професійно-організаційні аспекти охоплюють несправедливість взаємин в організації, відсутність корпоративної згуртованості, слабку організаційну культуру та інші.

Екзистенційні фактори включають нереалізовані життєві й професійні очікування, незадоволеність самоактуалізацією, розчарування в інших людях чи в обраній професії, серед іншого. Ці чинники впливають на психологічний стан та можуть спричинити розвиток емоційного вигорання [45, с .63].

Отже, емоційне вигорання особистості є складним соціально-психологічним явищем, що виникає внаслідок синдрому фізичного, розумового та емоційного виснаження. Цей стан спричиняє негативну самооцінку, байдуже ставлення до професійної діяльності та деперсоналізацію.

Вивчення наукової літератури показує, що існують організаційні та індивідуально-особистісні фактори, які впливають на виникнення професійного вигорання. Ці фактори включають ефективність діяльності, задоволеність нею, ідентифікацію із професійною групою, мотиви діяльності та стан здоров'я.

Емоційне вигорання відображається на поведінці та мисленні особистості, порушуючи їх психологічну структуру та звужуючи коло інтересів і потреб до виключно професійних аспектів. Також воно призводить до

домінування певних особистісних якостей у професійній групі та оцінювання об'єктивної дійсності через призму індивідуальних інтересів.

1.3. Синдром емоційного вигорання в державних службовців

Глобалізаційні процеси в сучасному світі призводять до швидких змін у технічних, освітніх і громадських пріоритетах, що ставить перед громадянським суспільством завдання адаптуватися до цих високих темпів і вимог соціального життя.

Державні службовці зіштовхуються з викликами, пов'язаними з перспективами та умовами реформування кадрової політики державної служби з метою підвищення ефективності їх професійної діяльності.

Наразі, важливим завданням є реформування державної кадрової політики, включаючи удосконалення системи роботи з кадрами, розробку науково-обґрунтованих якісних і кількісних оцінок, а також системи оцінки кваліфікаційних, соціально-психологічних і фізіологічних характеристик державних службовців. Це вимагає звернення до наукової спадщини різних галузей психології, таких як акмеологія, вікова психологія, етнопсихологія, організаційна психологія, психологія управління, психологія праці, психологія особистості та психологія професійного здоров'я.

Однією з найгостріших проблем у цьому контексті є питання здоров'я державних службовців, зокрема їх психічного здоров'я, яке під впливом негативних факторів може стати об'єктом уваги для пошуку шляхів усунення та корекції [15].

Професійна діяльність державного службовця характеризується чіткими вимогами до особистості, які ставляться перед ним. Ці вимоги, зокрема, високі щодо рівня відповідальності, кваліфікованості, професіоналізму, організації праці та управління часом. Такий тиск може викликати у державних службовців професійний стрес, емоційне напруження, фізичне і психологічне

виснаження, а також нервові перевантаження. Проте позитивний вплив у професійній діяльності дозволяє особистості реалізувати її здібності та розкрити потенціал.

Психологічно зріла особистість характеризується наявністю професійно зрілих цінностей, розвинутою професійною свідомістю, професійними здібностями, використанням професійного мислення, зацікавленістю та творчим підходом до справ. Згідно з Е. Берном, зріла особистість - це фізично здорова людина, яка має розвинені механізми реагування, відкрито висловлює свої почуття та діє відповідно до своїх цінностей, ставить перед собою чіткі цілі та досягає їх [44, с. 6].

Вплив ззовні на професійний розвиток може негативно вплинути на продуктивність праці та працездатність особистості. Це також може викликати негативні зміни в психічних якостях людини та втрату ціннісних орієнтацій у праці. У результаті професійна діяльність може викликати в людини почуття внутрішньої емоційної спустошеності через специфічні умови роботи.

Ознаками професійних деформацій і відхилень серед державних службовців є [44, с. 37]:

- Згасання позитивних психічних станів, таких як емпатія та зацікавленість в людях, співпереживання відвідувачам
- Загострення прикордонних психічних якостей, наприклад, емоційна спустошеність.
- Поява емоційної байдужості та невідповідності професійним вимогам.
- Незадоволеність як самим собою, так і вимогами професії

Фактори, що спричиняють такі професійні деформації серед державних службовців, включають [48, с. 99]:

- Повсякденні психоемоційні перевантаження.
- Державна відповідальність за результати діяльності.
- Модернізація державної служби.

- Диспропорція між психічними витратами та особистісними можливостями.

- Недостатньо високий соціальний статус.

- Дефіцит часу для сім'ї, домашніх справ, відпочинку та відновлення здоров'я.

Здоров'я людини є однією з центральних проблем сучасності, а психічне здоров'я виступає невід'ємною складовою та важливим аспектом цього поняття.

У Статуті Всесвітньої організації здоров'я (ВОЗ) чітко зазначено, що "здоров'я є станом повного фізичного, душевного та соціального благополуччя, а не лише відсутність хвороб і фізичних дефектів".

Отже, психічне здоров'я включає не лише відсутність психічних розладів і інвалідності, а й стан благополуччя, що дозволяє людині повністю реалізувати свої здібності, впоратися з життєвими стресами та продуктивно працювати, внеском до суспільства [19].

Отже, з позитивного погляду, психічне здоров'я є основою благополуччя людини і ефективного функціонування суспільства в цілому. Воно має вирішальне значення для нашої здатності як розумних істот раціонально мислити, виражати емоції, спілкуватися один з одним, отримувати як матеріальне, так і моральне задоволення від праці та від загального життя.

У світлі цього факту, зміцнення, охорона та відновлення психічного здоров'я можуть бути сприйняті як важливі дії, які мають визначальне значення для індивідів, спільнот і суспільств в цілому.

Рівень психічного здоров'я людини є результатом впливу різноманітних соціальних, психологічних і біологічних факторів. Наприклад, низький соціально-економічний статус може бути визнаний як чинник ризику для психічного здоров'я.

Стан психічного здоров'я також може бути погіршений швидкими соціальними змінами, стресовими умовами на роботі, гендерною дискримінацією, соціальним відчуженням, шкідливим впливом навколишнього

середовища, недостатнім медичним забезпеченням, невідповідним способом життя, фізичними захворюваннями та порушеннями прав людини.

Будь-яка зміна в житті людини вимагає адаптації до нових умов. Ця адаптація часто відбувається за механізмом стресової реакції, що може призвести до порушень психосоматичних взаємодій і розвитку різних форм патології, таких як серцево-судинні, психоневрологічні, онкологічні захворювання та інші. Досліджено, що чим частіше і радикальніше відбуваються зміни в житті людини, тим більше ймовірність подальшого погіршення її здоров'я.

Державні службовці можуть віднести до групи ризику за частотою виникнення невротичних і психосоматичних розладів, а також захворювань різних систем та органів, таких як верхні дихальні шляхи, вегетативно-судинна система, опорно-руховий апарат, система обміну речовин, ендокринна система тощо. Це пов'язано з особливостями складної та відповідальної діяльності державних службовців, яка характеризується високою нервово-психічною напруженістю та соціальною відповідальністю [26, с. 36].

Зачний вплив на психологічний вплив та емоційне вигорання також має війна. Психологічні особливості емоційного вигорання державних службовців в умовах війни представляють серйозне завдання, оскільки ці працівники зазнають значного психологічного тиску та стресу внаслідок роботи в екстремальних умовах.

Перш за все, довготривала експозиція до травматичних подій, які супроводжують війну, може викликати відчуття безпорадності, безнадійності та втоми у державних службовців. Більш того, постійний стрес та тривога можуть призвести до зниження самооцінки, втрати інтересу до професійної діяльності та загального вигорання [50, с. 112].

Завдання, пов'язане з вирішенням кризових ситуацій та подоланням наслідків війни, може вимагати від державних службовців постійної концентрації та високого рівня відповідальності, що може викликати

втомленість і психологічну перевантаженість. У таких умовах важливо забезпечити державних службовців не лише необхідними засобами та ресурсами для виконання їх обов'язків, але й психологічною підтримкою та можливостями для відновлення емоційного стану.

Створення спеціальних програм психологічної допомоги, тренінгів з управління стресом та розвитку резилієнтності може допомогти державним службовцям краще справлятися з емоційними викликами в умовах війни [51, с. 42].

Останнім часом вирішення проблеми здоров'я стало предметом вивчення не лише медичних наук, але й багатьох інших галузей наукових знань.

Здоров'я трактується як тривалість фізичного, психічного та соціального благополуччя.

Здоровою вважається людина, яка розвивається в гармонії з навколишнім середовищем у всіх його аспектах: природному, соціальному, інтелектуальному та духовному.

Здоров'я, як системний чинник, об'єднує всі сфери людського життя: науку, культуру, економіку, екологію, етику, освіту, політику та інше [13, с. 73].

В Міжнародному науково-навчальному центрі інформаційних технологій і систем Національної академії наук та Міністерстві освіти і науки України була розроблена відкрита концепція здоров'я. Згідно з цією концепцією, здоров'я розглядається як складна інформаційна система біологічної, психічної та соціальної природи. Дослідження цієї системи вимагає системного підходу, який дозволяє вивчати структурно-функціональну організацію здоров'я з точки зору різних процесів: речовинних, енергетичних та інформаційних [8].

Таким чином, здоров'я може бути розглянуте як інтегральна взаємодія трьох статусів: фізичного, психічного та соціального, як нормальне внутрішньосистемне функціонування цих статусів і як стан, що забезпечує гомеостаз організму, мозку та поведінки.

Рівні інформаційної структури здоров'я є ієрархічно організованою системою, що складається рівнів:

Індивідуальне інтегральне здоров'я: Це найвищий рівень, який відображає загальний стан здоров'я людини як цілісної системи.

Статуси здоров'я (фізичний, психічний, соціальний): Цей рівень визначається трьома ключовими аспектами здоров'я, а саме фізичним, психічним та соціальним статусом, кожен з яких має власну інформаційну характеристику.

Компоненти статусів здоров'я: На цьому рівні розглядаються складові кожного з трьох статусів здоров'я, які мають свою власну структуру і функцію. Наприклад, фізичний статус може включати компоненти, такі як стан органів і систем організму, рівень фізичної активності, харчування тощо.

Марута Н вважає, що психологічні наслідки свідомого прийняття індивідом певної світоглядної системи, яка включає ідеали та принципи моральної поведінки, є питанням глибше ніж вони здаються. Це може бути показником морально-психологічної зрілості [30].

Американський психолог Г. Олпорт висунув ідею, що психологічно зріла людина характеризується шістьма рисами [9, с. 119]:

- Широкі межі «я».
- Теплі соціальні відносини.
- Позитивне уявлення про самого себе.
- Реалістичне сприйняття.
- Здатність до розуміння себе та гумор.
- Володіння цілісною життєвою філософією.

Л. Божович, Ю. Шрейдер, Д. Гільдебрант виокремили критерії морально-психологічної зрілості [9, с. 119]:

- Чітке усвідомлення етичних координат оцінювання "добра" і "зла", диференціація добрих і поганих вчинків.

- Визрівання рефлексивного механізму оцінки власних потреб, мети, власних та інших дій у системі цих координат.

- Формування свідомості щодо необхідності робити добрі, суспільно визнані моральні вчинки й утримуватися від негативних вчинків.

- Формування почуття свободи, тобто визнання можливості робити добро та не робити зла за умови відсутності прямого зовнішнього примусу в усіх ситуаціях або обставинах життя.

- Розуміння та прийняття об'єктивного факту залежності дій людини від неї самої, від її волі, тобто відповідальності людини за свої вчинки (визнання себе самого причиною своїх дій, їх наслідків і готовність нести відповідальність за них).

- Наявність сумління як регуляторного механізму, що інформує людину в ситуаціях морального вибору про відповідність майбутніх або вчинених дій.

Традиційні моральні приписи впливають на сумління та ускладнюють чітке його відокремлення як механізму соціальної поведінки. Таким чином, сумління часто виступає як результат впливу моральних норм. Сумління, за його думкою, не є простим відображенням особистого морального кодексу, а скоріше передувє йому. Це означає, що сумління є механізмом регулювання соціальних відносин, орієнтуючись на суспільні ідеали та прийняті норми поведінки.

Для державного службовця сумління виступає як важливий показник правильності та єдине мірило відданості прийняттю справедливого рішення.

З метою запобігання негативному впливу зовнішніх та внутрішніх факторів на психологічне здоров'я державних службовців та профілактики професійних деформацій і вигорання, можна проводити профілактичну роботу в трьох основних напрямках:

- Інформування державних службовців про специфіку їх діяльності та негативний вплив різних факторів на їх психологічне здоров'я.

- Забезпечення емоційної підтримки для державних службовців шляхом створення професійних клубів та організації різноманітних заходів, таких як психологічні розвантажування, профілактична гімнастика, арттерапія та інші практики спрямовані на покращення психічного стану.

- Підвищення значущості професії державного службовця шляхом визнання їх досягнень, забезпечення участі в науково-практичних конференціях, контролю за становищем у колективі та використання різних матеріальних стимулів, таких як преміювання, подяки, надання відгулів тощо.

Доцільно також інтегрувати позитивний досвід наших європейських партнерів у вирішенні цієї проблеми. Це може включати врахування фактору психічного здоров'я в національних програмах, законодавчих актах і програмах, що стосуються гігієни і безпеки праці, а також в стратегіях корпоративного управління.

Сучасне кадрове забезпечення державного управління обов'язково повинне мати постійний інноваційний характер.

Висновки до першого розділу

На основі теоретичного аналізу психологічної літератури доведено, що термін "синдром емоційного вигорання" був вперше введений у психологічну літературу американським психіатром Хербертом Фрейденбергером у 1974 році, описуючи стан втомленості та виснаження у людей, які працюють у стресових умовах.

Дослідниця Крістіна Маслач у 1976 році уточнила поняття, визначивши його як комплексний стан, що включає фізичне та емоційне виснаження, а також втрату інтересу до роботи.

Сучасні підходи до розуміння "емоційного вигорання" зосереджені на трьох основних компонентах: емоційному виснаженні, деперсоналізації та зниженні професійних досягнень. Цей синдром є результатом постійного

стресу та накопичення негативних емоцій, особливо серед фахівців соціальної сфери.

Розуміння психологічних чинників, які спричиняють "емоційне вигорання", може бути корисним для розробки ефективних стратегій запобігання та лікування цього синдрому.

Виявлено, що синдром емоційного вигорання є результатом впливу різноманітних чинників, які поділяються на внутрішні (індивідуальні) та зовнішні (організаційні) фактори.

Дослідники ідентифікували різні етапи емоційного вигорання, починаючи від першої стадії задоволення роботою до фінальної стадії емоційної нестабільності та відчуття безсилля.

Моделі, які розроблені для пояснення вигорання, враховують фізіологічні, афективно-когнітивні і поведінкові аспекти цього процесу.

Дослідники також визначають необхідність вивчення механізмів взаємодії між особистісними, організаційними та соціально-психологічними факторами в контексті вигорання.

Результати досліджень В.В. Бойко та інших вчених дозволяють краще зрозуміти симптоми, етапи та механізми емоційного вигорання, що важливо для розробки ефективних стратегій профілактики та лікування цього синдрому.

Встановлено, психологічне здоров'я є складною інтегральною якістю особистості, що формується під впливом різноманітних зовнішніх і внутрішніх факторів.

У сучасних умовах напруженого та вимагаючого ритму життя, державний службовець змушений функціонувати в умовах, що наближені до екстремальних.

Його професійна діяльність вимагає постійної високої особистісної відповідальності, швидкого ухвалення управлінських рішень, які можуть впливати не лише на результати його роботи, а й на ефективність державного управління в цілому.

До того ж, маємо підкреслити, що завдання, пов'язане з вирішенням кризових ситуацій та подоланням наслідків війни, які є задачами державних службовців, можуть вимагати від державних службовців постійної концентрації та високого рівня відповідальності, що може викликати втомленість і психологічну перевантаженість.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

2.1. Організація та методологічна основа емпіричного дослідження

За метою розкриття психологічних факторів емоційного вигорання державних службовців проведено комплексне обстеження з визначенням рівнів цього явища серед досліджуваних.

Також проведено аналіз рівня перфекціонізму серед державних службовців у воєнних умовах, що виявляються у вимогливих ситуаціях, де вони зіштовхуються зі складнощами та стресом.

Особлива увага приділялася адаптації до складних умов праці під час воєнних дій, коли вони стикаються з різноманітними кризовими ситуаціями та психологічним перевантаженням.

Результати вказують на наявність різноманітних внутрішніх труднощів та конфліктів, які можуть виникати у державних службовців, що працюють в екстремальних умовах, оскільки базою дослідження є прифронтна зона. Ці психологічні стани можуть викликати особистісні кризи та виступати як перешкоди на шляху здійснення їх професійної діяльності. Важливо враховувати ці аспекти для покращення психологічної підтримки державних службовців та оптимізації умов їх праці у кризових ситуаціях.

Дослідницька робота виконувалася в три етапи:

Перший етап – пошуково-підготовчий. Даний етап був присвячений збору наукового матеріалу за темою дослідження, теоретичному аналізу здобутої інформації, підбору та вибору діагностичного інструментарію, спрямованого на вивчення особливостей емоційного вигорання серед

державних службовців та вивчення сформованості рівня перфекціонізму серед них.

В ході проведеного теоретичного аналізу наукових досліджень з вивчення особливостей емоційного вигорання та його чинників саме серед державних службовців України, нами було встановлено обмежену кількість робіт з заданої теми.

Другий етап – дослідно-експериментальний. На даному етапі відбувалося формування вибірки дослідження, проведення діагностики опитуваних за допомогою підібраного психодіагностичного інструментарію з подальшою обробкою та інтерпретацією результатів.

Третій етап – заключний. На даному етапі відбувалося відведення підсумків роботи, формулювання висновків та в цілому оформлення кваліфікаційної роботи.

Задачами нашої дослідницької роботи стали дослідження психологічних особливостей прояву емоційного вигорання серед державних службовців, а також наявного рівня у них перфекціонізму, що може бути одним із чинників формування досліджуваного феномену; окрім того розробити рекомендації для підтримки їхнього емоційного стану в умовах війни та корекційну тренінгову програму для зниження рівня вираженості емоційного вигорання серед досліджуваних.

Для дослідження була сформована вибірка, що складалася з 40 державних службовців у віці від 35 до 51 року, що є працівниками Вознесенської районної військової адміністрації. Зазначимо, що більшість учасників, а саме 32 особи (80%), були жінками, тоді як 8 осіб (20%) були чоловіками. Стаж роботи державних службовців був різноманітним:

- 8 осіб (20%) мали стаж роботи менше 5 років;
- 14 осіб (35%) мали стаж роботи від 5 до 10 років;
- 12 осіб (30%) мали стаж роботи від 10 до 15 років;
- 6 осіб (15%) мали стаж роботи понад 15 років.

Такий розподіл дозволяв зробити аналіз впливу стажу роботи на емоційне вигорання державних службовців під час війни.

Підбір діагностичних засобів відбувався з урахуванням предмета емпіричного дослідження, оцінки валідності та надійності кожного методу та їх придатності для використання в дослідницькій групі. Програма психологічного тестування включала наступні методики:

Методика №1. Опитувальник вигорання К. Маслач (діагностика синдрому «вигорання» К. Маслач, С. Джексон).

Мета застосування полягає в діагностиці рівнів емоційного виснаження та емоційного вигорання державних службовців у сучасних складних умовах.

Методика містить 22 запитання, які відповідають трьом субшкалам: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень.

Згідно з ключем тесту діагностики, підраховується сума балів за кожною субшкалою. Рівень «вигорання» визначається за сумою підрахованих балів, відповідно до кожної із субшкал (Додаток А).

Методика №2. Методика дослідження соціально-психологічної адаптації (СПА), запропонована К. Роджерсом і Р. Даймонд.

Мета застосування полягає в діагностиці рівнів адаптивності та дезадаптації особистості державних службовців в екстремальних, кризових умовах.

Опитувальник спрямований на вивчення особливостей властивостей особистості, пов'язаних із соціально-психологічною адаптацією.

Як діагностичний засіб методи дослідження соціально-психологічної адаптації характеризуються високою здатністю розрізняти адаптивно-дезадаптовані стани та особливості уявлення про себе з точки зору взаємодії з навколишнім середовищем. СПА дозволяє виявити ступінь адаптивності та дезадаптації в міжособистісних системах (Додаток Б).

Стимульний матеріал представлений 101 твердженням, сформульованим у третій особі однині, без використання займенників. Це пояснюється тим,

що в повсякденній свідомості суб'єкту дуже важко вибрати один із варіантів відповіді, наприклад, "2" – не думаю, що це можна віднести до мене, а "3" — не наважуюсь собі приписувати. Наголошує на шести ключових інтеграційних індикаторах:

- Адаптація;
- Прийняття інших;
- Інтернальність;
- Самосвідомість;
- Емоційний комфорт;
- Прагнення домінування.

Опитувальник особистісний та призначений для вивчення особливостей властивостей особистості, пов'язаних із соціально-психологічною адаптацією.

Методика №3. Багатовимірна шкала перфекціонізму П. Хьюїтта, Г. Флета [34] (Додаток В).

Мета застосування даної методики полягає у вимірюванні рівнів перфекціонізму у державних службовців та виявленні ступеня емоційного вигорання внаслідок завищених вимог до себе та інших, а також невиконання важких цілей, враховуючи важкі умови здійснення діяльності під час війни, що може породжувати почуття провини.

Адаптація англомовної методики «Шкала перфекціонізму» Р. Hewitt та G. Flett (MPS) передбачає серію тверджень, ступінь згоди або незгоди з якими дає уявлення про рівень перфекціонізму у респондентів.

Методика MPS має структуру, що складається з трьох субшкал, в кожному з яких входить по 15 тверджень. Кожна з трьох шкал вимірює різні аспекти перфекціонізму:

- Вимірювання перфекціонізму, орієнтованого на себе;
- Вимірювання перфекціонізму, орієнтованого на інших;
- Вимірювання соціально-приписуваного перфекціонізму.

Загальний рівень перфекціонізму (ЗПШ) визначається як сума балів за кожною з шкал.

На другому діагностичному етапі, з метою дослідження особливостей емоційного вигорання у державних службовців, було проведено психологічне обстеження за визначеними методиками. Це включало застосування різноманітних тестів та опитувальників для оцінки рівнів емоційного вигорання та його компонентів.

На третьому практичному етапі здійснено первинну обробку отриманих даних та побудову підсумкових діаграм для візуалізації результатів.

Четвертий узагальнювальний етап включав аналіз та інтерпретацію результатів дослідження, а також формування висновків щодо психологічних чинників емоційного вигорання державних службовців під час війни.

У цьому дослідженні також застосовувалися інші методи, такі як аналіз результатів тестування та онлайн опитування, щоб адаптувати критерії оцінки до попередньо визначених рівнів за кожною з методик та отримати більш повну картину емоційного стану державних службовців.

Для обробки емпіричних даних використовувався пакет прикладних програм: електронна таблиця Excel корпорації Microsoft та статистичний пакет IBM SPSS Statistics 23.

Застосовувалися такі статистичні процедури:

1. Нами була проведена описова статистика.
2. Коефіцієнт Вілкоксона як непараметричний аналог t-критерію Стьюдента для залежних вибірок з метою порівняння початкових даних та даних, отриманих після застосування соціально-психологічного тренінгу.

Підсумовуючи вищевикладене, зазначимо, що з метою реалізації поставлених завдань нами було використано вичерпний список психодіагностичних методик (методика «Опитувальник вигорання» К. Маслач (діагностика синдрому «вигорання» К. Маслач, С. Джексон; методика дослідження соціально-психологічної адаптації (СПА), запропонована

К. Роджерсом і Р. Даймонд; «Багатовимірна шкала перфекціонізму П. Хьюїтта, Г. Флета), а також методів статистичної обробки даних, котрі в повній мірі дали можливість розкрити особливості вираженості емоційного вигорання серед державних службовців України, а також перфекціонізму як одного із причин його формування.

Тож, можемо припустити, що в цілому нами було підібраний релевантний дослідженню психодіагностичний інструментарій.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

Результати аналізу рівнів емоційного виснаження та вигорання у державних службовців в сучасних умовах за методикою №1, тобто опитувальником вигорання К. Маслач, зображено на таблиці 2.1, на рисунку 2.1.

Таблиця 2.1

Результати діагностування за методикою №1 (кількість осіб n=40)

Шкали	Рівні	Кількість респондентів
Емоційне виснаження	Низький	6
	Середній	28
	Високий	6
Деперсоналізація	Низький	12
	Середній	24
	Високий	4
Редукція особистих досягнень	Низький	12
	Середній	22
	Високий	6
Емоційне вигорання	Низький	12
	Середній	20
	Високий	8

Отже, на основі стандартизованого опитувальника вигорання К. Маслач було виявлено, що емоційне виснаження відзначено на середньому рівні у 70%

учасників дослідження та на високому рівні у 15% з них. Негативне сприйняття власних професійних досягнень (редукція) виявлено на високому рівні у 15% учасників, але на низькому рівні у 30% з них.

Деформація взаємин з іншими людьми спостерігається на високих рівнях лише у 10% державних службовців, які відзначають зростання негативного ставлення до оточуючих, що пов'язане з важкими умовами праці.

Проте 30% мають низькі рівні деперсоналізації.

На рисунку 2.1. презентовано узагальнений розподіл опитуваних за рівнями вираженості емоційного вигорання.



***Рис. 2.1.** Показники рівнів емоційного виснаження та емоційного вигорання державних службовців*

Маємо відмітити, що вищевикладені висновки підтверджуються результатами, згідно з якими емоційне вигорання на високому рівні виявлено у 20% державних службовців, середній рівень мають 50% респондентів, а низькі рівні емоційного вигорання виявлені у 30%.

Таким чином, у 70% досліджуваних зафіксовані виразні прояви емоційного вигорання.

Результати вимірювання рівнів адаптивності та дезадаптації особистості державних службовців в умовах кризових ситуацій за допомогою методики

дослідження соціально-психологічної адаптації (СПА) можна побачити у таблиці 2.2, на рисунку 2.2.

Після проведення діагностики за методикою №2 було встановлено, що більшість відповідей учасників дослідження попадають у зону невизначеності. Однак високі показники за цією методикою були виявлені у шкалах "Прийняття себе" та "Прийняття інших". Це свідчить про позитивне ставлення до колег та відвідувачів установи, а також про велику довіру до власних дій, що створює сприятливе середовище за допомогою власних життєвих ресурсів на основі реального досвіду та впевненості.

Таблиця 2.2.

Результати діагностування за методикою №2 СПА (кількість осіб n=40)

№	За методикою №2 СПА Шкали	Рівні		
		низький	зона невизначеності	високий
1	Адаптивність	-	22	18
2	Деадаптивність	11	27	2
3	Прийняття себе	-	23	17
4	Неприйняття себе	12	24	4
5	Прийняття інших	1	15	24
6	Неприйняття інших	14	24	2
7	Емоційний комфорт	7	30	3
8	Емоційний дискомфорт	5	30	5
9	Домінування	1	34	5

Низькі рівні адаптивності не були виявлені серед досліджуваних державних службовців, тоді як високі рівні були показані 45% учасників, а решта 55% мали середні рівні. Це має значення для визначення усвідомлення державними службовцями своєї соціальної ролі, професійної та соціальної активності, а також для планування подальших дій на перспективу.

Деадаптивність на середньому та низькому рівнях була виявлена у великій більшості респондентів. За шкалою "Емоційний комфорт", тобто стан впевненості та оптимізму, на низькому рівні були виявлені у 17% учасників, а

високі рівні спостерігалися лише у 7% державних службовців; більшість досліджуваних показали середні рівні емоційного комфорту.

Подібні результати були отримані за шкалою "Емоційний дискомфорт". Високі рівні за шкалою "Домінування" були виявлені у 12% державних службовців, а низькі рівні — лише у 2% учасників дослідження.

З метою унаочнення отриманих показників нами було отримані показники представлено за допомогою рисунку 2.2.

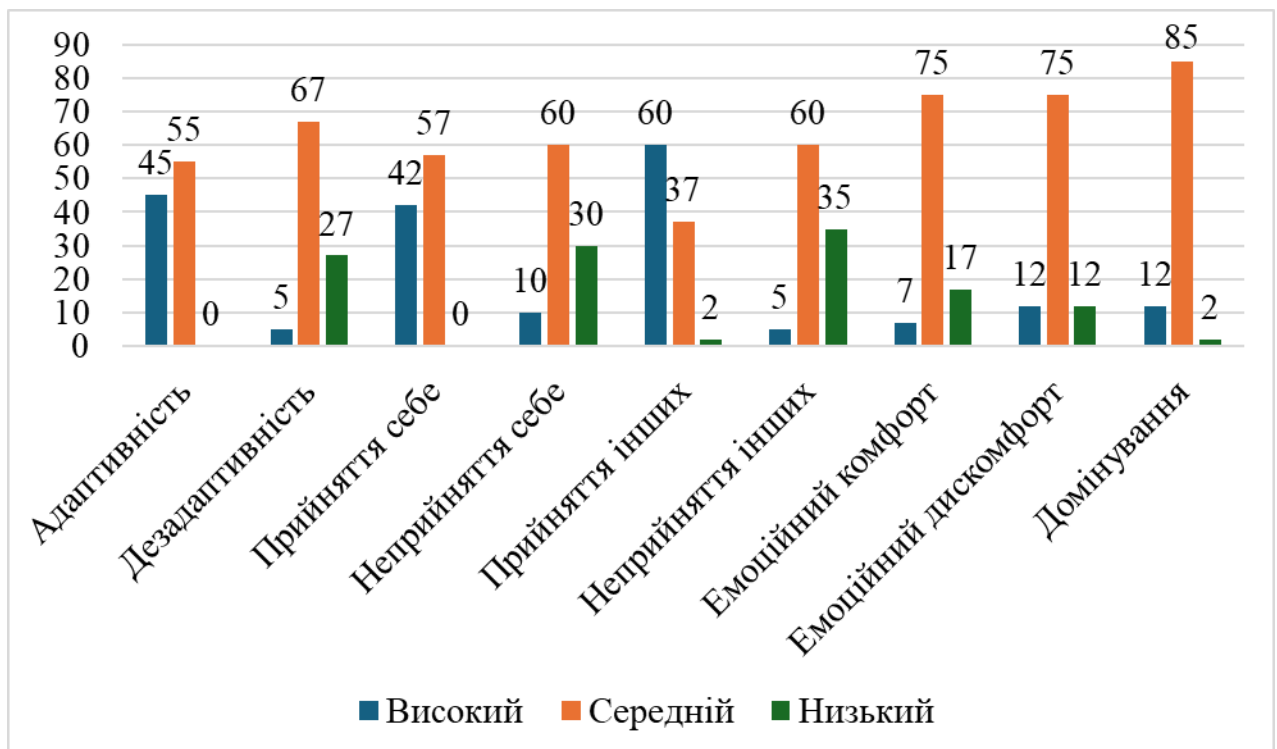


Рис. 2.2. Показники рівнів адаптивності та дезадаптації особистості медиків за методикою К. Роджерса і Р. Даймонда

Як ми можемо бачити з рисунку 2.2., найбільш вираженим рівнем адаптивності та дезадаптації особистості серед опитуваних державних службовців є саме середній, менш вираженим — високий, а найменш представленим — низький рівень.

Результати аналізу рівнів перфекціонізму серед державних службовців та оцінка ступеня емоційного вигорання через занадто високі вимоги до себе та інших, невдачі в досягненні складних цілей та виникнення почуття провини

серед державних службовців застосовано методику №3 – «Багатовимірна шкала перфекціонізму» представлені в таблиці 2.3, на рис. 2.3.

Таблиця 2.3

Результати діагностування за методикою №3 (кількість осіб n=40)

Загальна шкала перфекціонізму (ЗШП)	Кількість респондентів
Низький	6
Середній	24
Високий	10

Після проведеного аналізу рівнів перфекціонізму серед державних службовців можна зазначити, що більшість учасників дослідження (60%) мають середні показники перфекціонізму. Це означає, що загальний рівень перфекціонізму серед більшості досліджуваних не виходить за межі середніх показників, встановлених авторами опитувальника. Додатково, 25% державних службовців показали високі рівні перфекціонізму, тоді як лише 15% мають низькі показники за сумою всіх шкал опитувальника.

Отримані дані було представлено за допомогою рисунку 2.3. з метою їх унаочнення.



Рис. 2.3. Показники рівнів перфекціонізму медиків за методикою П. Х'юїтта і Г. Флетта

Так, аналізуючи результати, представлені за допомогою рисунку 2.3., відмітимо, що домінуючим рівнем перфекціонізму є саме середній рівень, а найменш вираженим – низький рівень. Тобто, досліджувані в переважній більшості схильні до компромісів, можуть здебільшого легко приймати зміни, а також мають реалістичний підхід до завдань та життєвих ситуацій. Окрім того, домінуючий середній рівень вираженості перфекціонізму може бути свідченням того, що людина може менше переживати через невдачі чи недовіли, що знижує рівень стресу і уможливорює збереження емоційного балансу.

Таким чином, можна зробити висновок, що низькі рівні перфекціонізму виявлені лише у малої частини державних службовців, тоді як середні та високі рівні переважають у більшості опитаних. Це свідчить про те, що прояви перфекціонізму досить виражені серед переважної більшості респондентів.

У рамках даного дослідження ми використовували кореляційний аналіз для встановлення взаємозв'язку між вимірюваними параметрами, використовуючи кореляційний коефіцієнт Пірсона.

Позитивний (прямий) зв'язок вказує на те, що велике значення однієї ознаки супроводжується великим значенням іншої, і коефіцієнт кореляції знаходиться у діапазоні від 0 до +1. Негативний (зворотний) зв'язок вказує на те, що велике значення однієї ознаки супроводжується меншим значенням іншої, і коефіцієнт кореляції супроводжується від'ємним знаком (–) і також знаходиться у діапазоні від 0 до 1.

Результати кореляційного аналізу за використаними методиками наведені у таблицях 2.4 та 2.5.

Таблиця 2.4

Кореляційні зв'язки між складовими методики №1 та методики №2

Методика 1	Методика 2								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Кореляція	-0,015	-0,112	-0,027	-0,179	0,012	0,187	0,002	-	-0,172

								0,197	
Кореляційна залежність	Зворотна	Зворотна	Зворотна	Зворотна	Позитивна	Позитивна	Позитивна	Зворотна	Зворотна
Тіснота зв'язку	Дуже слабка	Слабка	Дуже слабка	Слабка	Дуже слабка	Слабка	Відсутня	Слабка	Слабка
Критичне значення 0,3 при $p = 0,05$									

Таблиця 2.5

Кореляційні зв'язки між складовими методики №1 та методики №3

Методика 3	Методика 1			
	1	2	3	4
Кореляція	0,616	0,769	0,764	0,755
Кореляційна залежність	Позитивна	Позитивна	Позитивна	Позитивна
Тіснота зв'язку	Значна	Сильна	Сильна	Сильна
Критичне значення 0,3 при $p = 0,05$				

Під час кореляційного аналізу між показниками діагностики державних службовців, виявлено значні взаємозв'язки між ступенем емоційного вигорання і рівнем перфекціонізму.

Також виявлені слабкі позитивні зв'язки між рівнем соціально-психологічної адаптації за деякими шкалами методики та загальним рівнем емоційного вигорання, особливо за шкалою "Неприйняття інших", що свідчить про можливе підвищення рівня вигорання при відсутності розуміння взаємовідносин.

За шкалами "Адаптивність" та "Прийняття себе" спостерігаються від'ємні кореляції з рівнем емоційного вигорання, що свідчить про зниження вигорання з підвищенням цих показників.

Результати також показали негативний вплив параметрів "Домінування" та "Емоційний дискомфорт" на емоційну сферу державних службовців. Підсумково, розуміння державним службовцем поняття "повинен" у професійній діяльності може призвести до певного рівня емоційного вигорання.

Під час емпіричного дослідження рівнів емоційного вигорання державних службовців було виявлено, що досліджувані мають ознаки емоційного вигорання, але в той же час відзначаються достатньо високими рівнями соціально-психологічної адаптації та проявляють високу професійну та соціальну активність, вважаючи себе цілісними особистостями. Більшість з них мають впевненість у собі та високий ступінь оптимізму, незважаючи на складні умови праці. У взаємодії з відвідувачами та колегами вони поважають думку інших та відповідально ставляться до своїх обов'язків.

Проте виявлене емоційне виснаження присутнє на середньому рівні у 70% та на високому рівні у 15% опитуваних. Деякі з них негативно оцінюють свої професійні досягнення, але більшість позитивно оцінюють свої успіхи. Рівні перфекціонізму, що може сприяти емоційному вигоранню, на високому рівні виявлені у чверті опитаних, а низький рівень - у невеликої кількості службовців.

Це свідчить про те, що більшість державних службовців схильні до завищених вимог до себе та інших, особливо в умовах війни, що може призвести до почуття провини.

2.3. Розробка психокорекційної програми та практичних рекомендацій щодо подолання емоційного вигорання державних службовців

Мета програм з профілактики емоційного вигорання полягає у забезпеченні працівників усіма необхідними інструментами для мобілізації емоційних та фізичних ресурсів, щоб виявити та подолати вже наявні симптоми емоційного вигорання та запобігти їх виникненню у майбутньому. Зазвичай такі програми є універсальними та враховують будь-який вік, стаж роботи, гендерні стандарти у галузі, сімейний стан та інші характеристики працівників.

Дослідники явища синдрому вигорання (Е. Vlachou, D. Damigos, G. Lyrakos, K. Chanopoulos, G. Kosmidis) досліджували вплив емоційного інтелекту на розвиток і прогрес синдрому вигорання у певних фахівців. Вони вивчали, чи може рівень емоційного інтелекту та його компоненти (самопочуття, самоконтроль, емоційність, комунікабельність) впливати на синдром вигорання, знижуючи його рівень. Дослідники прийшли до висновку, що профілактика емоційного вигорання може бути розділена на два рівнозначні рівні:

- Здійснюється психологічними службами.
- Особиста або самопрофілактика[14].

Першим кроком психологічного консультування є встановлення психологічного контакту та створення комфортного та довірливого середовища спілкування у міжособистісних стосунках. Для співпраці необхідним є виявлення індивідуальних особливостей кожного клієнта та його симптомів, проявів його власного «Я» за допомогою індивідуальних інструментів, дослідження, яке допомагає клієнту ідентифікувати та представити себе.

На другому етапі необхідно визначити основні цілі та окреслити бажані результати психологічної роботи. Уточнення цілей і власної точки зору часто може стати важливим кроком до майбутніх змін людини та адаптації до нових умов.

Для підтримки мотивації, необхідно щось змінити в житті, щоб проблеми не мали значного впливу на поведінку та світогляд людини. Таке ставлення до майбутнього, засноване на встановленні цілей, обговоренні сильних сторін і ресурсів, компліментах і пошуку винятків з історії проблеми, дає клієнтам надію. Це є ключовим чинником мотивації.

Розвиток здатності до подолання проблем на основі здобутого досвіду в кризових умовах життя стає засобом мотивації до наступних звершень. Під час аналізу та обговорення, клієнт має оцінити результати проблеми і зрозуміти, що йому не подобаються ці результати і він хоче, щоб вони відрізнялися від того,

що станеться надалі. Клієнт також може згадати, як можливо використати набутий досвід його знайомих та друзів стосовно розв'язання складних проблем та пристосування до нових складних чи кризових умов. Ці знання корисні на етапі обговорення бажаного майбутнього та планів.

На третьому етапі обговорення можна задавати питання про винятки. Це допоможе підтримати клієнтів у їх шляху до адаптації, обговорюючи ситуації, коли проблема не має звичайних негативних ознак.

Однак, якщо клієнт стверджує, що винятків не було і ситуація залишається складною, можна використовувати певні запитання, щоб дослідити, як він намагається запобігти погіршенню ситуації. Ці запитання допоможуть клієнтам зберігати впевненість у своїх сильних сторонах і забезпечують позитивне ставлення, що сприяє досягненню успіху.

На етапі реалізації плану дій особливо важливо звернутися до зовнішньої підтримки для зміни світогляду людини.

На четвертому етапі проводиться оцінка результатів роботи. Увага приділяється навіть найменшим змінам, і важливо оцінювати ці зміни протягом всього процесу, а не лише в кінці циклу. Це дозволяє психологам вчасно реагувати на змінюючіться обставини, підтримувати клієнтів у мотивації та виявляти мінімальні позитивні зміни чи прогрес.

Якщо цілі визначені розпливчасто, оцінити результати може бути важко. Тому, як частина підходу до розвитку сильних сторін, запитання може починатися з того, що змінилося (позитивні зміни).

Психологи, які працюють з групами, очікують позитивних змін у групі, і це відчуття може передаватися учасникам. Коли учасники також відчують покращення, ситуація рухається в правильному напрямку. Це допомагає людям переглянути своє життя, усвідомити свої сильні сторони, потенціал та ресурси.

При виборі стратегії психологічного впливу важливо враховувати тип акцентуації характеру людини, а також забезпечити фаховий підхід до роботи.

Спільна робота родини у профілактиці впливу травматичних подій на клієнта може бути ефективним методом систематизації позитивного впливу психологічної роботи, що сприяє самоствердженню, самоактуалізації та продуктивній діяльності.

У сучасних умовах, коли соціальна реальність характеризується стрімкими темпами змін та нестабільністю, важливо розвивати навички саморегуляції, саморозвитку та самодопомоги для подолання життєвих викликів та криз. Самопізнання включає в себе аналіз власних реакцій на різноманітні ситуації, що допомагає зрозуміти себе краще та розвивати ефективні стратегії управління емоціями.

Створення соціально-психотерапевтичної атмосфери сприяє підтримці державного службовця не лише словами консультанта, але й внутрішнім настроєм. Важливо використовувати засоби внутрішнього настрою з метою підвищення дефензивності, що базується на моделюванні ситуацій та формуванні потрібних реакцій в стресових умовах.

Для подолання емоційного та професійного вигорання існує багато медитативних технік. Важливо використовувати їх з урахуванням індивідуальних потреб та можливостей. Перерви в роботі також мають позитивний ефект, знижуючи рівень вигорання, але слід пам'ятати, що їхня ефективність може бути тимчасовою, і необхідно забезпечити систематичну підтримку та самопрофілактику в тривалості.

Для профілактики професійного вигорання важливо забезпечити гармонію у власному особистісному світі. Це можна досягти, спочатку чітко визначивши свої професійні цілі та напрямки трудової діяльності. При початку робочого дня важливо чітко сформулювати очікувані результати, які мають бути досягнені до кінця дня, що допоможе у плануванні та організації роботи.

Для ефективності важливо оцінити власні можливості та належні умови до виконання поставлених цілей, щоб уникнути втоми та напруження та послідовно виконувати завдання. Науковці також підкреслюють важливість

якості та періодичності відпочинку, наголошуючи, що це може бути краще за тривалість.

Отже, в контексті профілактики емоційного виснаження та вигорання, особливо враховуючи складні умови, з якими стикаються державні службовці, необхідно розглядати загальний підхід до покращення психологічного стану та забезпечення їх продуктивної діяльності.

Релаксація та зняття психологічного напруження відіграють ключову роль у відновленні сил та збереженні психічного здоров'я державних службовців.

Нормальний відпочинок, як тривалий, так і короткочасний, повинен супроводжуватися релаксацією для максимального відновлення енергії та психічного стану.

Загальний підхід до профілактики емоційного виснаження може включати такі елементи:

- Чітке визначення професійних та особистих цілей допоможе державним службовцям організувати свою роботу та життя таким чином, щоб уникнути перевантаження та стресу.

- Використання різних технік релаксації, таких як медитація, йога, дихальні вправи або масаж, може допомогти зняти напруження та відновити енергію.

- Важливо мати підтримку від колег та близьких людей. Спілкування з іншими може допомогти відвертіше висловлювати свої почуття та отримувати підтримку в складних ситуаціях.

- Регулярна фізична активність, збалансоване харчування та достатній сон є важливими складовими здорового способу життя, які допомагають зберегти енергію та психічне здоров'я.

Цей комплексний підхід може допомогти державним службовцям підтримувати своє психічне здоров'я та ефективно впоратися зі стресом та складними умовами роботи.

Висновки до другого розділу

З метою вивчення психологічних чинників емоційного вигорання державних службовців було проведено діагностику визначених критеріїв за трьома методиками. Емпіричне дослідження складалося з кількох етапів: організаційного, діагностичного, практичного та узагальнювального. У дослідженні взяли участь 40 державних службовців різного віку та стажу роботи. За результатами діагностики виявлено, що державні службовці з досліджуваної групи демонструють ознаки емоційного вигорання, але одночасно характеризуються високими рівнями соціально-психологічної адаптації та проявляють високу професійну та соціальну активність, вважаючи себе цілісною особистістю. Кореляційний аналіз показав значні зв'язки між ступенем емоційного вигорання та рівнем перфекціонізму, що пов'язано з установленням важких цілей. Також виявлені слабкі позитивні кореляційні зв'язки між рівнем соціально-психологічної адаптації та загальним рівнем емоційного вигорання.

Психокорекційна робота сприяє створенню нового сприйняття обставин та встановленню збалансованих комунікативних зв'язків з оточуючими. Вона сприяє розвитку поміркованого ставлення до ситуацій, які зазвичай викликали роздратування, агресію та емоційне виснаження. Для державних службовців також важливо регулярно вдосконалювати свої навички та знання у сфері профілактики вигорання, особливо під час війни.

Розглядання процесу профілактики емоційного вигорання має велике значення, зокрема для державних службовців. Це не лише загальний шлях профілактики та подолання негативного психологічного стану, але й перехід на новий рівень вирішення ситуацій та спрямування на подальшу продуктивну діяльність.

РОЗДІЛ 3

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ З КОРЕКЦІЇ ПРОЯВІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СЕРЕД ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

3.1. Соціально-психологічний тренінг в науковій психологічній літературі: визначення, характеристики, вимоги, значення

Соціально-психологічний тренінг є важливою формою групової психологічної роботи, яка спрямована на розвиток та корекцію міжособистісних і соціальних навичок. Він використовується для вдосконалення соціальних умінь, підвищення психологічної компетентності та поліпшення особистісного розвитку учасників.

Соціально-психологічний тренінг (СПТ) – це спеціально організований процес навчання та розвитку особистості в групі, що використовує методи активної взаємодії для розвитку соціальних навичок. Основною метою тренінгу є навчання особистості ефективній комунікації, управлінню емоціями, вирішенню конфліктів та соціальній адаптації.

К.Л. Мілютіна інтерпретує тренінг як багатофункціональний метод цілеспрямованих змін психологічних феноменів індивіда, групи чи організації з ціллю гармонізації їх професійно-особистісного буття [33].

За словами Н.Є. Афанасьєвої та Л.А. Перелигіної, соціально-психологічний тренінг є інтеграційною формою навчання, яка поєднує елементи психологічного консультування, педагогіки та психотерапії. Він вважає, що тренінг допомагає особистості краще пізнати себе та інших, адаптуватися до нових соціальних умов і вимог сучасного суспільства [4].

В роботі О.А. Блінова зазначається, що тренінг є активною формою навчання індивіда умінням, навичкам, а також формування у нього відповідних якостей для успішної життєдіяльності [6].

Теоретичними засадами СПТ є соціальна психологія та психотерапія, що поєднують як когнітивні, так і емоційні аспекти людської поведінки. Я.С. Андрушко, стверджує, що соціально-психологічний тренінг базується на таких психологічних підходах [1]:

1. Теорія соціального навчання (Альберт Бандура) – розглядає процес навчання через спостереження і моделювання поведінки. Учасники тренінгу, спостерігаючи за поведінкою інших членів групи, вчаться новим способам взаємодії.

2. Теорія рольових ігор (Дж. Морено) – важливим методом тренінгу є рольова гра, під час якої учасники можуть приміряти на себе різні соціальні ролі, тренувати навички комунікації та вирішення конфліктів.

3. Гештальт-терапія – у процесі тренінгу використовуються методи гештальт-терапії для глибшого усвідомлення учасниками своїх емоцій і потреб, а також для побудови цілісного образу себе.

4. Гуманістична психологія – тренінг спрямований на розвиток особистісного потенціалу, самопізнання та самовдосконалення учасників.

Говорячи про особливості, маємо відмітити як негативні, так і позитивні сторони такої взаємодії. Позитивними сторонами тренінгової форми взаємодії є активність групи, синтез матеріалу та емоційного ставлення до нього, підвищення рівня мотивації, а також практичну перевірку й закріплення набутих знань та вмінь [20].

Негативними сторонами тренінгової форми взаємодії доцільно вважати обмежену кількість учасників, вимоги до рівня теоретичної підготовки учасників й обмеженість тренера в поданні великого обсягу суто теоретичного матеріалу [20].

Окрім того, особливістю тренінгу є й те, що уможливорюється вивчення складних, емоційно значимих питань в безпечній обстановці тренінгу.

Маємо підкреслити, що класифікацій тренінгів досить багато. Проте в залежності від мети та завдань вирізняється наступна класифікація:

1) соціально-психологічний тренінг має на меті саме розвиток комунікативних здібностей і міжособистісної взаємодії, а також уміння встановлювати та розвивати різні види взаємин між людьми;

2) тренінг особистісного зростання передбачає самовдосконалення, вирішення внутрішньоособистісних конфліктів й суперечностей тощо;

3) тематичний або соціально-просвітницький тренінг спрямований на конкретну проблематику, зміст якої потребує засвоєння, або ж набуття таких вмінь та навичок:

- комунікативних навичок, які можуть напрацьовуватися в ході тренінгу шляхом залучення ряду ігор та вправ;

- навичок прийняття рішень, що може формуватися шляхом дискусій, мозкових штурмів, або ж обговорення проблем груповою людей чи ігор, спрямованих на усвідомлення та вирішення проблеми; алгоритм прийняття рішення тощо;

- навичок зміни стратегії поведінки, які допомагають людині: гнучко реагувати будь-якій ситуації, краще пристосовуватися до оточення, швидше знаходити вихід із складних ситуацій, реалізовувати свої плани і досягати мети;

4) психокорекційний тренінг, що має на меті корекцію психічних процесів, тренування певних якостей і здібностей особистості;

5) психотерапевтичний тренінг задля виправлення хворобливих відхилень особистісного розвитку (невротичних розладів, декомпенсацій, акцентуацій характеру тощо) [6].

Кожний тренінг має вступну, основну та заключну частину. Варіативність тривалості кожної із частин обумовлюється метою тренінгу, видом цільової групи, тривалістю тренінгу, а також рівнем підготовленості групи.

Зазвичай вступна частина спрямовується на повідомлення мети, а також теми тренінгу й організаційних частин.

Основна частина передбачає ознайомлення з новою інформацією, проведення її аналізу й спільне обговорення.

Заклучна частина має на меті підсумок результатів обговорення й рекомендації щодо застосування набутих знань у практичній діяльності [6].

Провідними вимогами до тренінгу є наступні:

1. Тренер повинен мати всі необхідні матеріали для проведення тематичного тренінгу. Він повинен відчувати себе компетентним і впевненим у ролі ведучого.

2. У наявної інформації необхідно вибрати основну, що відповідає кінцевій меті тренінгу, і забезпечити постійне звертання учасників до цієї інформації впродовж усього проведення (рефлексію).

3. Необхідно розподілити інформацію на 3 групи: 1) питання, які учасники повинні знати – це завдання, які потребують вирішення для досягнення мети тренінгу; 2) питання, які учасникам потрібно знати – інформацію, яку слід розглянути хоча б коротко, або, якщо дозволяє час, - детально обговорити; 3) питання, які учасники можуть знати – інформацію, яку слід дати для самостійного ознайомлення після проведення окремої вправи, у вигляді дидактичного матеріалу.

4. Відповідно до завдань тренінгу необхідно чітко розподілити час на кожне питання, щоб повністю розкрити їх.

5. Необхідно організувати весь матеріал у логічну послідовність, щоб вкластися у відведений час. Логіка викладення матеріалу має відповідати принципам навчання. Нова інформація повинна утворювати смислові асоціації зі знаннями, засвоєними учасниками раніше, та ускладнюватися поступово – від простого до складного, від відомого до невідомого, від близького до далекого, від легкого до важкого, від конкретного до абстрактного. При розкритті питань необхідно використовувати різні методи навчання, віддаючи перевагу методам активізації навчально-пізнавальної діяльності [6].

В аспекті розгляду засад проведення соціально-психологічного тренінгу, зазначимо наступні принципи, якими регламентується діяльність як тренера групи, так і власне учасників.

1. Серед принципів відіграють важливу роль добровільність, рівноправність, активність, дослідницька позиція та конфіденційність.

2. Принцип конфіденційності передбачає те, що все сказане, побачене та почуте в рамках тренінгової зустрічі має залишатися між учасниками і не підлягає обговоренню поза її межами. Це доволі складний для контролю принцип, а тому вимагає максимального рівня відповідальності кожного учасника [50].

3. Принцип добровільності полягає в тому, що всі учасники перебувають на тренінгових зустрічах з власного бажання, свідомо і цілеспрямовано.

4. Рівноправність як принцип тренінгової форми взаємодії полягає в тому, що всі учасники мають однакові обов'язки та права [6].

5. Принцип активності передбачає максимальну включеність кожного з учасників у взаємодію на зустрічі, а також ті наявні зусилля, які вони мають прикладати з метою отримання різностороннього досвіду.

6. Дослідницька позиція як принцип тренінгової зустрічі передбачає відкритість до нового, здатність та бажання активного спостереження за власними особистісними змінами.

Крім принципів, видів тренінгів та цілей важливо згадати про таку характеристику зазначеної форми взаємодії як групова динаміка.

В своїх напрацюваннях Н.Є. Афанасьєва та Л.А. Перелигіна зазначають, що групову динаміку варто розглядати в якості сукупності групових дій та інтеракцій, які з'являються як результат міжособистісної взаємодії учасників групи та впливу зовнішнього середовища і є розвитком групи в часі. Ця динаміка визначається завданнями, нормами, структурою групи, а також структурою лідерства в ній, груповими ролями, згуртованістю групи, а також фазами її розвитку [4].

Завдання групи дослідницями визначаються в якості загальної системи практичної роботи з її учасниками. Завдання загалом здебільшого є співзвучними з тими, які переслідує тренер тренінгу [22].

Під нормами групи маємо розглядати ті прийняті правила поведінки, які визначають умови взаємодії учасників групи [22].

Структура групи пов'язана з тими ролями, які виконують її учасники, а також тим соціометричним статусом, яким вони володіють. Мірою розвитку групи і взаємодії між її членами рольова і статусна структури можуть змінюватися [4].

Ролі – це поведінка, прийнята членами групи, яка розглядається ними як така, що відповідає груповим інтересам.. серед найбільш поширених групових ролей варто відзначити роль лідера, експерта, пасивного учасника групи та «далекого» члена групи [41].

Тож, підсумовуючи вищесказане зазначимо, що тренінг є провідною формою групової роботи й значно полегшує засвоєння нових знань, навичок та умінь. Кожен тренінг характеризується наявністю структури, завдань та норм взаємодії, а також ролей, фаз та груповими ролями. Протягом тренінгових зустрічей особливої уваги потребує дотримання принципів взаємодії в колі групи та поза її межами, а також вміння тренера вести групову зустріч так, щоб зберігалася групова динаміка.

3.2. Програма тренінгу з корекції проявів емоційного вигорання серед державних службовців України

Актуальність питання зниження рівня емоційного вигорання державних службовців в період війни є надзвичайно важливою. Військові конфлікти значно підвищують стресові навантаження на працівників державного сектора, які виконують важливі адміністративні функції, підтримують стабільність та надають підтримку населенню. У період війни службовці змушені працювати в

умовах підвищеної відповідальності, інтенсивного тиску та часто недостатніх ресурсів, що може призводити до емоційного та фізичного вигорання.

Формування емоційного вигорання та швидкість його розвитку залежить від інтенсивності стрес-факторів та частоти їх впливу, а також особистісних характеристик індивіда і його сприйняття власне цих стресорів.

Саме тому, зважаючи на той чи інший фактор, що детермінує виникнення емоційного вигорання, є потреба говорити про різні методи корекції та взагалі його профілактики серед держслужбовців в період військового конфлікту.

Найчастіше фактори професійного вигорання пов'язуються з організаційними моментами професійної діяльності (особливості роботи, структури організації, умови тощо). Власне, це дає можливість говорити про доцільність в цьому плані роботи з особистісною сферою працівника в рамках профілактики та корекції стану вигорання.

Так як в загальному вигляді говорити про зміну структури організації не доводиться, то ж поговоримо про підвищення компетентності та професіоналізму особистості державних службовців для корекції вигорання в державних установах, а також поповнення дефіцитів ресурсів. Окрім того, маємо відмітити, що організація регулярних тренінгів та консультацій для підтримки психічного здоров'я державних службовців, вчасна ротація кадрів через зміну робочого середовища чи обов'язків може знижувати рутину, а відтак й формування вигорання.

До домінуючих напрямків профілактики емоційного вигорання слід віднести покращення умов праці та відпочинку, професійного та особистісного саморозвитку, соціальний захист власне спеціалістів, система поліпшення психологічного клімату в організації, а також система психологічного розвантаження, зняття напруги після робочого дня, створення нових проектів та їх реалізація, культивування інших інтересів, підтримка свого здоров'я, дотримання режиму сну та харчування, оволодіння технікою медитації, а також наявність підтримуючого кола колег та друзів й відкритість новому досвіду.

Як ми бачимо, профілактичні заходи досить різноманітні й включають не лише професійну, а й особистісну сферу. Так як обов'язкова умова професійного розвитку особистості є усвідомлення прийомів професійного самозбереження, що розглядається як здатність особистості протистояти соціально-професійній деструктивній ситуації, яка має місце, а також максимально актуалізувати професійно-психологічний потенціал (в умовах дестабілізації професійного життя), протистояти професійно обумовленим кризам, стагнації, деформаціям, а також готовність до професійної самозміни.

Основні способи захисту від професійної деформації включають:

- а) Підвищення рівня усвідомленості – це процес глибшого пізнання себе та проблем, які постають у професійній сфері;
- б) Переосмислення себе та своєї професійної ролі – оцінка власних думок про себе та своє ставлення до професійних викликів;
- в) Зміна когнітивних компонентів комунікативних установок – через усвідомлення важливості комунікації в системі підвищення кваліфікації та перепідготовки;
- г) Звільнення від стереотипів – через розуміння ролі комунікативної активності;
- д) Засвоєння нових комунікативних навичок – через спеціальні тренінги, які допомагають діяти ефективніше у комунікаційних ситуаціях.

До того ж особливої уваги потребує можливість проведення серії тренінгових груп, що проводяться фахівцем у галузі не лише індивідуальної, а й групової психотерапії. Так як вміння справлятися з власними негативними переживаннями, з агресією, винуватістю, соромом, нерациональними когнітивними фільтрами та упередженнями – це здібності, що допомагають запобігти вигоранню.

Так, на основі проведеного теоретичного аналізу з проблематики методів профілактики емоційного вигорання державних службовців нами було розроблено корекційну програму емоційного вигорання тих спеціалістів, в яких

спостерігається наявність початкових елементів даного психологічного феномену з метою запобігання подальшого розвитку.

Саме тому нами було обрано соціально-психологічний тренінг як один з найбільш ефективних групових форм роботи, які дають можливість переносити інтенсивний стрес без підвищеного ризику розвитку психічних чи соматичних захворювань за умови отримання адекватної соціальної підтримки.

Завдання даної програми полягають в наступному:

1. Сприяти підвищенню емоційної саморегуляції та підвищенню якості використання знань основ психології у власному житті;
2. Корегувати формування професійного вигорання;
3. Навчати прийомів зняття емоційного напруження, прийомів підвищення самооцінки, настрою, розвитку навичок профілактики синдрому хронічної втоми та емоційного вигорання;
4. Сприяти оволодінню прийомами надання самопомог, формуванню загальної життєстійкості та толерантності емоційного вигорання.

Реалізація тренінгової програми відбувалася у формі соціально-психологічного тренінгу, розрахованого на 10 годин групової роботи. Кожне заняття розраховане на 2 години, тож загалом тренінгова програма розрахована на 5 тематичних зустрічей та самостійну роботу для закріплення отриманих знань та умінь.

Тренінг проводився з 6 особами, результати яких значно виходили за межі норми.

Реалізація тренінгової програми проходила в три етапи:

- ознайомлювальний, присвячений введенню та обговоренню правил тренінгової групи, проведенню технік та формуванню інтересу до занять й згуртуванню групи;
- розвиваючий (основна частина роботи присвячена саме цьому етапу), що спрямований на розвиток самооцінки, самоставлення,

сампосприйняття, а також усвідомлення власних цінностей й розвиток емоційної стійкості, роботу з негативними емоціями;

- закріплюючий (завершальний) етап, що полягає у підведенні результатів, отриманні зворотнього зв'язку про проведену роботу з боку тренера та учасників.

Тренінгова програма побудована з дотриманням основних принципів побудови тренінгової взаємодії. Власне кожна зустріч передбачає вступ, основну частину та рефлексію, а також включає в себе індивідуальну та групову рефлексію на початку та наприкінці заняття. Окрім того, програма побудована з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей учасників та згідно з їхнім рівнем обізнаності в темі, з якої побудовано тренінгову програму в цілому.

Загалом в програму включено наступні тематичні зустрічі:

1. Тренінгова сесія 1 «Знайомство», яка передбачає знайомство учасників групи один з одним, створення довірливої атмосфери, а також розширення уявлень про себе.

2. Тренінгова сесія 2 «Втома та вигорання», що має на меті усвідомлення того факту, що стан втоми та вигорання на разі досить близькі кожному із учасників, а тому вони в цьому не самотні; зниження інтенсивності переживань.

3. Тренінгова сесія 3 «Я можу», яка передбачає надання інструментів для особистого використання задля зниження рівня напруження, втоми, усвідомлення наявного рівня професійного вигорання, а також практикування у застосуванні набутих інструментів.

4. Тренінгова сесія 4 «Стрес: зло чи добро?», метою якої є розширення уявлень про стрес, його вплив на наше життя, стресостійкість; створення умов для розвитку стресостійкості особистості.

5. Тренінгова сесія 5 «Завершення» присвячена надання відповідей на незакриті питання учасників, проведення повторного тестування, а також вправи на закріплення отриманих умінь та знань.

В ході реалізації тренінгової програми відбувалося практикування технік з арт-терапії, когнітивно-поведінкової та тілесної терапії.

Нижче надамо зміст з детальним описом кожної зустрічі.

В таблиці 3.1. представлено структуру даної тренінгової зустрічі.

Тренінгова сесія 1.

Так, перша зустріч «Знайомство» має за мету передбачає знайомство учасників групи один з одним, створення довірливої атмосфери, а також розширення уявлень про себе.

Таблиця 3.1

План зустрічі «Знайомство»

Назва вправи	Мета	Час проведення (хвилини)
Знайомство	знайомство учасників тренінгу, створення дружньої атмосфери	6
Що тут можна?	Встановлення правил взаємодії	7
Чого я хочу?	Озвучування своїх очікувань від зустрічей, постановка цілей на тренінгову програму, звуження запиту	5
Моя літера	створення дружньої довірливої атмосфери, краще пізнання один одного	5
Самооцінка емоційного стану	сприяти усвідомленню учасниками групи свого емоційного стану, його візуалізації та прийняттю	10
Мої опори	пошук опор та їх усвідомлення, розширення уявлення стосовно того, на що зараз учасники можуть опиратися	25-30
Лист підтримки	прийняття своїх опор, деталізація того, чого не вистачає саме зараз та рефлексія над тим, як цього досягнути	25-30
Ресурси	допомагає знайти свої точки опори та ресурси	15-20

Рефлексія	Підведення підсумку заняття, усвідомлення здобутого матеріалу, інсайтів заняття	7
Загальний час тренінгового заняття		120 хв.

Вправа «Знайомство». Мета: знайомство учасників тренінгу, створення дружелюбної атмосфери. Зміст вправи: кожен учасник представляється та асоціює себе з певною твариною, розповідаючи про неї 5 характеристик, які властиві їй.

Що тут можна?. Мета: тренінгу, встановлення норм взаємодії учасників тренінгу в групі.

Можливість пропозиції для учасників:

- Правило конфіденційності;
- Правило «Стоп»;
- Правило активності;
- Правило «Я-повідомлення»;
- Правило «Вимкненого телефону».

Вправа «Чого я хочу?». Мета: усвідомлення своїх очікувань від тренінгової сесії.

Вправа «Моя літера....». Мета: створення дружньої довірливої атмосфери, краще пізнання один одного. Зміст вправи: кожен з учасників обирає собі одну букву алфавіту, озвучує її та протягом 2 хвилин кожен з учасників підбирає якомога більше слів-описів для себе, після чого кожен учасник ділиться своїми словами з групою. Наприклад, я Інна й моя буква а. Я активна, артистична, акуратна, альтруїстична, адекватна, авантюристична.

Вправа «Самооцінка емоційного стану». Мета: сприяти усвідомленню учасниками групи свого емоційного стану, його візуалізації та прийняттю. Зміст вправи: учасники тренінгу по одному сідають за стіл, малюють свій емоційний стан, настрій, з яким вони прийшли на це заняття. Після чого відбувається обговорення та рефлексія кожного учасника.

Вправа «Мої опори». Мета: пошук опор та їх усвідомлення, розширення уявлення стосовно того, на що зараз учасники можуть опиратися. Інструкція до виконання: «Опора – це внутрішнє відчуття, яке тримає нас у ресурсі і не дає впасти. Нашою опорою можуть бути знання про себе, досвід минулого, самооцінка і т.д.

Завдання на зараз: намалювати дерево. Таке, яким би вам хотілося стати. Промалюйте добре цьому дереву коріння. Коріння це ваша опора.

Відчуйте всю силу цього коріння. Потім спробуйте цю силу перевести у своє тіло. Встаньте ногами (бажано босими) на підлогу і відчуйте цю силу під собою. Поміняйтеся з ноги на ногу, поки не відчуєте опору під ногами.

Вправа «Лист підтримки». Мета: прийняття своїх опор, деталізація того, чого не вистачає саме зараз та рефлексія над тим, як цього досягнути. Зміст вправи: напишіть собі листа підтримки. Там можуть бути слова підтримки, компліменти, поради та все, що може стати вашою опорою і підтримувати в скрутну хвилину.

Вправа «Ресурси». Мета: допомагає знайти свої точки опори та ресурси. Зміст вправи: учасникам повідомляється, що робота буде вестися над своїм ресурсом. Інструкція до виконання: «Ресурс – це речі, ритуали, які заповнюють наші сили. У нас буде 3 джерела ресурсу: тіло, думки, настрій. Необхідно написати від 5 способів на кожне джерело.

Тіло – це все що стосується тілесних процесів (масаж, потягушки, зарядка, ванна, скрабування, йога тощо).

Думки – це те, що впливає на ваше мислення (книги, що мотивують відео, подкасти і т.д.)

Настрій – це те, що вас радуватиме і надихатиме: малювання, їжа, прогулянки, фото тощо.

Напишіть свої засоби ресурсу на кожне джерело.

Рефлексія. Мета: сприяти усвідомленню свого стану, включеності кожного учасника у групову роботу.

Можливі питання для обговорення:

- Що ви відчуваєте після участі в тренінгу?
- Що було складно для вас?
- Що нового дізналися про себе, про інших?

В таблиці 3.2. наводиться структура 2-ї тренінгової сесії.

Тренінгова сесія 2.

Друга зустріч має на меті усвідомлення того факту, що стан втоми та вигорання на разі досить близькі кожному із учасників, а тому вони в цьому не самотні; зниження інтенсивності переживань

Таблиця 3.2

План зустрічі «Втома та вигорання»

Назва вправи	Мета	Час проведення (хвилини)
Привітання	актуалізувати знання щодо імен учасників та налаштувати на роботу в групі	5
Міні-лекція «Емоційне вигорання та його основні характеристики і симптоматика»	сприяти розширенню уявлень про поширений феномен сьогодення, створити умови для залученості всіх учасників в обговорення	10-15
Дискусія «Методи профілактики емоційного вигорання»	мотивувати присутніх до обговорення можливих способів профілактики формування та подальшого розвитку професійного вигорання	15
Повітряна куля	навчитися за допомогою дихання врівноважувати свій емоційний стан	20-30
Робота в групах «Навантаження, яке сприяє виникненню емоційного вигорання державного службовця»	сприяти груповому та усвідомленню тих причин, які лежать в основі вигорання саме держслужбовців з урахуванням умов сьогодення	20
Метафора емоційного вигорання	сприяти звільненню від психологічної напруги шляхом усвідомлення наявної проблеми, її розгляду та формування шляхів її вирішення	25-30

Рефлексія	підведення підсумку заняття, усвідомлення здобутого матеріалу, інсайтів заняття	5
Загальний час тренінгового заняття		120 хв.

Вправа «Привітання». Мета: актуалізувати знання щодо імен учасників та налаштувати на роботу в групі, створити атмосферу дружелюбності та невимушеності. Зміст вправи: кожен учасник отримує цукерки «драже» та має про себе розповісти стільки фактів, скільки має драже. Після цього відбувається озвучення рефлексії.

Міні-лекція «Емоційне вигорання та його основні характеристики і симптоматика». Мета: сприяти розширенню уявлень про поширений феномен сьогодення, створити умови для залученості всіх учасників в обговорення.

Емоційне вигорання – це стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що виникає через тривалий стрес на робочому місці або в умовах високої відповідальності. Воно впливає на ефективність роботи, психічне та фізичне здоров'я людини.

Симптоматика емоційного вигорання:

- Фізичні симптоми:
 - ✓ Постійна втома, навіть після відпочинку.
 - ✓ Головні болі, м'язова напруга.
 - ✓ Проблеми зі сном (безсоння або надмірна сонливість).
 - ✓ Зниження імунітету, часті захворювання.
- Емоційні симптоми:
 - ✓ Відчуття безпорадності та розчарування.
 - ✓ Відчуженість, апатія, байдужість до результатів своєї роботи.
 - ✓ Дратівливість, часті зміни настрою.
 - ✓ Втрата мотивації та інтересу до роботи або особистого життя.

- Когнітивні симптоми:
 - ✓ Зниження концентрації уваги та пам'яті.
 - ✓ Ускладнення у прийнятті рішень.
 - ✓ Негативне мислення, втрата оптимізму.
- Соціальні симптоми:
 - ✓ Уникання спілкування з колегами чи друзями.
 - ✓ Зниження соціальної активності.
 - ✓ Відчуття ізоляції.

Чинники, що сприяють емоційному вигоранню:

1. Тривалий робочий стрес: Постійний тиск на робочому місці через надмірну відповідальність або великі навантаження.
2. Відсутність підтримки: Недостатня підтримка з боку керівництва чи колег, відчуття самотності в робочих завданнях.
3. Нечіткі очікування: Відсутність ясності щодо завдань, розмиті вимоги, часті зміни в роботі.
4. Низька винагорода: Недооцінка праці, як матеріальна, так і моральна, відсутність визнання досягнень.
5. Конфлікти в колективі: Проблеми у взаємодії з колегами, токсична атмосфера на роботі.
6. Невідповідність роботи особистим цінностям: Відчуття, що робота не має сенсу або не відповідає особистим ідеалам та переконанням.

Основні характеристики емоційного вигорання:

1. Емоційне виснаження: Відчуття внутрішньої порожнечі, брак енергії для виконання будь-якої діяльності.
2. Деперсоналізація: Негативне або байдуже ставлення до людей, з якими працюєш, почуття відстороненості.
3. Зниження професійної ефективності: Втрата віри в свою здатність виконувати роботу на високому рівні, сумніви у власній компетентності.

4. Емоційне вигорання є серйозним викликом для сучасного суспільства, особливо в умовах високого стресу та нестабільності, і вимагає вчасної діагностики та належної підтримки.

Дискусія «Методи профілактики емоційного вигорання». Мета: мотивувати присутніх до обговорення можливих способів профілактики формування та подальшого розвитку професійного вигорання. Зміст вправи: учасникам групи пропонується на аркуші формату А4 написати своє бачення того, що саме може слугувати профілактикою емоційному вигоранню. Після чого відбувається обговорення кожної з відповідей.

Робота в групах «Навантаження, яке сприяє виникненню емоційного вигорання державного службовця». Мета: сприяти груповому та усвідомленню тих причин, які лежать в основі вигорання саме держслужбовців з урахуванням умов сьогодення.

Вправа «Метафора емоційного вигорання». Мета: сприяти звільненню від психологічної напруги шляхом усвідомлення наявної проблеми, її розгляду та формування шляхів її вирішення. Зміст вправи: учасникам пропонується зліпити з пластиліну своє емоційне вигорання. Усі учасники сідають у коло та показують свої метафори. Кожен учасник, проходячи по колу, повинен побачити у скульптурах своїх товаришів їхнє бачення емоційного вигорання проблеми, зрозуміти його чинники, метафора якого здається йому найближчою до власного образу вигорання. Після цього учасник мовчки сідає на своє місце.

На наступному етапі учасники беруть свої роботи і кладуть їх поряд з тими, чиї метафори видалися найбільш схожими з їхнім баченням власного образу емоційного вигорання.

В результаті виявляються групи споріднених за духом метафор.

Останнім завданням є створення метафори зниження вираженості емоційного вигорання, в якій може бути прихований спосіб чи сукупність методів. Після чого йде рефлексія.

Рефлексія. Мета: сприяти усвідомленню свого стану, включеності кожного учасника у групову роботу.

Можливі питання для обговорення:

- Що ви відчуваєте після участі в тренінгу?
- Що було складно для вас?
- Що нового дізналися про себе, про інших?

Перейдемо до викладення плану зустрічі, яка була третьою в циклі корекційної програми.

Тренінгова сесія 3.

Ця сесія передбачає надання інструментів для особистого використання задля зниження рівня напруження, втоми, усвідомлення наявного рівня професійного вигорання, а також практикування у застосуванні набутих інструментів

Таблиця 3.3

План зустрічі «Я можу»

Назва вправи	Мета	Час проведення (хвилини)
Я сьогодні	створити умови для усвідомлення свого стану, валідувати стани учасників групи	5
Дебати «Причини емоційного вигорання»	розширення уявлень про ті причини, які можуть лежати в основі формування емоційного вигорання	10-15
Моя втома	групове обговорення значення емоцій в житті людини	10-15
Як я можу запобігати вигоранню	сприяти усвідомленню того, що насправді поглинає весь особистісний ресурс, розширювати бачення того, як учасники цьому можуть запобігати	15
5-4-3-2-1	розуміння свого емоційного стану та опору, які можуть сприяти поверненню в тут та зараз	25-30
Релаксація на контрасті	надати інструменти самопомоги учасникам в зниженні напруження та релаксації	

Рефлексія	підведення підсумку заняття, усвідомлення здобутого матеріалу, інсайтів заняття	5
Загальний час тренінгового заняття		120 хв.

Вправа-привітання «Я сьогодні...». Мета: створити умови для усвідомлення свого стану, валідувати стани учасників групи. Зміст вправи: кожен з учасників розповідає протягом хвилини про свій стан, намагаючись пояснити його причину після попереднього її усвідомлення.

Дебати «Причини емоційного вигорання». Мета: розширення уявлень про ті причини, які можуть лежати в основі формування емоційного вигорання

Вправа «Моя втома». Мета: забезпечити умови для глибшого усвідомлення тих причин, які лежать в основі психологічної напруги та втоми, що веде до вигорання, сприяти класифікації цих причин. Зміст вправи: учасникам пропонується написати список речей, які у них забирають енергію. Чим більше список тим краще. Наприклад: багато роботи, прогулянки з собакою, миття посуду, спілкування з колегами поза роботою, позаштатні ситуації тощо.

Далі учасникам пропонується розподілити ці речі на 3 стовпчики: «викликають напругу», «викликають втоми», «викликають виснаження».

Після чого йде рефлексія за наступними питаннями:

1) Що зі списку речей в колонці «напруження» я можу полегшити? Як саме?

2) Від яких речей зі списку в колонці «втома» я можу відпочити? Як саме?

3) Від яких речей зі списку в колонці «виснаження» я можу відмовитися? Як саме?

4) Якщо у вас є відповіді «ніяк», то скільки часу ви ще можете існувати поряд з тим, що у вас забирає енергію?

Вправа «Як я можу запобігати вигоранню?». Мета: сприяти усвідомленню того, що насправді поглинає весь особистісний ресурс, розширювати бачення того, як учасники цьому можуть запобігати. Зміст вправи:

1) Пофантазуйте яка ви, коли ви емоційно вигоріли. Що вам потрібно щоб відновитися? Які послуги отримати та ін. Порахуйте скільки ваше вигорання коштує грошей. Наприклад: незапланований масаж (бо почалась психосоматика і болить спина) - 400 грн, пігулки для сну - 200 грн, алкоголь - ...грн, психотерапія - 1000 грн.. Складіть ці цифри.

2) Опишіть свою цінність. Для того, щоб вам було легше дію вам ролі, про які можна описати. Донька, мама, подруга, дружина (партнерка), професійна роль, творчі ролі, яку цінність маєте саме для себе. Наприклад: моя цінність в ролі мами - я турботлива, вмію піклуватися та ін. Моя цінність в ролі подруги - я вмію підтримати, не засуджую та ін. Якщо якісь характеристики повторюються - це дуже добре. З цього може вийти ваш психологічний портрет.

3) Подумайте про те, як би ви могли використати ці гроші зі «втоми» на задоволення, якщо у вас є сили. Наприклад: сходила би на майстер-клас з гри на барабанах або купила би собі нову сукню та ін.

Вправа «5-4-3-2-1». Мета: розуміння свого емоційного стану та опор, які можуть сприяти поверненню в тут та зараз. Інструкція до виконання:

Основний механізм вправи – повернути вас тут і тепер і розширити фокус уваги, тому що стрес робить нашу увагу звуженим.

Очі тримайте відкритими, відчуйте тілесну опору.

1. Назвіть вголос п'ять речей, які ви помічаєте у своєму оточенні. Наприклад, стіл, ваза, лампа, книга, телефон.

2. Зауважте та назвіть вголос чотири звуки, які ви чуєте у найближчому оточенні. Наприклад, звук машини, звук годинника, голоси сусідів, щебетання пташок.

3. Знайдіть в оточенні три речі, які ви можете торкнутися. Скажіть уголос, які вони. Наприклад, книга холодна, гладенька. І так тричі по відношенню до різних речей.

4. Пошукайте запахи у своєму оточенні і вголос назвіть їх. Мої запахи зараз, коли я пишу цей текст, це аромат кави.

5. Зауважте, чи є якийсь смак чи смак у роті. Назвіть який він. Терпкий? Солодкий?

Після виконання ви можете відчутти більше контакту з поточним моментом, щоб вибирати наступні кроки. І краще щоб вони базувалися на ваших цінностях.

Вправа «Релаксація на контрасті». Мета: надати інструменти самопомоги учасникам в зниженні напруження та релаксації. Інструкція до виконання:

Щоб ефективно зняти м'язову напругу, спочатку її треба підсилити.

Так сильно, як можете, напружте пальці ніг. Потім розслабте їх

- Напружте та розслабте ступні ніг
- Напружте і розслабте гомілки
- Напружте і розслабте коліна
- Напружте та розслабте стегна
- Напружте та розслабте сідничні м'язи
- Напружте і розслабте живіт
- Розслабте спину та плечі
- Розслабте кисті рук
- Розслабте передпліччя
- Розслабте шию

- Розслабте м'язи обличчя

Посидьте спокійно кілька хвилин, насолоджуючись повним спокоєм. Коли вам здається, що повільно пливете, ви повністю розслабилися.

Рефлексія. Мета: сприяти усвідомленню свого стану, включеності кожного учасника у групову роботу.

Можливі питання для обговорення:

- Що ви відчуваєте після участі в тренінгу?
- Що було складно для вас?
- Що нового дізналися про себе, про інших?

Говорячи про таблицю 3.4., відмітимо, що в ній представлено структуру сесії передостанньої.

Тренінгова сесія 4.

Метою цієї зустрічі стало розширення уявлень про стрес, його вплив на наше життя, стресостійкість; створення умов для розвитку стресостійкості особистості.

Таблиця 3.4

План зустрічі «Стрес: зло чи добро?»

Назва вправи	Мета	Час проведення (хвилини)
Привітання	створити атмосферу невимушеності та доброзичливості	5
Інформаційне повідомлення «Стрес в нашому житті»	поглибити знання учасників групи про стрес, а також стресори в нашому житті, його значення, позитивні та негативні прояви	15-20
Круглий стіл «Я під час екстремальної ситуації»	узагальнити уявлення учасників групи про екстремальні стресори, а також усвідомити власні реакції реагування на стрес	20-25
Позитивне мислення	робота з страхом, гнівом, злістю, ненавистю, формування вміння виражати емоції за допомогою міміки, пантоміміки, розширювати уявлення про власні емоції та дати можливість проєкції негативних емоцій	15
Обговорення	поглибити знання учасників тренінгової групи про	10

питання «Що для мене є стресостійкістю?»	стресостійкість, її значення в нашому житті, методи її розвитку	
Ресурси стресостійкості	пошук та розвиток основних ресурсів стресостійкості учасників групи	20-25
Медитація «Шум моря»	сприяти сповільненню, заземленню учасників та надати інструмент для самодопомоги	20
Рефлексія	підведення підсумку заняття, усвідомлення здобутого матеріалу, інсайтів заняття	5
Загальний час тренінгового заняття		120 хв.

Вправа «Привітання». Мета: створити атмосферу невимушеності та доброзичливості. Зміст вправи: кожен учасник має назвати своє ім'я та показати групі свій улюблений рух, який повторюють всі в групі.

Інформаційне повідомлення «Стрес в нашому житті». Мета: поглибити знання учасників групи про стрес, а також стресори в нашому житті, його значення, позитивні та негативні прояви. Зміст інформаційної довідки:

1. Що таке стрес?

Стрес – це природна реакція організму на різноманітні зовнішні або внутрішні фактори, які викликають напругу або дискомфорт. Це еволюційний механізм, який спонукає людину реагувати на загрози або зміни в оточенні. Стрес може бути короткочасним (гострим) або тривалим (хронічним), і залежно від інтенсивності та тривалості може мати як позитивні, так і негативні наслідки для організму.

2. Види стресу

1. **Гострий стрес:** Це короткочасна реакція організму на конкретну ситуацію, наприклад, перед важливою подією або небезпекою. Гострий стрес може бути корисним, оскільки допомагає зосередитися, мобілізувати сили і швидше адаптуватися до умов.

2. **Хронічний стрес:** Цей вид стресу є тривалим і з часом може спричинити значні негативні зміни в організмі. Він виникає внаслідок

постійних проблем на роботі, конфліктів у сім'ї або фінансових труднощів. Хронічний стрес негативно впливає на фізичне і психічне здоров'я.

3. **Еустрес:** Це позитивний вид стресу, який мотивує людину до дій. Наприклад, захоплення новим проектом або підготовка до важливої події можуть викликати еустрес, що сприяє продуктивності та розвитку.

4. **Дистрес:** Негативний вид стресу, який викликає почуття перевантаження, безпорадності та виснаження. Він може призвести до серйозних проблем зі здоров'ям і зниження якості життя.

3. Симптоми стресу

Стрес може проявлятися у різних формах і впливати на фізичний, емоційний та психологічний стан людини.

Фізичні симптоми:

- Головні болі, м'язова напруга.
- Проблеми зі сном.
- Збільшення або втрата апетиту.
- Прискорене серцебиття або підвищений тиск.
- Проблеми з травленням (біль у шлунку, діарея або закрепи).

Емоційні симптоми:

- Відчуття тривоги, нервозність.
- Дратівливість або запальність.
- Почуття перевантаженості або безвиході.
- Втрата мотивації або інтересу до справ, які раніше приносили

задоволення.

Психологічні симптоми:

- Ускладнення у прийнятті рішень.
- Проблеми з концентрацією та пам'яттю.
- Песимізм або негативне мислення.
- Відчуття самотності або ізоляції.

4. Чинники, що спричиняють стрес

1. **Особисті проблеми:** Конфлікти в сім'ї, проблеми у стосунках, фінансові труднощі, особисті втрати або зміни можуть викликати сильний стрес.

2. **Робота:** Надмірне навантаження, жорсткі дедлайни, невизначеність щодо майбутнього, проблеми з керівництвом або колегами можуть сприяти тривалому стресу.

3. **Соціальні фактори:** Соціальний тиск, відчуття невизнаності або потреба у відповідності суспільним стандартам можуть викликати значне психологічне напруження.

4. **Фізичні обставини:** Хронічні хвороби, травми, недостатній відпочинок, погана фізична форма або неправильне харчування можуть бути фізіологічними чинниками стресу.

5. **Навколишнє середовище:** Життя в несприятливих умовах (військові конфлікти, екологічні проблеми, небезпечне середовище) може призводити до постійного хронічного стресу.

5. Вплив стресу на здоров'я

Тривалий або інтенсивний стрес може мати негативні наслідки для фізичного та психічного здоров'я:

- **Серцево-судинна система:** Підвищений ризик серцевих нападів, гіпертонії та інших серцевих захворювань.
- **Імунна система:** Зниження імунітету, часті захворювання, підвищена вразливість до інфекцій.
- **Травна система:** Проблеми зі шлунком, шлункові виразки, порушення травлення.
- **Психічне здоров'я:** Підвищений ризик депресії, тривожних розладів, емоційного вигорання.
- **Соціальні наслідки:** Конфлікти з близькими, відчуження, соціальна ізоляція.

6. Як зменшити вплив стресу на життя

1. **Фізична активність:** Регулярні фізичні вправи сприяють виробленню ендорфінів — гормонів, що знижують рівень стресу та покращують настрій.

2. **Збалансоване харчування:** Правильне харчування, багате на вітаміни та мінерали, допомагає організму ефективніше справлятися зі стресом.

3. **Розслаблення та відпочинок:** Техніки релаксації, як-от медитація, йога, дихальні вправи допомагають знизити рівень стресу.

4. **Підтримка соціальних зв'язків:** Спілкування з друзями, родиною та близькими людьми допомагає подолати психологічний тиск і відчутти підтримку.

5. **Організація часу:** Ефективне планування завдань, розподіл часу на роботу та відпочинок допоможуть уникнути перевантаження та хронічного стресу.

6. **Професійна допомога:** Якщо стрес став занадто інтенсивним, варто звернутися за консультацією до психолога або психотерапевта, який допоможе знайти ефективні стратегії управління стресом.

Круглий стіл «Я під час екстремальної ситуації». Мета: узагальнити уявлення учасників групи про екстремальні стресори, а також усвідомити власні реакції реагування на стрес

1. *Вправа «Позитивне мислення».* Мета: розширити уявлення про позитивне мислення особистості, донести різницю між «позитивним мисленням» та «рожевими окулярами», сформувати навичку позитивного переформулювання наявних негативних думок. Зміст вправи: тренер надає інформацію відносно позитивного мислення та його значення в нашому житті, після чого відбувається практикування в переформулюванні негативних думок. Наприклад, думку «У мене нічого не вийде» можна переформулювати в таку, в якій зберігається контроль особистості над власним життям та тими

ситуаціями, які в ньому стаються («Я зроблю все, що в моїх силах, а якщо не вийде, я це переживу»).

Приклади думок, які пропонувалися для переформулювання «Усе пропало», «Я дурень», «Мені обов'язково треба мати це», «Я повинен бути першим», «Вони зобов'язані це зробити», «Це безнадійно», «Не варто й починати», «Я не зможу», «Я безнадійна людина», «Усе втрачено».

Обговорення питання «Що для мене є стресостійкістю?». Мета: поглибити знання учасників тренінгової групи про стресостійкість, її значення в нашому житті, методи її розвитку.

Вправа «Ресурси стресостійкості». Мета: пошук та розвиток основних ресурсів стресостійкості учасників групи. Зміст вправи: учасників ознайомлює тренер з наявними зовнішніми та внутрішніми ресурсами стресостійкості за допомогою таблиці, які в ній прописані, після чого власне учасникам пропонується визначити ті, які наявні у них в даний момент, а які можуть потенційно доповнювати перелік їхніх ресурсів. Після чого відбувається заповнення таблиці «Мої ресурси стресостійкості» з подальшим обговоренням проробленої роботи.

Медитація «Тепла ковдра». Мета: сприяти сповільненню, заземленню учасників та надати інструмент для самодопомоги. Зміст вправи:

Цю вправу можна виконувати в будь-якій зручній для себе позі.

Отже, розслабившись ви уявляєте, що хтось по-справжньому добрий і дуже дбайливий (це може бути навіть ви самі) укутує вас теплою пухнастою ковдрою (або пледом). При цьому потрібно чуйно прислухатися до відчуттів у тілі, а також до своїх почуттів та бажань.

Насамперед можна уявити, - яка вона, ваша Тепла Ковдра? Це може бути образ ковдри або пухнастого пледика, які і насправді є у вас вдома, або це улюблений бабусин картатий плед, або мамина ковдра з верблюжої вовни, або та товста ватяна ковдра через латку перетворилася на шедевр п'єчворка, яка на

рибалку і в подорожі... Або це може бути зовсім новий образ, - Тепла Ковдра яка потрібна саме зараз.

Укутивні починаємо зі ступнів ніг, при цьому стопи стають теплими і навіть трішки важчають ковдри, що відчуває вагу... Трохи припинившись у цьому відчутті рухаємося далі.

Гомілки... коліна... стегна.. таз - все загортається нашою Теплою Ковдрою крок за кроком і відразу тепліє... Прислухаєтеся до цього тепла, відчуваєте його, відчуваєте.

Загортаєте живіт і поперек. Потім спину, плечі. Накидаєте на груди. При цьому можна трохи надбати себе, "закутуючи" ще тепліше ... Можна побути в цих теплих "обіймах" стільки, скільки захочеться, приймаючи в себе, кожною клітиною тіла бажане тепло, і відчуваючи, відчуваючи, - як це для вас.

Далі - за бажанням - закутуєте потилицю, шию, голову... Якщо хочеться, - навіть обличчя.

І ось - все тіло стає теплим. Від верхівки до п'ят.

Прислухаєтеся до того, як ви дихаєте тепер, звертаєте увагу на глибину дихання, тепло своїх видихів. Дихайте розмірено і спокійно.

Ви дбайливо приховані, захищені та зігріті з голови до ніг. У цьому вам допомагає ваша Тепла Ковдра! (До речі, якщо пофантазувати, - у цієї Ковдри можуть бути й інші навіть зовсім "чарівні" можливості, - наприклад перетворювати вас на невидимку, або робити невразливим до всього, що навколо ... це вже інша історія!)

Завершуючи вправу, важливо уявити, як ви знімете Ковдру. Чи скинете ривком, чи знімете його поступово, так само як заверталися в нього, тільки в зворотному порядку, або трохи ворухнувши плечима дозволите йому м'яко зісковзнути.

Відчуйте, відчуйте, як тепер ваше самопочуття, настрій. Запам'ятайте це.

Рефлексія. Мета: сприяти усвідомленню свого стану, включеності кожного учасника у групову роботу.

Можливі питання для обговорення:

- Що ви відчуваєте після участі в тренінгу?
- Що було складно для вас?
- Що нового дізналися про себе, про інших?

В таблиці 3.5. представлено план 5 зустрічі.

Тренінгова сесія 5.

Мета тренінгової сесії полягала в закріпленні отриманих навичок та відпрацюванні набутих знань, а також рефлексії здобутих вмінь.

Таблиця 3.5

План зустрічі «Завершення»

Назва вправи	Мета	Час проведення (хвилини)
Привітання	актуалізувати знання щодо імен учасників та налаштувати на роботу в групі	5
Колаж «Я в ресурсі»	сприяти закріпленню стану розслабленості, зниженню напруги та втоми, візуалізація свого ресурсного стану	50-55
Верба-тополя	навчити елементам ауто релаксації і саморегуляції	15-20
Майндфулнес проблем	навчання учасників тренінгової групи зберігати самовладання в стресових ситуаціях та закріплення уявлення про можливість нести відповідальність за своє життя самостійно за будь-яких умов та обставин	15-20
Рефлексія	підведення підсумку заняття, усвідомлення здобутого матеріалу, інсайтів заняття	15-20
Загальний час тренінгового заняття		120 хв.

Вправа «Свічка». Мета: створити атмосферу невимушеності, згуртованості та відкритості для подальшої роботи. Зміст вправи: кожен учасник уявляє, що запалює свічку, і при цьому розповідає: презентує себе, говорить побажання учаснику справа та так продовжується до кінця кола.

Колаж «Я в ресурсі». Мета: сприяти закріпленню стану розслабленості, зниженню напруги та втоми, візуалізація свого ресурсного стану. Зміст вправи: учасникам пропонується на аркуші А3 зобразити свій стан ресурсний та розповісти про нього в формі казки за довільною формою.

Вправа «Верба-тополя». Мета: навчити елементів ауто релаксації і саморегуляції. Зміст вправи: учасники стають в коло і ведучий пропонує їм розставити ноги на ширину плечей, злегка нахилити корпус, опустити голову, опустити руки вздовж тулуба. «Ви – плакучі верби, гілки ваші (руки) плавно похитує вітерець». Виконуючи цю вправу, потрібно розслабитись. Потім ведучий пропонує їм плавно підняти руки вгору, прогнутись, випрямитись, зробити глибокий вдих, поставити п'ятки ніг разом і носки окремо. «Тепер кожен з вас – струнка, сильна тополя, якій не страшні ніякі бурі та вітри, – ви сильні і могутні. Ви відпочили, розслабилися, набралися нових сил для добрих справ. Тепер вам ніхто і ніщо не страшний, ви сміливі, рішучі та відважні. Ви готові захищати слабого, зрозуміти оточуючих, допомагати близьким».

Вправа «Майндфулнес проблем». Мета: навчання учасників тренінгової групи зберігати самовладання в стресових ситуаціях та закріплення уявлення про можливість нести відповідальність за своє життя самостійно за будь-яких умов та обставин. Зміст вправи: учасникам пропонується назвати проблему, спробувати усвідомити, які виникають відчуття, емоції, що хочеться зробити, коли думаєте про цю проблему та дозволити залишитись тому стану. Промовляйте до себе: «Я знаю, що я хороша людина, я маю досвід вирішувати проблеми, але я лише людина і в моєму житті можуть бути моменти, коли проблему вирішити складно. Я приймаю це, ці відчуття, думки, емоції».

Побудьте з собою, потім можна промовити щось добре про себе і до себе, наприклад: «Я бажаю собі добра!».

Рефлексія. Мета: сприяти усвідомленню свого стану, включеності кожного учасника у групову роботу.

Можливі питання для обговорення:

- Що ви відчуваєте після участі в тренінгу?
- Що було складно для вас?
- Що нового дізналися про себе, про інших?

Таким чином, ми можемо бачити, що в цілому учасникам тренінгової програми надаються ті знання та вміння, які сприяють укріпленню віри в себе, свої сили, присвоєння відповідальності за своє життя собі ж, а також освоєння тих способів саморегуляції свого стану, які уможливлюють профілактику професійного вигорання.

3.3. Перевірка результативності тренінгу з корекції проявів емоційного вигорання серед державних службовців

Проведення тренінгової програми з корекції рівня вираженості емоційного вигорання державних службовців в умовах війни дає можливість сформувати вміння справлятися з власними негативними переживаннями, з їх проживанням та зниженням їх інтенсивності, нерациональними думками та упередженнями, а також втомою та психічним напруженням, які створюють основу для профілактики зазначеного феномену.

Так, по закінченню реалізації розробленої тренінгової програми нами було проведено повторне вивчення показників вигорання серед осіб, показники яких відхилялися від нормотипового значення за умовою методики та могли погіршувати якість життєдіяльності.

В ході повторного вивчення особливостей емоційного вигорання за допомогою методики за методикою №1, тобто опитувальником вигорання

К. Маслач, а також їх якісної обробки за допомогою критерію Т-Вілкоксона, нами було встановлено наступні результати, що представлено в таблиці 3.6.

Аналізуючи дані, представлені в таблиці, відмітимо, що в цілому спостерігається наявність статистично значущих відмінностей за абсолютною більшістю елементів, що є структурними компонентами вигорання.

Таблиця 3.6

**Зміна показників особистісного фактору професійного вигорання у
результаті проведеної тренінгової програми (n=6)**

Назва шкали	На початку тренінгової програми M(SD)	По закінченню тренінгової програми M(SD)	p
Емоційне виснаження	29,33(4,80)	28,16(4,87)	0,05
Деперсоналізація	12,66(1,75)	11,50(1,64)	0,05
Редукція особистих досягнень	33,33(4,76)	32,16(4,53)	0,05

Як ми можемо бачити, показники за вираженістю компонентів вигорання знизилися в порівнянні з тими, що були на початку реалізації тренінгової програми. Але ми усвідомлюємо обмеженість такого підходу до оцінки психокорекційної програми. Тобто, зміни дійсно відбулися, але, щоб гарантувати, що саме даний тренінг, а не якісь інші, не враховані нами фактори, стали причиною цієї зміни, ми маємо залучити контрольну групу. Що є перспективою для подальшого розвитку обраної теми.

Так, вони на початку, та по завершенню тренінгової програми відповідають середньому та низькому рівні, проте зрушення встановлено на високому рівні статистичної значущості. Тобто, можна припустити, що опитувані, які брали участь в апробації тренінгової програми зазнали змін у

вираженості компонентів емоційного вигорання. Відмінності встановлено на достовірному рівні статистичної значущості ($p \leq 0,05$).

Як загальний висновок, після тренінгу спостерігається позитивна динаміка у зниженні прояву емоційного спустошення та втоми, а також цинічного та байдужого ставлення до оточуючих, як однієї з умов ефективного виконання професійних обов'язків та підвищення якості життя державного службовця.

На наш погляд, дані, представлені в таблиці 3.6., а саме усереднені показники на початку та наприкінці реалізації програми та їх зміну можна пояснити наступним чином: проведена робота з усвідомлення свого емоційного стану, розуміння того, як можна впливати на свій стан з подальшою можливістю реалізації описаних кроків сприяла тому, що учасники могли протягом тижня відслідковувати свої емоції та їх першопричину. Окрім того, проведена робота з усвідомлення маркерів напруги, втоми та виснаження сприяла тому, на нашу думку, що учасники тренінгу могли навіть поза межами програми практикуватися в їх зниженні, а також профілактиці розвитку втоми та виснаження.

Так, можемо говорити про те, що розроблені власне учасниками тренінгової програми в ході виконання технік, запропонованих на зустрічах, профілактичних заходів розвитку вигорання, серед яких відпочинок, техніки саморегуляції стану та зняття напруги різними способами, дотримання режиму сну та харчування, а також підтримуюче тепле коло близьких та друзів, відкритість новому досвіду значно посприяли отриманим результатам.

Резюмуючи вищевикладене, підкреслимо дієвість запропонованої програми.

Висновки до третього розділу

На основі даних, отриманих в ході емпіричного дослідження особливостей емоційного вигорання серед державних службовців, нами було розроблено корекційну програму зі зниження рівня вираженості досліджуваного феномену. Окрім того, нами було перевірено її дієвість та ефективність.

Розроблена тренінгова програма уможлиблює корекцію прояву емоційного вигорання серед державних службовців, результати яких дещо вищі за нормативні з метою запобігання подальшого розвитку елементів вигорання.

В результаті апробації та перевірки дієвості соціально-психологічного тренінгу було встановлено, що спостерігається позитивна динаміка саме в зниженні вираженості емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень як компонентів вигорання.

Таким чином, можемо припустити, що програма є результативною й може запроваджуватися в державних установах з метою корекції рівня вираженості емоційного вигорання. Проте, варто враховувати також той факт, що даний підхід в оцінці психокорекційної програми є обмеженим в силу неврахування ряду факторів, які також можуть бути детермінантами таких змін.

Завдання роботи в повній мірі реалізовані, мета досягнута, а гіпотези знайшли своє підтвердження.

ВИСНОВКИ

Опрацювання й узагальнення отриманих у ході дослідження даних дозволили сформулювати висновки наукового доробку.

1. На підґрунті теоретичного аналізу літератури показано, що термін «синдром емоційного вигорання» виник у результаті роботи американського психіатра Херберта Фрейденбергера у 1974 році, коли він описав стан втомленості та виснаження у людей, які зазнають стресу на роботі або у вимагаючих ситуаціях.

Дослідниця Крістіна Маслач подальшими дослідженнями уточнила концепцію, розглядаючи "емоційне вигорання" як комплексний стан, що включає фізичне та емоційне виснаження, а також втрату інтересу до професійної діяльності.

Сучасні підходи до розуміння «емоційного вигорання» фокусуються на трьох основних складниках: емоційному виснаженні, деперсоналізації та зниженні професійної ефективності. Цей синдром є результатом тривалого стресу та негативних емоційних навантажень, що особливо актуально для працівників соціальної сфери.

Розуміння психологічних факторів, які спричиняють «емоційне вигорання», може допомогти у розробці ефективних стратегій запобігання та лікування цього синдрому. Серед цих факторів можуть бути неприродні робочі навантаження, відсутність підтримки з боку колег та керівництва, а також непослідовність у реалізації професійних цілей.

Доцільним є також врахування індивідуальних особливостей та потреб працівників у процесі розробки програм запобігання та лікування емоційного вигорання.

2. Встановлено, що синдром емоційного вигорання представляє собою серйозну проблему в сучасному світі праці, яка може виникнути

внаслідок різноманітних факторів, які включають як внутрішні, так і зовнішні аспекти.

Існує загальне визнання того, що процес вигорання проходить кілька етапів, починаючи зі стадії, коли людина ще задоволена своєю роботою, і закінчуючи етапом емоційної нестабільності та відчуттям безсилля.

Моделі, розроблені для пояснення вигорання, зазвичай враховують різні аспекти, включаючи фізіологічні, афективно-когнітивні і поведінкові фактори, що відображає комплексність цього явища.

Важливою є також взаємодія між особистісними, організаційними та соціально-психологічними факторами в контексті вигорання, оскільки це дозволяє краще розуміти його природу та механізми.

Дослідження у цій області, проведені різними вченими, сприяють подальшому розвитку стратегій профілактики та лікування цього синдрому, а також дозволяють більш ефективно впливати на його прояви в робочому середовищі.

Таким чином, вивчення емоційного вигорання має важливе значення для забезпечення психічного та фізичного благополуччя людей у сучасному світі праці.

3. З'ясовано, що психологічне здоров'я, як складна інтегральна якість особистості, формується під впливом різноманітних зовнішніх і внутрішніх чинників.

В умовах сучасного напруженого та вимагаючого ритму життя державний службовець стикається з ситуаціями, що наближені до екстремальних. Його професійна діяльність вимагає постійної високої особистісної відповідальності та швидкого ухвалення управлінських рішень. Ці рішення можуть мати великий вплив не лише на результати його власної роботи, а й на ефективність державного управління в цілому. Такі обставини створюють підвищений ризик стресу, вигорання та інших психологічних проблем для державного службовця.

Отже, необхідно вживати заходів для забезпечення психологічного благополуччя та підтримки здоров'я цих працівників.

Крім того, забезпечення адекватної психологічної підтримки може позитивно вплинути на загальну продуктивність та ефективність державного управління.

4. Встановлено, у діагностиці та профілактиці емоційного вигорання державних службовців використовуються різноманітні підходи.

Першопричини емоційно-професійного вигорання можуть бути як зовнішніми, так і внутрішніми факторами, які впливають на людину і визначають рівень прояву симптомів.

Основні методики діагностики емоційного вигорання включають оцінку рівня емоційного вигорання, перфекціонізму, мотивації, адаптаційних можливостей, поведінки в стресових умовах, агресивності у відносинах, реакцій в конфлікті, рівня стресу та типу темпераменту.

Загальний розподіл методів подолання та профілактики емоційного вигорання включає в себе такі підходи, як супервізія, підтримка та релаксація. Ці методи спрямовані на надання підтримки та збереження психологічного здоров'я державних службовців, що допомагає їм ефективно функціонувати та впоратися зі стресом та викликами, з якими вони стикаються в процесі своєї трудової діяльності.

2. Проведено дослідження, спрямоване на аналіз психологічних чинників, які впливають на емоційне вигорання державних службовців.

Для цього використовувалися різні методики, включаючи опитувальник вигорання К. Маслач, методику дослідження соціально-психологічної адаптації (СПА) та багатовимірну шкалу перфекціонізму.

Результати дослідження показали, що емоційне виснаження було виявлене на середньому рівні у 70% та на високому рівні у 15% опитуваних. При цьому рівень перфекціонізму, який може впливати на емоційне вигорання, був високим у чверті опитаних.

Дослідження також вказує на те, що державні службовці, які активно вкладаються у побудову якісних взаємовідносин у колективі та з відвідувачами установи, часто почувають велику відповідальність за свої дії, що може призвести до емоційного виснаження та вигорання з часом.

Отже, результати дослідження вказують на необхідність уваги до психологічного стану державних службовців та розробки програм профілактики та підтримки їхнього емоційного благополуччя.

6. Розроблено конкретні рекомендації для усунення та профілактики наслідків емоційного вигорання державних службовців. Важливою складовою цих рекомендацій є налагодження гармонії у власному особистісному житті.

Додатково до цього, важливо регулярно проводити самонавчання, поглиблювати знання та вміння з профілактики емоційного вигорання. Це може здійснюватися через освітні заходи або підтримувати особисту мотивацію для систематичної самодіагностики та, за потреби, звернення до спеціалістів.

Важливим елементом є також проведення психокорекційної роботи, що допомагає переглянути відношення до екстремальних обставин та побудувати нові комунікативні зв'язки.

Мета такої роботи - узгодження відносин між особистістю та навколишнім середовищем, а також адаптація до складних умов і розробка моделі поведінки та життєдіяльності в умовах обмеженого часу на відновлення психологічного та фізичного потенціалу.

7. Розроблено та запробовано психологічну тренінгову програму з зі зниження рівня вираженості емоційного вигорання державних службовців в умовах воєнного стану.

Програма соціально-психологічного тренінгу розрахована на 5 зустрічей по 120 хвилин кожна та включає в себе вправи на усвідомлення свого стану, техніки заземлення та стабілізації стану, усвідомлення своїх сильних сторін, присвоєння здобутків, а також рефлексію.

Так, показники на початку та після реалізації тренінгової програми дещо змінилися, що може говорити про її дієвість. Однак, маємо врахувати той аспект обмеженості програми, в якому відсутнє повноцінне та всебічне врахування факторів, які сприяли отриманим результатам.

Таким чином, завдання роботи в повній мірі реалізовані, мета досягнута, а гіпотеза частково підтверджена.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрушко Я. С. Основи психологічного тренінгу та психокорекція. Л.: Львівська політехніка, 2021. 236 с.
2. Ануфрієв М. І., Капля О. М. Професійне вигорання, як проблема сучасних трудових відносин: зарубіжні та вітчизняні підходи до її вирішення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 12. С. 450–453.
3. Аршава І. Ф., Баратинська А. В. Новий підхід до дослідження вигорання державних службовців (на прикладі працівників правоохоронних органів). 2022. №3. С. 78–82.
4. Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навч. посіб. Харків: НУЦЗУ, 2015. 215 с.
5. Більська О. М. Перфекціонізм та трудоголізм як чинники виникнення синдрому емоційного вигорання. 2020. 12 с.
6. Блінов О. А. Особливості організації проведення психологічного тренінгу. *Вісник. Збірник наукових статей Київського міжнародного університету*. № 12. К. : КиМУ, 2008. С.9–23.
7. Бойко В. Синдром емоційного вигорання: діагностика і профілактика. Хмельницький: Кронос, 2018. 332 с.
8. Большакова, Т. Б., Назарук, Н. В., Китаєв-Смик, Л. О., Водоп'янова, Н. С., Старченкова, О. С., Єрмакова, О. В., & Колтунович, Т. А. Становлення наукової концепції професійного вигорання у хх столітті: ретроспективний аналіз. 2018. URL:http://www.tpsjournal.kpu.zp.ua/archive/4_2018/34.pdf (дата звернення: 03.04.2024).
9. Вестбрук Д., Кеннерлі Г., Кірк Дж. Вступ у когнітивно-поведінкову терапію. Львів : Галицька видавнича спілка, 2021. 416 с.
10. Винник В. 100 порад : як отримати задоволення від роботи і уникнути емоційного вигорання. К : Літера ЛТД, 2010. 174 с.

11. Водянка Л. Д. Поняття емоційного вигорання та його профілактика/ Економічна наука URL: <https://archer.chnu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/5177/9.pdf?sequence=1&isAllowed=y> vijni (дата звернення: 03.04.2024).
12. Водянка Л. Д. Техніка планування робочого часу. *Економіка та держава*. 2020. №7. С.119-123.
13. Грубі Т. В., Карамушка, Л. М., & Бондарчук, О. І. Діагностика перфекціонізму та трудоголізму особистості: психологічний практикум. 2018. 113с.
14. Емоційне вигорання. 2022. URL: <https://keep-together.webnode.com.ua/l/pershij-solo-albom-justin-leyton/> (дата звернення: 03.04.2024).
15. Емоційне вигорання на роботі. URL: <https://suspilne.media/7544emocijnevigorannanaroboti8-sposobivvporatisazsindromom/> (дата звернення: 03.04.2024).
16. Емоційне вигорання: симптоми, профілактика та лікування. URL:: <https://ehokor.com.ua/psihologiya/emotsiyne-vigorannyanaroboti/> (дата звернення: 03.04.2024).
17. Ефективні поради від емоційного вигорання під час війни. Міністерство освіти і науки України. 2022. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/efektivni-poradi-videmocijnogo-vigorannya-pid-chas-vijni> (дата звернення: 03.04.2024).
18. Зайчикова Т. В. Технології практичної психології щодо подолання професійного вигорання майбутніх фахівців системи «людина-людина». Практична психологія в системі вищої освіти : теорія, результати досліджень, технології : колективна монографія / за ред. Н. І. Пов'якель. К., 2009. С. 313-324.
19. Запобігання виникненню синдрому професійного вигорання та синдрому емоційного вигорання – шлях до збереження психічного здоров'я.

Методичні рекомендації. Миколаїв. 2020. URL.: http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/7932/1/Zapobihannia%20vynyknenniu%20syndromu_Ruryk.Pdf (дата звернення: 03.04.2024).

20. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Теорія та практика психологічних тренінгів. К.- Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2019. 209 с.

21. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Діагностика перфекціонізму та трудового лізму особистості: психологічний практикум / Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі. – Кам'янець-Подільський : Медобори-2006,2018.–64с.URL:<https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/>(дата звернення 01.12.2024)

22. Карпенко Є. Основи психотренінгу : навч. посібник. Дрогобич :, 2015. 78 с.

23. Красюк Т. В., Мандрона В. В. Професійне вигорання працівників освіти / Реалізація права на працю і безпека людини в сучасних умовах життєдіяльності: матеріали X наукової інтернет-конференції студентів і аспірантів Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, (м. Харків, 25–26 квіт. 2019 р.). Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2019 р. С. 371–376.

24. Кулак І. Що таке емоційне вигорання та як його подолати. 2022. URL.: <https://nashkiev.ua/life/scho-take-emotsiine-vigorannya-ta-yak-iogo-podolati> (дата звернення: 03.04.2024).

25. Лапіна М. Д. Програма соціально-психологічного тренінгу профілактики й корекції професійної деформації та вигорання фахівців із соціальної роботи. Габітус. 2020. №19. С. 225–229.

26. Мазяр О. В. Діагностика особистісної проблеми: емоційна сфера. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 4. Т. 1. С. 36–41.

27. Мазяр О. В. Методичні рекомендації до виконання курсових робіт для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 053 Психологія. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2023. 41 с.

28. Мазяр О. В., Юрківська Л. Й. Стаж роботи як індикатор емоційного вигорання працівників.. SSPG Publish. Стокгольм, Швеція. 2021. С. 318–324.
29. Мазяр О. В., Юрківська Л. Й. Особливості взаємозв'язку синдрому емоційного вигорання та поведінкових стратегій. URL: <https://sci-conf.com.ua/viiimezhhdunarodnaya-nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-results-of-modernscientific-research-and-development-17-19-oktyabrya-2021-goda-madridispaniya-arhiv/>. (дата звернення: 03.04.2024).
30. Марута Н. Психосоматичні стани під час війни. *Український медичний часопис*. 2022. 5 (151). URL: <https://www.umj.com.ua/article/233846/psihosomatichnistani-pid-chas-vijni> (дата звернення: 03.04.2024).
31. Матюшкіна Є. Я Професійне вигорання і рефлексія фахівців допомагають професій. *Консультативна психологія і психотерапія*. 2019. Т. 27. № 2. с. 50-68
32. Микитенко М. «Синдром згоряння»: позитивний підхід до проблеми. Київ: Олді ТМ, 2018. С. 245.
33. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу: навч. посіб. К.: МАУП, 2004. 192 с.
34. Наговські Е. та А. Вигорання. Стратегія боротьби з виснаженням удома та на роботі; пер. з англ. С. Новікової. Харків: книжковий клуб, КСД, 2021. 320 с.
35. Нагоскі Е. Вигорання. Новий підхід до позбавлення від стресу. Київ : Сварог, 2021. 252 с.
36. Пляка Л. В., Котвіцька А. А. Соціально-психологічний тренінг як засіб розвитку комунікативних здібностей майбутніх провізорів. *Наукові записки Харківського університету Повітряних Сил. Соціальна філософія, психологія*. / Редкол.: В. С. Афанасенко та ін. Харків: ХУПС, 2008. –№ 2(31). С.165–169.

37. Професійне вигорання - явище, а не хвороба: Що насправді затвердили в МКХ-11. URL.: <https://moz.gov.ua/article/news/profesijne-vigorannja--javische-a-ne-hvoroba-scho-naspravdi-zatverdili-v-mkh-11> (дата звернення 01.04.2024).

38. Савицька О. В. Психологічний тренінг як засіб розвитку та психокорекції професійної свідомості студентів. *Збірник наукових праць "Проблеми сучасної психології"*. 2017. № (38). <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2017-38.%p>

39. Серeda О. Г. Саббатікал як спосіб подолання професійного вигорання працівників. Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах Євроінтеграції: матеріали XI Міжнародної конференції (м. Харків, 8 жовт. 2021 р.) ; за заг. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2021. С. 29–33.

40. Синдром емоційного вигорання. веб-сайт URL: <https://lcptodcz.lviv.ua/news/14-33-35-07-05-2019/> (дата звернення 01.04.2024).

41. Соціально-психологічний тренінг між особового спілкування /Варіанти групової форми психологічної роботи з військовослужбовцями/. Частина I. К.: НД і МЦ СПС ЗСУ, 1993. 41 с.

42. Страшко С.В., Животовська Л.А., Гречишкіна О.Д., Міненко А.О., Савонова О.В., Гаврилюк В.О. Соціально-просвітницькі тренінги з формування мотивації до здорового способу життя та профілактики ВІЛ/СНІДу / За редакцією Страшка С.В. // Навчально-методичний посібник для викладачів валеології, основ медичних знань та безпеки життєдіяльності, вчителів основ здоров'я, студентів вищих педагогічних навчальних закладів. 2-е вид., переробл. і допов. Київ: Освіта України, 2006. 260 с.

43. «Стрес-код»: професійне вигорання та його попередження. Фармацевт-практик. 2020. URL: <https://fp.com.ua/articles/profesijne-emotcijne-vygorannya/> (дата звернення 01.04.2024).

44. Ханіна М. Ю. Теоретико-методологічні засоби дослідження синдрому «професійного вигорання» державних службовців : автореф. дип. роботи на здобуття освітнього ступеня «магістр»: спец. 281 "Публічне управління та адміністрування". ЧНУ ім. Петра Могили. Миколаїв, 2020. 13 с.

45. Циганчук Т. Роль механізмів психологічного захисту в структурі емоційного інтелекту. *Педагогічний процес: теорія і практика. Психологія*. № 3 (62), 2018. С. 63–67.

46. Чеканська Л. М. Особливості психологічної профілактики професійного вигорання у педагогів. Освітні інновації: філософія, психологія, педагогіка: матеріали VII Міжнар. наук.-прак. конф., 10 грудня 2020 р., м. Суми: у 2 ч. Суми: ФОП Цьома С.П., 2020. Ч. 2. С. 211–217.

47. Чеканська Л. М. Емоційне вигорання під час війни та методи саморегуляції особистості. 2020. 8 с.

48. Шупта І. М., Стеблівський В. О. Психологічне здоров'я державного службовця як морально-етична складова частина професійної діяльності. *Державна служба*. 2019. С. 99–104.

49. Штиршов О. М., Ханіна М. Ю. Основні підходи до вивчення феномену «професійного вигорання». Досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти: XXII Всеукр. наук.-метод. конф.»: тези доповідей. Миколаїв: Видавництво ЧНУ ім. Петра Могили, 2019. С. 11–14.

50. Юр'єва Л. М. Непсихотичні психічні розлади в осіб, що зазнали психосоціального стресу в умовах військового конфлікту. *Медичні перспективи*. 2019. Т. 24. № 4. С. 112–120.

51. Юр'єва Л. М., Крячкова Л. В., Шустерман Т. Й., Ліхолетов Є. О. Психометричне дослідження цивільних осіб, що зазнали психосоціального стресу в умовах воєнного конфлікту. *Український вісник психоневрології*. 2021. т. 29. № 1 (106). С. 42–47.

52. Яцук Н., Федорова О. Емоційне бадьорість як внаслідок стресу на роботі та сучасні засоби боротьби з ним. *Науковий збірник «InterConf»*. 2023. С. 364–370.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Модель вигорання К. Маслач



- **Емоційне виснаження** – характеризується появою психічної втоми, відчуттям емоційного спустошення, депресивними станами. На початку відбувається перенасичення емоціями, котре провокує постійні емоційні зриви, реакцію агресії та спалахи гніву. Після чого людина переходить у стан емоційного виснаження і стає більш байдужою до умов навколишнього середовища і погіршується її соціальна взаємодія.

- **Деперсоналізація** – проявляється дегуманізацією (зниженням цінності в очах суб'єкта) стосунків між людьми, цинічності суджень щодо

емоцій та почуттів навколишніх. Також спостерігається негативізм, формалізація комунікації, поява різких спалахів гніву що призводять до конфліктів.

Спроможність до емпатії низька.

- **Редукція особистих досягнень** – це зниження ефективності роботи працівника. Втрачається відчуття значущості власної праці. Особистість зневірюється у власних можливостях повпливати на певні процеси в професійній сфері. Людина вважає себе не компетентною.

Компонент	Дуже низькі	Низькі	Середні	Високі	Дуже високі
Емоційне виснаження	0 - 10	11 - 20	21 - 30	31 - 40	41 - 54
Деперсоналізація	0 - 5	6 - 11	12 - 17	18 - 23	24 - 30
Редукція особистих досягнень	39 - 48	29 - 38	19 - 28	9 - 18	0 - 8
	0 - 8	9 - 18		29 - 38	39 - 48
Емоційне вигорання	0 - 23	24 - 49	50 - 75	76 - 101	102 - 132

Опрацювання результатів

Опитувальник має 3 шкали «психоемоційне виснаження» (9 тверджень), «деперсоналізація» (5 тверджень) та «редукція особистих досягнень» (8 тверджень).

Відповіді дані випробуваного оцінюються:

- 0 балів – «ніколи»,
- 1 бал – «дуже рідко»,
- 3 бали – «іноді»,
- 4 бали – «часто»,
- 5 балів – «дуже часто», 6 балів – «щодня».

Ключ:

«Психоемоційне виснаження» - відповіді «так» за пунктами 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

(максимальна сума балів - 54).

«Деперсоналізація» - відповіді «так» за пунктами 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів - 30). «Редукція особистих досягнень» - відповіді і за пунктами 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальна сума балів - 48).

Висновки:

Чим більша сума балів за першою та другою шкалою окремо, тим більше у обстежуваного виражені різні сторони «вигоряння».

Чим менша сума балів за третьою шкалою, тим менше професійне «вигорання».

ДОДАТОК Б

Методика дослідження соціально-психологічної адаптації (СПА), запропонована К. Роджерсом і Р. Даймонд

Процедура дослідження. Психолог пропонує досліджуваному прочитати висловлювання та порівняти їх з власним досвідом. У бланку потрібно зазначити відповідь, базуючись на таких оцінках:

- 0 – це мене зовсім не стосується;
- 1 – це мене не стосується;
- 2 – мабуть, це мене не стосується;
- 3 – не знаю, чи це мене стосується;
- 4 – це схоже на мене, але маю сумніви;
- 5 – це схоже на мене; 6 – це точно я.

Адаптація Емоційний комфорт

$$A = \frac{a}{a+b} * 100; \quad E = \frac{a}{a+b} * 100;$$

Самосприйняття Інтернальність

$$S = \frac{a}{a+1.6b} * 100; \quad I = \frac{a}{a+1.4b} * 100;$$

Прийняття інших Прагнення домінування

$$L = \frac{1.2a}{1.2a+b} * 100; \quad D = \frac{2a}{2a+b} * 100;$$

Ключ

№	Показники	Номери висловлювань	Норми
---	-----------	---------------------	-------

1	a	Адаптивність	4, 5, 9, 12, 15, 19, 22, 23, 26, 27, 29, 33, 35, 37, 41, 44, 47, 51, 53, 55, 61, 63, 67, 72, 74, 75, 78, 80, 88, 91, 94, 96, 97, 98	68-136
	b	Деадаптивність	2, 6, 7, 13, 16, 18, 25, 28, 32, 36, 38, 40, 42, 43, 49, 50, 54, 56, 59, 60, 62, 64, 69, 71, 73, 76, 77, 83, 84, 86, 90, 95, 99, 100	68-136
2	a	Прийняття себе	33, 35, 55, 67, 72, 74, 75, 80, 88, 94, 96	22-42
	b	Неприйняття себе	7, 59, 62, 65, 90, 95, 99	14-28
3	a	Прийняття інших	9, 14, 22, 26, 53, 97	12-24
	b	Неприйняття інших	2, 10, 21, 28, 40, 60, 76	14-28
4	a	Емоційний комфорт	23, 29, 30, 41, 44, 47, 78	14-28
	b	Емоційний дискомфорт	6, 42, 43, 49, 50, 83, 85	14-28
5	a	Домінування	58, 61, 66	6-12

Питання під номерами 1, 3, 20, 24, 31, 39, 46, 93 не використовуються ні за одною зі шкал. Результати до зони невизначеності інтерпретуються як надзвичайно низькі, а після найвищого показника у зоні невизначеності – як високі.

Текст методики

1. Відчуває незручність, коли вступає з кимось у діалог.
2. Не має бажання розкриватися перед іншими.
3. У всьому подобається ризик, боротьба, змагання.
4. Має до себе високі вимоги.

5. Часто сварить себе за те, що зробив.
6. Часто відчуває себе пригнобленим.
7. Має сумніви, що може подобатися особам протилежної статі.
8. Свої обіцянки виконує завжди.
9. Має теплі, добрі стосунки з оточенням.
10. Стримана, замкнута людина; тримається осторонь.
11. У невдачах звинувачує себе.
12. Відповідальна людина, на яку можна покластися.
13. Відчуває, що не у змозі змінити щось, усі зусилля марні.
14. На багато речей дивиться очима однолітків.
15. Приймає в цілому ті правила й вимоги, яких варто дотримуватись.
16. Власних переконань і правил не вистачає.
17. Подобається мріяти, іноді – посеред дня; важко повертається від мрії до реальності.
18. Завжди готовий до захисту і навіть нападу: болісно переживає образи, розмірковує над способами помсти.
19. Уміє керувати собою і власними вчинками, примушувати себе або дозволяти собі; самоконтроль – не проблема.
20. Часто змінюється настрій: настає нудьга.
21. Усе, що стосується інших, не хвилює: зосереджений на собі, зайнятий собою.
22. Люди, як правило, йому подобаються.
23. Не соромиться власних почуттів, відкрито їх виражає
24. Серед великого скупчення людей відчуває себе дещо самотньо.
25. Іноді бажає усе покинути, кудись сховатися.
26. З оточенням зазвичай вільно спілкується.
27. Важко боротися із самим собою.
28. Напружено сприймає доброзичливе ставлення оточуючого, якщо вважає, що не заслуговує на нього.

29. У душі – оптиміст, вірить у найкраще.
30. Людина вперта; таких називають важкими.
31. До людей критичний, засуджує їх, якщо вважає, що вони на це заслуговують.
32. Часто відчуває собі не тим, хто веде, а тим, кого ведуть: йому не завжди вдається думати і діяти самостійно.
33. Більшість знайомих добре до нього.
34. Іноді виникають такі думки, про які не хочеться комусь розповідати.
35. Людина з привабливою зовнішністю.
36. Відчуває себе безпомічним, має потребу відчувати когось поруч.
37. Прийнявши рішення, виконує його.
38. Приймаючи самостійні рішення, не може звільнитися від впливу інших людей.
39. Відчуває почуття провини, навіть коли звинувачувати себе немає сенсу.
40. Відчуває неприязнь до того, що його оточує.
41. Усім задоволений.
42. Погано почувається: не може організувати себе.
43. Відчуває млявість; усе, що раніше хвилювало, стало байдужим.
44. Урівноважений, спокійний.
45. Роздратований, часто не може стриматися.
46. Часто відчуває себе ображеним.
47. Спонтанна, нетерпляча, гарячкувата людина, якій бракує стриманості.
48. Буває, що поширює плітки.
49. Не дуже довіряє своїм почуттям: іноді вони підводять його.
50. Досить важко бути самим собою.

51. На першому місці – розум, а не почуття: перед тим, як щось зробити, добре поміркує.
52. Те, що відбувається, тлумачить по-своєму, здатен нафантазувати зайве.
53. Терплячий до інших і приймає кожного таким, яким він є.
54. Намагається не думати про свої проблеми.
55. Вважає себе цікавою людиною, привабливою як особистість, помітною.
56. Сором'язлива людина.
57. Обов'язково потрібно нагадувати, підштовхувати, щоб доводив справу до кінця.
58. У душі відчуває перевагу над іншими.
59. Немає нічого, у чому б виявив індивідуальність, своє «Я».
60. Боїться думок інших про себе.
61. Честолюбний, небайдужий до успіху, схвалення; у тому, що для нього суттєво, намагається бути кращим.
62. Людина, у якої на даний момент багато такого, що викликає презирство.
63. Діяльна, енергійна, ініціативна людина.
64. Пасує перед труднощами й ситуаціями, що загрожують ускладненнями.
65. Просто недостатньо оцінює себе.
66. Ватажок, уміє впливати на інших.
67. Ставиться до себе в цілому добре.
68. Людина наполеглива, їй завжди важливо зробити усе по-своєму.
69. Не подобається, коли з кимось псуються відносини, особливо, якщо це явно проявляється.
70. Досить довго не може прийняти рішення, потім має сумніви щодо його правильності.

71. Розгублений, невпевнений у собі.
72. Задоволений собою.
73. Йому часто не щастить.
74. Людина приємна, приваблює інших.
75. Можливо, не дуже вродливий, але може подобатись як людина, особистість.
76. З презирством ставитися до осіб протилежної статі й не має контактів із ними.
77. Коли треба щось зробити, його охоплюють страх, сумніви.
78. Легко, спокійно на душі, немає нічого, що сильно хвилювало б.
79. Уміє наполегливо працювати.
80. Відчуває, що росте, дорослішає: змінюється сам і змінює ставлення до навколишнього світу.
81. Іноді говорить про те, про що насправді не має уявлення.
82. Завжди говорить лише правду.
83. Схвильований, напружений.
84. Щоб він щось зробив, потрібно вперто наполягати на цьому.
85. Відчуває невпевненість у собі.
86. Обставини часто змушують захищати себе, виправдовуватись і обґрунтовувати свої вчинки.
87. Поступлива, м'яка людина у ставленні до інших.
88. Людина, якій подобається міркувати.
89. Іноді подобається хизуватися.
90. Приймає рішення і одразу змінює їх; звинувачує себе у відсутності волі, а вдіяти з собою нічого не може.
91. Намагається покладатися на власні сили, не розраховує на сторонню допомогу.
92. Ніколи не запізнюється.
93. Відчуває внутрішню несвободу.

94. Відрізняється від інших.
95. Не дуже надійний, на нього не можна покластися.
96. Добре себе розуміє, усе в собі приймає.
97. Товариська, відкрита людина; легко спілкується з людьми.
98. Сили і здібності відповідають тим завданням, які потрібно вирішувати; усе може виконати.
99. Не цінує себе: ніхто його не сприймає серйозно, у кращому випадку усі до нього ставляться поблажливо, просто терплять.
100. Хвилюється, що забагато переймається особами протилежної статі.
101. Усі свої звички вважає позитивними.

ДОДАТОК В

«Багатовимірна шкала перфекціонізму» П. Х'юїтта і Г. Флетта

Опитувальник дає змогу визначити рівень перфекціонізму в цілому, його складових і характер співвідношення між ними. Методика включає 45 питань, відповіді на які варіюються від цілковитої згоди до цілковитого заперечення щодо перфекціонізму орієнтованого на себе (ПОС), орієнтованого на інших (ПОІ), соціально приписаного (СПП) та його загальної шкали (ЗШП = ПОІ+ПОС+СПП)

Шкала	Прямі твердження	Зворотні твердження
Перфекціонізм, орієнтований на себе	1, 6, 14, 15, 17, 20, 23, 28, 32, 40, 42	8, 12, 34, 36
Перфекціонізм, орієнтований на інших	7, 16, 22, 26, 27, 29	2, 3, 4, 10, 19, 24, 38, 43, 45
Соціально приписаний перфекціонізм	5, 11, 13, 18, 25, 31, 33, 35, 39, 41	9, 21, 30, 37, 44
Інтегральна шкала	1, 5, 6, 7, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 35, 38, 29, 39, 40, 41, 42	2, 3, 4, 8, 9, 10, 12, 19, 21, 24, 30, 34, 36, 37, 38, 43, 44, 45

Варіанти відповідей	Прямі твердження (бали)	Зворотні твердження (бали)
Повністю незгодний	1	7
Не згодний, але бувають виключення	2	6
Частіше не згодний	3	5

50/50	4	4
Частіше згодний	5	3
Згодний, але бувають виключення	6	2
Повністю згодний	7	1

Максимальна кількість балів за кожною зі шкал 105 балів.

Інтерпретація результатів відбувається шляхом обробки «ключа», підсумовуються бали за кожною з трьох шкал визначення рівня прокрастинації.

Для того, щоб говорити про високий рівень перфекціонізму, показник за кожною зі шкал має становити понад 70 балів.

При високому рівні Перфекціонізму, орієнтованому на себе (>70 балів) людині властиво пред'являти надзвичайно високі вимоги себе. За високого рівня перфекціонізму, орієнтованого інших (>70 балів) – надзвичайно високі вимоги до оточуючим. При високому рівні соціально приписаного перфекціонізму (> 70 балів) людина розцінює вимоги, що пред'являються до нього оточуючими як завищені та нереалістичні. Співвідношення складових перфекціонізму може бути різним – таким чином навіть за однакового рівня виразності цієї риси можуть складатися різні профілі.

Текст методики

1. Працюючи над чим-небудь, я не можу розслабитися, поки не доведу справу до досконалості.
2. Я не схильний критикувати людей, за те, що вони легко здаються.
3. При спілкуванні з близькими людьми для мене не важливо, наскільки вони є успішними.
4. Я не критикую своїх друзів, якщо для них є прийнятним те, що не ідеальне.
5. Мені важко відповідати вимогам оточення
6. Одна з моїх цілей – бути досконалим у всьому, що я роблю.

7. Все, що роблять люди, повинно бути виконано якісно.
8. Я ніколи не прагну досягнути ідеалу у своїй роботі.
9. Люди з розумінням ставляться до того, що я, як і всі, можу помилятись
10. Мене не дратує, коли люди працюють не на повну.
11. Що краще я виконую певну роботу, то більшого від мене очікують.
12. Мені не важливо бути досконалим.
13. Все, що я зроблю не надто добре, оцінюватиметься людьми як погана робота.
14. Я прагну бути якомога більш досконалим.
15. Для мене дуже важливо, щоб кожна моя спроба була вдалою.
16. Я багато очікую від важливих для мене людей.
17. Я прагну бути кращим у всьому, що роблю.
18. Більшість людей вважають, що я маю бути успішним у всьому, що роблю.
19. Від оточуючих я не вимагаю багато.
20. Я вимагаю від себе бездоганності.
21. Я подобатимусь людям навіть тоді, коли не досягну значних результатів у всьому
22. Мене не цікавлять люди, які не прагнуть стати кращими.
23. Мені надзвичайно неприємно знаходити помилки в своїй роботі.
24. Я не вимагаю багато від друзів.
25. Якщо у мене, щось вийшло, це означає, що тепер я змушений старатись ще краще, аби догодити оточуючим.
26. Якщо я про щось прошу – це має бути виконано бездоганно.
27. Мене дратує, коли люди помиляються.
28. Я ставлю перед собою високі, важкодосяжні цілі.
29. Важливі для мене люди, ніколи не повинні мене підводити.
30. Люди думають про мене добре навіть тоді, коли в мене щось не виходить.

31. Мені здається, що люди надто вимогливі до мене.
32. Я завжди маю працювати на повну силу.
33. Коли я помиляюсь – люди розчаровуються в мені, хоча можуть цього й не показувати.
34. Мені не обов'язково бути досконалим у всьому, що я роблю.
35. У моїй сім'ї вважають, що я маю бути бездоганним та очікують від мене це.
36. Я не ставлю перед собою важкодосяжних цілей.
37. Мої батьки не надто розраховували на те, що я буду успішним у всіх сферах життя.
38. Я поважаю звичайних, нічим невидатних людей.
39. Люди очікують від мене не менше, ніж досконалість.
40. Я дуже вимогливий до себе.
41. Люди очікують від мене більшого, ніж те, на що я здатний.
42. Я завжди маю бути кращим в навчанні, або роботі.
43. Мене не дратує, коли важливі для мене люди стараються не на повну.
44. Люди вважатимуть мене компетентним навіть тоді, коли я зроблю помилку.
45. Я не вважаю, що люди повинні досягати високих результатів у всьому, що роблять