

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»

В.о. завідувача кафедри психології

В.В. Шевченко

“ ” 2025 року

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття ступеня вищої освіти

магістр

(ступінь вищої освіти)

на тему:

**ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЖІНОК-МАТЕРІВ, ЯКІ
ЗАЙМАЮТЬ КЕРІВНІ ПОСАДИ**

Керівник: кандидат психол. наук, ст.викладач
Лукіна Наталія Борисівна
(вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Рецензент: к.психол.н., доцент кафедри
соціальної психології ОНУ імені
І.І. Мечникова
Амплеєва Ольга Михайлівна
(посада, вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Виконала: студентка VI курсу групи 666 Мз
Коршунова Анна Сергіївна
(П.І.Б.)

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

ОПП: «Психологія»

Миколаїв – 2025 рік

“ ” 2025 року

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	Лукіна Н.Б.		
Розділ 1	Лукіна Н.Б.		
Розділ 2	Лукіна Н.Б.		
Розділ 3	Лукіна Н.Б.		
Висновки	Лукіна Н.Б.		

7. Дата видачі завдання 14.10.2025**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів проєкту (роботи)	Примітка
1.	Вступ до кваліфікаційної роботи	вересень 2025	
2.	Розділ 1. Теоретико-методологічні основи вивчення емоційного виграння жінок-матерів, які займають керівні посади	вересень 2025	
3.	Розділ 2. Емпіричне дослідження емоційного вигорання як показника конфлікту між роботою та особистим життям	вересень-жовтень 2025	
4.	Розділ 3. Подолання емоційного вигорання жінок-матерів, які займають керівні посади	жовтень 2025	
5.	Висновки	листопад 2025	
6.	Передкваліфікаційна практика	06.10 – 18.10. 2025	
7.	Оформлення списку використаних джерел та літератури, додатків	листопад 2025	
8.	Попередній захист	26.11.2025	
9.	Рецензія на кваліфікаційну роботу	02.12.2025	
10.	Захист кваліфікаційної роботи	19.12 2025	

Студент

(підпис)

Коршунова А.С.

(прізвище та ініціали)

Керівник проєкту (роботи)

(підпис)

Лукіна Н.Б.

(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Коршунова А. С. Емоційне вигорання жінок-матерів, які займають керівні посади. – Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня магістра за спеціальністю 053 «Психологія» – Чорноморський національний університет імені Петра Могили, Миколаїв, 2025.

Магістерська робота присвячена дослідженню психологічних особливостей розвитку емоційного вигорання у жінок-матерів, які займають керівні посади. Актуальність теми зумовлена зростанням професійних та сімейних навантажень на жінок-лідерок, що створює високий ризик хронічного стресу, порушення емоційної регуляції, зниження ефективності діяльності та погіршення якості життя.

Об'єкт дослідження – емоційне вигорання як соціально-психологічний феномен.

Предмет дослідження – психологічні чинники та особливості прояву емоційного вигорання у жінок-матерів, які займають керівні посади.

У роботі проаналізовано теоретичні підходи до визначення емоційного вигорання, окреслено вплив професійних, сімейних та особистісних факторів на його формування. Висвітлено специфіку поєднання управлінської діяльності з батьківськими обов'язками та її вплив на психоемоційний стан жінок.

Емпірично досліджено рівень емоційного вигорання та структуру його компонентів у жінок-лідерок із дітьми. Встановлено, що найвищої інтенсивності набувають такі прояви, як емоційне виснаження та зниження професійної мотивації, що значною мірою зумовлено подвійним навантаженням і високим рівнем відповідальності. Окреслено взаємозв'язки вигорання з особистісними характеристиками, стилями керівництва та рівнем сімейної підтримки.

Розроблено та апробовано програму психологічної підтримки, спрямовану на профілактику та корекцію емоційного вигорання. Після впровадження програми учасниці продемонстрували зниження рівня емоційного виснаження,

підвищення стресостійкості, покращення емоційної регуляції та збільшення показників професійного задоволення.

Практичне значення роботи полягає у можливості застосування отриманих результатів у діяльності практичних психологів, HR-фахівців та керівників організацій для оптимізації умов праці, розробки програм підтримки жінок-керівниць та попередження розвитку емоційного вигорання.

Ключові слова: емоційне вигорання, жінки-матері, керівні посади, стрес, професійна діяльність, психологічна підтримка, профілактика.

ANNOTATION

Korshunova A. Emotional burnout among women mothers in leadership positions. – Manuscript.

Qualification work for obtaining a master's degree in the specialty C4 “Psychology” – Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv, 2025.

The master's thesis is devoted to the study of the psychological characteristics of the development of emotional burnout in women-mothers who hold leadership positions. The relevance of the topic is due to the increase in professional and family burdens on women leaders, which creates a high risk of chronic stress, emotional regulation disorders, decreased performance, and deterioration in quality of life.

The object of the study is emotional burnout as a socio-psychological phenomenon.

The subject of the study is the psychological factors and characteristics of emotional burnout in women who are mothers and hold leadership positions.

The paper analyzes theoretical approaches to defining emotional burnout and outlines the influence of professional, family, and personal factors on its formation. It highlights the specifics of combining managerial activities with parental responsibilities and its impact on the psycho-emotional state of women.

The level of emotional burnout and the structure of its components in women leaders with children are empirically investigated. It has been established that the highest intensity is achieved by such manifestations as emotional exhaustion and

decreased professional motivation, which is largely due to the double burden and high level of responsibility. The interrelationships between burnout and personal characteristics, leadership styles, and the level of family support were outlined. A psychological support program aimed at preventing and correcting emotional burnout has been developed and tested. After the program was implemented, participants demonstrated a decrease in emotional exhaustion, increased stress resistance, improved emotional regulation, and increased professional satisfaction.

The practical significance of the work lies in the possibility of applying the results obtained in the activities of practical psychologists, HR specialists, and managers of organizations to optimize working conditions, develop support programs for women managers, and prevent the development of emotional burnout.

Key words: emotional burnout, women-mothers, leadership positions, stress, professional activity, psychological support, prevention.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЖІНОК-МАТЕРІВ, ЯКІ ЗАЙМАЮТЬ КЕРІВНІ ПОСАДИ	7
1.1 Сучасні підходи до вивчення феномену емоційного вигорання в сучасній психологічній науці.....	7
1.2 Баланс між професійною та особистою сферами життя: соціально-психологічні чинники виникнення конфлікту між роботою та особистим життям у жінок.....	16
1.3 Гендерні аспекти лідерства та психологічні особливості професійної самореалізації жінок.....	28
Висновки до першого розділу.....	36
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЯК ПОКАЗНИКА КОНФЛІКТУ МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ...	38
2.1 Методологія та організація дослідження.....	38
2.2 Аналіз результатів дослідження.....	40
Висновки до другого розділу.....	51
РОЗДІЛ 3 ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЖІНОК-МАТЕРІВ, ЯКІ ЗАЙМАЮТЬ КЕРІВНІ ПОСАДИ	54
3.1 Зміст програми подолання емоційного вигорання для жінок-матерів, які займають керівні посади.....	54
3.2 Результати апробації програми подолання емоційного вигорання.....	64
3.3 Психологічні рекомендації щодо зниження рівня конфлікту між професійною та особистою сферами.....	74
Висновки до третього розділу.....	82
ВИСНОВКИ.....	85
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	90
ДОДАТКИ.....	98

ВСТУП

Актуальність дослідження зумовлена суттєвими трансформаціями ролей жінок у сучасному суспільстві. Зростання кількості жінок на керівних посадах супроводжується розширенням їхньої відповідальності не лише в професійній, а й у сімейно-побутовій сфері. У результаті постає серйозна проблема – конфлікт між вимогами роботи та потребами особистого життя. Такий конфлікт проявляється у відчутті нестачі часу, емоційного виснаження, зниженні мотивації та внутрішній напрузі, що може позначатись як на ефективності професійної діяльності, так і на особистому благополуччі, спричинює виникнення та розвиток емоційного вигорання.

У сучасному ритмі життя зберігати баланс між професійною самореалізацією та особистими потребами стає дедалі складніше, особливо для жінок, які одночасно виконують функції лідерок, матерів, партнерок, громадянок. Багатовекторність цих обов'язків створює передумови для психологічного перевантаження, зниження життєвої задоволеності та загрозу хронічного стресу. Водночас суспільство продовжує висувати суперечливі очікування до жінок, вимагаючи від них досконалості у всіх сферах життя.

Теоретико-методологічну основу дослідження становлять положення соціальної, гендерної та вікової психології, конфліктології, а також концепції рольової поведінки, лідерства і психології самореалізації. У роботі враховано підходи до вивчення внутрішньоособистісного та гендерного конфлікту (О. Амплєєва, М. Тимофієва), механізмів самореалізації жінки в професійній сфері (Т. Вівчарна, Л. Лепіхова), рольової компетентності (П. Горностай), особистісного благополуччя (Ю. Мелашенко, В. Гупаловська), особливостей жіночого лідерства (Ж. Богдан, Л. Карамушка, О. Кікінежді).

Зважаючи на це, вивчення соціально-психологічних чинників, що сприяють або, навпаки, заважають досягненню гармонії між роботою та особистим життям, є важливим кроком до розуміння глибинної природи цього конфлікту. Аналіз таких чинників дозволяє не лише усвідомити причини

внутрішнього напруження, а й окреслити шляхи підтримки жінок у керівних ролях через психологічну просвіту, зміну організаційної культури та формування здорових стратегій взаємодії між різними сферами життя.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично перевірити особливості емоційного вигорання жінок-матерів, які займають керівні посади та запропонувати психокорекційну програму подолання емоційного вигорання.

Відповідно до мети були визначені **завдання дослідження**:

- 1) проаналізувати теоретичні підходи до вивчення феномену емоційного вигорання в сучасній психологічній науці;
- 2) виокремити соціально-психологічні чинники виникнення конфлікту між роботою та особистим життям жінок-матерів, які займають керівні посади;
- 3) визначити психологічні особливості становлення жінки як керівниці в умовах сучасного суспільства;
- 4) дослідити особливості емоційного вигорання та конфлікту між професійною та особистою сферами у жінок, що займають керівні посади;
- 5) створити та апробувати психокорекційну програму подолання емоційного вигорання для жінок-матерів, які займають керівні посади;
- 6) розробити практичні рекомендації щодо зниження рівня конфлікту та підвищення психологічного благополуччя жінок-керівниць.

Об'єкт дослідження – феномен емоційного вигорання особистості.

Предмет дослідження – особливості емоційного вигорання у жінок, які займають керівні посади.

Методи дослідження. У роботі для розв'язання поставлених завдань та забезпечення об'єктивності дослідження застосовано такі методи:

теоретичні: теоретичного аналізу й узагальнення наукової літератури з проблеми дослідження; системно-структурний; порівняльного аналізу та узагальнення даних; *емпіричні*: наукового спостереження; психодіагностичного обстеження; психологічної корекції; констатувального та формувального експерименту; інтерв'ю та консультаційної бесіди.

Для досягнення цілей дослідження застосовувався комплекс тестових методик. Вивчення емоційного вигорання здійснювалося за допомогою найбільш комплексної методики діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В. Бойка, що пояснено її можливостями системно і детально вивчати рівень розвитку основних компонентів вигорання та їх симптомів. Опитувальник рівня конфлікту «робота – сім'я» (адаптація українською за матеріалами М. Greenhaus & N. Beutell); Шкала психологічного благополуччя (автор – К. Рифф, адаптація українською); Методика «Стратегії подолання стресу» (адаптація українською на основі CCL – Coping Strategies Checklist).

Статистичні методи: кількісний аналіз результатів за допомогою коефіцієнта кореляції Пірсона. Для виявлення *статистично значущих відмінностей у рівні вираження показників емоційного вигорання у експериментальній та контрольній групах* виявлялися відмінності за допомогою U-критерію Манна-Уїтні.

Експериментальна база. Констатувальний експеримент проходив з використанням гугл-форм методик, формувальний – на базі ЗДО №48 ММР МО. Вибірка досліджуваних – 52 жінки, які обіймають керівні посади в різних сферах (освіта, соціальна сфера, сфера охорони здоров'я, органи державної служби, підприємці тощо).

Наукова новизна і значимість отриманих результатів. Наукова новизна дослідження полягає у виявленні специфіки соціально-психологічних чинників конфлікту між професійною діяльністю та особистим життям у жінок-керівниць в умовах сучасного українського суспільства. На основі емпіричного дослідження проаналізовано взаємозв'язок між рівнем міжрольового конфлікту, психологічним благополуччям та індивідуальними копінг-стратегіями, що дозволило комплексно охарактеризувати природу цього конфлікту та чинники, що його зумовлюють.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості застосування даних дослідження для розробки психопрофілактичних і консультативних програм, спрямованих на зниження рівня конфлікту між

роботою та особистим життям у жінок-керівниць. Результати можуть бути використані у професійній діяльності практичних психологів, HR-фахівців, тренерів із розвитку лідерства, а також у системі корпоративної підтримки жінок у сфері управління.

Апробація результатів дослідження. Основні ідеї та результати дослідження доповідалися та обговорювалися на 17 Міжнародній науково-практичній конференції «*Modern Movement of Science*» (16-17 жовтня 2025 р., м.Дніпро); XXVIII Всеукраїнській щорічній науково–практичній конференції «Могилянські читання–2025: досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти», (10–14 листопада 2025 року), м. Миколаїв, подано до друку.

Публікації: Основний зміст та результати роботи висвітлено в 1 фаховій статті та 2 тезах: Лисенкова І.П., Коршунова А.С., Гордєєва А.В. Ефективність впровадження моделі SCORE як інструменту саморегуляції ВПО *Науковий журнал «Габітус/Habitus»*, випуск №77, 2025.

Лукіна Н.Б., Коршунова А.С. Соціально-психологічні чинники виникнення конфлікту між роботою та особистим життям у жінок, які займають керівні посади *Modern Movement of Science: Proceedings of the 17th International Scientific and Practical Internet Conference*, (16-17 жовтня), м.Дніпро, 2025. С.129-131.

Лукіна Н.Б., Коршунова А.С. Теоретичні підходи до вивчення балансу між професійною та особистісною сферами життя у жінок «*Могилянські читання–2025: досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти*»: збірник матеріалів Міжнар. науково-практ. конф. (Миколаїв, 2025 р.). Миколаїв, 2025.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний зміст роботи викладено на 89 сторінках комп'ютерного тексту, містить 6 таблиць і 11 рисунків. Повний обсяг роботи – 101 сторінка. Список використаних джерел містить 84 найменування українських та зарубіжних авторів.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЖІНОК-МАТЕРІВ, ЯКІ ЗАЙМАЮТЬ КЕРІВНІ ПОСАДИ

1.1. Сучасні підходи до вивчення феномену емоційного вигорання в сучасній психологічній науці

ВООЗ (2001) визнала синдром емоційного вигорання (СЕВ) проблемою, яка потребує медичного втручання. В МКБ-11 СЕВ виділено в окремий діагностичний таксон («синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдається впоратися») та має шифр QD85 (підклас «фактори, що впливають на стан здоров'я», блок «проблеми, пов'язані із зайнятістю або безробіттям»).

Поняття «вигорання» або ж, як ще його називають, «згорання» (burnout), вперше був уведений у 1974 році психологом Сполучених Штатів Америки Г. Фройденбергом. Цей термін впроваджено у практику для того, щоб схарактеризувати психологічний стан здорових людей, які знаходяться в тісному і інтенсивному спілкуванні з пацієнтами в атмосфері емоційного перенапруження в процесі надавання професійної підтримки. Ними є працівники системи «людина – людина», а саме: медичні працівники, юристи, священники, робітники соціальних служб і, головним чином, психологи, психіатри та психотерапевти.

Вони часто відчують сильну емоційну напруженість, бо змушені під час своєї роботи постійно стикатися з негативним емоційним переживанням клієнта, мимовільно втягуючись у його психологічний стан. Г. Фройденберг визначив феномен згорання як «поразку, зношення або виснаження, яке виникає в індивіда через різке завищення вимог щодо власних сил та ресурсів» [58].

В іншому випадку цю ситуацію розглядають зі сторони «стану, в якому індивід не передбачає винагороди за роботу, яку він робить, але навпаки – чекає

покарання. Причиною цього є недостатня компетенція або недолік мотивованості та результатів, які ним контролюються» [75].

Згідно з методикою щодо вивчення феномену згорання розрізняють її такі головні симптоми: деперсоналізація, недолік почуттів особистих досягнень та емоційну виснаженість [72], [74], [84].

Емоційне виснаження – це відчуття емоційного спустошення та втоми, що виникає в процесі власної роботи.

Деперсоналізація являє собою скептичний погляд щодо роботи й об'єктів власної праці. У випадку суспільної сфери деперсоналізація – це відчужена, байдужа та негуманна поведінка до клієнта, який приходить із метою отримати лікування, консультування, тобто певний результат й подібні заходи допомоги. У такому випадку пацієнт сприймається неживою людиною, і всі його турботи та проблеми, з котрими він приходить до фахівця, здаються останньому благополучними.

Редукція професійних досягнень визначається як поява у спеціаліста певних негативних почуттів, таких, як відчуття некомпетентності та усвідомлення невдачі у власній професійній сфері. Поняття «згорання» разом із його структурою впродовж останніх років стали більш видозміненими завдяки певним дослідженням. Тепер цей феномен визначають як професійну кризу, що поєднується не лише з міжособистісними відносинами, а й із роботою загалом. Завдяки такому розумінню його основні складові такі як деперсоналізація, емоційне виснаження та професійна продуктивність також зазнали певної модифікації. Тобто деперсоналізація з таких позицій набуває ширшого значення і характеризує негативне ставлення не лише до пацієнтів, а й до роботи, його предмету [72].

Л.Х. Айкен, С.П. Кларк, Д.М. Слоун та ін. виокремлюють такі три фактори емоційного вигорання медичних працівників:

1) соціальні фактори (невизнання їхніх істинних досягнень; обмеженість прав лікарів щодо свободи вибору; морально-етичні домагання не відповідають реальності професії робочого місця; обмеження активності професіонала щодо

оволодіння новими знаннями, перешкоди на шляху до впровадження нових технологій; недооцінення професійного соціального рангу; проблеми соціально-побутової сфери);

2) особистісні фактори (низька стресостійкість, ідеалізм, орієнтація на інших тощо);

3) фактор середовища (стосунки у колективі, умови роботи) [52], [78].

До факторів емоційного вигорання фахівців спеціальної освіти М.М.Кононова відносить «комплекс несприятливих виробничих факторів різної природи, високої відповідальності, нервово-емоційного напруження: постійне відчуття новизни робочих ситуацій; постійне зіткнення з чужим болем та проблемами, з негативними емоціями; велика кількість контактів з дітьми, що мають психофізичні порушення та їх рідними; високі вимоги до самовіддачі, професійної компетентності фахівців; постійне включення вольових процесів в діяльність; відповідальність» [21, с.39].

А.І. Куриця виокремлює фактори (щоденні психічні перевантаження, постійне емоційне напруження, дисбаланс між морально-матеріальною винагородою та інтелектуально-енергетичними витратами) та установки (недооцінка професійної ефективності, яка пов'язана з завищеними вимогами та установка на отримання швидкого результату) фахівців спеціальної освіти, які обумовлюють розвиток емоційного вигорання; визначає його симптоматику (відчуття спустошеності та виснаженості, хронічна втома, нездатність швидко відновитися, емоційне перевантаження) [26, с.89, 91-92].

Серед симптомів вигорання дослідники А.М.Пайнс та К.Маслач визначають: втому, виснаження; психосоматичні проблеми; безсоння; негативне відношення до пацієнтів; стереотипізація особистісної установки; агресивні тенденції; функціональне, негативне самовідношення; стани тривожності; депресія та песимістичний стан; почуття провини; негативне налаштування до роботи, що виконується тощо. Вони зауважують, що емоційне вигорання впливає на такі особистісні характеристики та професійну позицію лікаря як:

авторитет, оптимізм, чесність та справедливість, слово лікаря та його гуманізм [78, с.238].

Безліч закордонних досліджень довели існування взаємозв'язку між емоційним вигоранням та віковими показниками індивіда (Л. К. Дітцель, Р.Д. Курсі, Е. С. Хюбнер, Я. С. Октай, К. Ван Війк та ін.), чоловічою статтю (Р.Дж. Берк, Е. Грінгаласс), родинним станом (Дж. Даніель, І. Шабо, Г. Р. Гросс, С. Я. Ларсон, Г. Д. Урбан, Л. Л. Зупан, К. Масlach, С. Е. Джексон, М.П. Лейтер), освітнім рівнем (В. Шауфелі, Д. Енцманн), професійною задоволеністю (Р.Дж.Берк, Дж. де Йонге).

А. В. Костюк [23, с.5] трактує емоційне вигорання у вигляді «складного психофізіологічного феномену, котрий можна визначити у вигляді емоційної, розумової та фізичної виснаженості в результаті тривалого емоціонального знесилення, яке здатне виражатись у формі депресивного стану, втомленості та душевного спустошення, недостатньої енергії, втрати вміння помічати результативність своєї роботи, негативної установки щодо праці та життя в цілому» [23, с.5,15]. По суті, емоційним вигоранням є один із різновидів механізму психологічного захисту, вироблений особистістю, котрий протікає у формі вимкнення емоцій (їх енергетичного зниження) при взаємодії з психотравмувальними діями. У такому випадку взаємодія з людьми – це основна причина виникнення згорання та прояву його симптомів [23, с.15].

Аналізуючи зарубіжні дослідження щодо проблеми емоційного вигорання, А. В. Костюк, дійшов висновку, що «основні підходи акцентують свою увагу на глобальній невідповідності – між ресурсами працівника та вимогами, які йому пред'являються; між особистістю та її роботою; між індивідуальними, етичними принципами та професійними вимогами». Проте в ньому немає глибокої психологічної інтерпретації та системної подачі інформації, що поєднує даний напрямок дослідження більшою мірою із соціологічним. Зазвичай вітчизняна психологія визначає синдром згорання у формі особливого стану особистості, котрий виникає внаслідок професійного стресу та адаптації, проте протягом останніх часів проблема у вивченні цього поняття значною мірою розширюється,

завдяки екзистенційному підходу, поняттю психічного стану тощо. Інакше кажучи, психологічними наслідками емоційного вигорання можуть стати чинники не лише в професійних взаємовідносинах, а й в особистій життєдіяльності людини, у різноманітних аспектах її існування» [23, с.15].

У деяких роботах закордонних дослідників виділено індивідуальні умови для виникнення синдрому згорання, а саме Р. Т. Лі, Н. Тольфсон, К. М. Пірс, Г.Н. Моллой, Б. Е. Ешфорт пов'язують його з особистісними стратегічними механізмами щодо опору стресогенним обставинам; дослідження Ф.К. Ліненбург, К. Фукуа, Б. М. Бірн, К. Кутюр виявили зв'язок із локусом контролю. Негативна кореляція прослідковується з самооцінкою у дослідженнях (В.Б. Шауфе, Й. Г. Розе, А. Е. Джонсон, Р. В. Босс, Д. Ф. Краун, Б. М. Бірн). Р.МакКрей і П. Коста розробили концепцію п'ятифакторної моделі особистості, яка дозволяє розглядати зв'язок вигорання з іншими особистісними характеристиками.

На думку А. В. Костюка, особистісні моделі дають найкращу змогу системно досліджувати зазначений психічний феномен, проте головною, центральною методологічною основою є саме системно-структурний підхід, котрий відсутній у великій кількості закордонних досліджень, що, в свою чергу, значно знижує їхню результативність для науки.

А. В. Костюк пропонує структурну форму утворення емоційного згорання оперативних працівників у сфері психології, які працевлаштовані в системі ОВД, до якої входять такі причини:

- 1) соціально-демографічні (посада, сімейний стан та ін.);
- 2) стажові (загальний стаж в ОВС, стаж основної посади, стаж роботи психологом в ОВС);
- 3) особистісні;
- 4) відношення до спеціальності та самого себе (задоволеність працею, соціальна та індивідуальна орієнтація, відчуття безперспективності, недостатньої лояльності, подолання тривоги за допомогою адикції та ін.) [23, с.17].

О.В. Громцева вважає, що сучасна людина більшість особистісного часу (70%) проводить на роботі. Типову картину «робочої зношеності» спостережено у вихователів, вчителів, соціальних педагогів, лікарів, юристів тощо. Науковець наводить такі моделі психічного вигорання:

1) Одновимірна модель характеризується фізичними і психічними порушеннями, викликані тривалими перенавантаженнями в професійно-значущих ситуаціях. Ця трактовка близька синдрому хронічної втоми. Емоційне виснаження виявляється в спустошеності й хронічній втомі.

2) Вигорання як двовимірний конструкт. Складається з емоційної спустошеності та деперсоналізації, що погіршує й ускладнює відносини з оточуючими. Деперсоналізація проявляється, з одного боку, в психологічній залежності, а з іншої – в негативізмі, цинічності установок і почуттів, наприклад, у байдужому й безособистісному відношенні до іншої людини. Зростає рівень образливості, конфліктності, чутливості до критики, деформуючої стан людини.

3) Трикомпонентна модель згорання у своїй основі має деперсоналізацію, емоційну виснажливість та спрощене ставлення щодо особистісних обов'язків.

Психологічне вигорання може трактуватися як професійна криза, пов'язана з напруженням в роботі та міжособистісних відносинах [10], [71].

«Невдача, знесилення чи зношеність, які відбуваються в людині внаслідок різкої завищеності власних домагань до ресурсів та сил» визначені американським психологом Г. Фройденбергером як синдром вигорання [58].

Серед характеристик вигорання науковець виокремлює такі:

- 1) знижений фон настрою, який поєднується з тривожністю;
- 2) астения, постійна втомленість, емоційна виснаженість;
- 3) відчуття незавершеності, незадоволеності контактом;
- 4) психосоматичні реакції: розлади сну, серцево-судинної системи тощо;
- 5) короткотривала психогенна реакція у формі постійних та нав'язливих думок, фобій, сумнівів після складних емоційно напружених ситуацій;

6) зміна відношення до своєї професійної діяльності, спад самооцінки, переживання професійної та особистої неспроможності, відчуття, ніби все, що відбувається, є безглуздом;

7) виникнення негативних емоцій у спілкуванні, переважання стереотипних навичок, формальне виконання обов'язків, відмова від творчої продуктивної діяльності. Отже, феномен згорання проявляється у психологічній та фізичній втомленості, викликаній емоційним перенапруженням при роботі з людьми.

На вигорання спеціалістів впливають такі індивідуальні фактори як віковий період, освітній рівень, сімейний стан, стаж праці, локус контролю, витривалість, Я-концепція, форма опору, нейротизм (тривожність), екстраверсійність та організаційні фактори: умови роботи, робочі перенавантаженість, нестача часу, рівень тривалості робочого дня, сутність праці, чисельність клієнтів та гострота їх проблем і глибина контакту з ними, співучасть у вирішенні проблем, зворотний контакт.

Розвиток вигорання головним чином стимулює понаднормова робота й підвищене навантаження. Такі ж результати були отриманні з приводу тривалості робочої доби.

Позитивний ефект надають перерви на роботі, знижуючи ступінь можливості виникнення згорання, проте вони несуть короточасний вплив, але *через два-три дні після повернення до професійної діяльності, рівень згорання частково збільшується, а повністю відновлюється вже через три тижні.*

Особливо схильні до вигорання ті люди, які повинні «дарувати» людям енергію та тепло душі: соціальні педагоги, психологи, лікарі, артисти.

При тривалому впливі вигорання розвивається стрес із такими характерними симптомами як: порушення серцево-судинної системи, виразки шлунку, неврози, ослаблення імунітету тощо. Наростає рівень «професійного цинізму», негативізму щодо власної роботи. Часом виникає відраза до всього, немотивовані образи на оточуючих, на свою долю. Життя видається безглуздом та порожнім, а праця стає обридлою й ненависною рутинною. Люди, з якими

доводиться працювати, викликають особливу зневагу. Даний вид згорання навіть отримав назву «отруєння людьми» [76].

Основні клінічні прояви «вигорання» зводяться до відчуття втоми, відсутності сил, спостерігається знижений енергетичний тонус, падає працездатність і з'являються різні симптоми фізичних погіршень здоров'я, схильність до зловживання заспокійливими або збудливими засобами і так далі. У професіонала з'являється негативна психологічна установка в спілкуванні з партнерами, колегами, клієнтами, пацієнтами, керівництвом, членами родини і друзями. Це призводить до конфліктів і втрати віри у свої можливості як професіонала і може стати результатом зміни життєвого сценарію і повної відмови від професійної діяльності в обраній сфері.

Таким чином, описано зміст та структуру емоційного вигорання як складного психофізіологічного феномену, котрий можна визначити у вигляді емоційної, розумової та фізичної виснаженості в результаті тривалого емоціонального знесилення, яке здатне виражатись у формі депресивного стану, втомленості та душевного спустошення, недостатньої енергії, втрати вміння помічати результативність своєї роботи, негативної установки щодо праці та життя в цілому (А.В. Костюк).

Головні симптомокомплекси: деперсоналізація, недолік почуттів особистих досягнень та емоційну виснаженість (В. В. Бойко).

Виокремлено та описано умови та фактори емоційного вигорання, з'ясовано зв'язок між факторами та симптомами емоційного вигорання. Фактори емоційного вигорання: 1) соціальні фактори, 2) особистісні фактори; 3) фактор середовища (Л.Х. Айкен, С.П. Кларк, Д.М. Слоун та ін.).

Серед симптомів дослідники визначають: втому, виснаження; психосоматичні проблеми; безсоння; негативне відношення до пацієнтів; стеріотипізація особистісної установки; агресивні тенденції; функціональне, негативне самовідношення; стани тривожності; депресія та песимістичний стан; почуття провини; негативне налаштування до роботи, що виконується тощо. Вони зауважують, що емоційне вигорання впливає на такі особистісні

характеристики та професійну позицію лікаря як: авторитет, оптимізм, чесність та справедливість, слово лікаря та його гуманізм.

Погрібна В. Л. вказує, що особи, які переживають емоційне вигорання, відчують себе виснаженими як фізично, так і емоційно. Відсутність емоційних ресурсів і мотивації стає основною причиною того, що вони вже не здатні виконувати свої обов'язки з тією ж віддачею, як раніше. Замість того, щоб підходити до роботи з інтересом, енергією та креативністю, вони починають виконувати свої завдання механічно, без емоційної залученості, що знижує рівень їхньої професійної активності, що в свою чергу впливає на ефективність уроків і відносини з учнями [39].

На думку Подвойського В. П., одним з результатів емоційного вигорання є зниження здатності зосереджуватись і бути уважним до деталей. Людина, яка переживає вигорання, часто стає менш уважною до своїх обов'язків. Її здатність приймати рішення, організовувати робочий час та забезпечувати ефективну взаємодію значно знижується. Через втрату концентрації на роботі керівник може пропустити важливі моменти, які можуть бути критичними для робочого процесу, а також для емоційного клімату в колективі [40].

Керівник, що страждає від емоційного вигорання, втрачає інтерес до робочого процесу і розробки іноваційних методів в роботі. Він перестає експериментувати з новими підходами, творчими рішеннями, що є важливими складовими для ефективного керівника, може призвести до зниження результативності. Відсутність ентузіазму і творчості також впливає й на самого керівника, який стає незадоволеним своєю роботою [40].

Однією з головних ознак емоційного вигорання є втрата інтересу до професії. Керівник, який відчуває постійне емоційне виснаження, може перестати відчувати задоволення від виконання своїх обов'язків, навіть якщо раніше він був захоплений своєю роботою. Втрата інтересу до професійних завдань може призвести до того, що він не буде прагнути покращити свої навички або досягнення, а також не шукати нових можливостей для розвитку, що, в свою чергу, підвищує ризик професійної стагнації та відчуження від своєї роботи [34].

Зниження професійної ефективності та відсутність задоволення від роботи можуть призвести до професійної незадоволеності. Керівник може почати відчувати, що його зусилля не оцінюються, що він не досягає результатів, яких прагнув, або що його робота не має сенсу. У таких умовах може виникнути відчуження від професії – фахівець може почати відчувати себе чужим у своїй професії, а його ставлення до роботи стає негативним. У найскладніших випадках він може вирішити змінити професію або навіть залишити свою діяльність.

Отже, емоційне вигорання у жінок, які працюють з дітьми та є керівниками, проявляється в психологічних (роздратованість, байдужість, тривога), поведінкових (втрата ентузіазму, труднощі з прийняттям рішень, дистанціювання від команди) та фізичних симптомах (виснаження). Це зумовлено подвійним навантаженням, зумовленим відповідальністю від професійних обов'язків (зокрема, висока відповідальність керівника) та материнства, а також стресом від роботи з людьми, дедлайнами та часто складними стосунками в колективі. Емоційне вигорання має серйозні наслідки як для професійної діяльності, так і для особистого життя. Дане явище не лише знижує ефективність роботи, але й здатне вплинути на фізичний і психоемоційний стан людини, що часто веде до погіршення якості життя в цілому.

1.2 Баланс між професійною та особистою сферами життя: соціально-психологічні чинники виникнення конфлікту між роботою та особистим життям у жінок

У науковій літературі баланс між роботою та особистим життям розглядається як складна багатовимірна конструкція, що охоплює не лише часовий або просторовий розподіл між двома сферами, але й психологічне сприйняття особистістю гармонії між ними. Це співвідношення має визначальний вплив на загальний стан задоволеності життям, емоційну стабільність, рівень стресостійкості, а також якість міжособистісних стосунків і

професійну ефективність. В умовах сучасного суспільства, де темп життя прискорюється, а вимоги до професійної результативності постійно зростають, збереження такого балансу набуває особливої значущості. Для жінок, які займають керівні посади, ця проблема загострюється ще більше: їм доводиться одночасно відповідати як високим стандартам у сфері професійної діяльності, так і традиційним очікуванням щодо сімейних обов'язків.

За таких обставин баланс стає не фіксованим станом, а динамічним процесом постійної адаптації до соціальних викликів, змін у структурі зайнятості, ролей та індивідуальних життєвих пріоритетів. Основна увага дослідників зосереджена саме на осмисленні балансу як процесу, що потребує постійної внутрішньої регуляції, саморефлексії та здатності до емоційної гнучкості, особливо у випадку жінок, які поєднують управлінську діяльність з батьківськими, партнерськими й побутовими ролями [1, с. 245].

Класичні підходи до аналізу балансу між професійною та особистою сферами життя ґрунтуються на концепції рольового конфлікту, згідно з якою різні соціальні ролі, які виконує жінка, можуть вступати у суперечність одна з одною, формуючи глибоку внутрішньоособистісну напругу. Цей конфлікт є наслідком одночасного існування кількох очікувань – з боку родини, професійного оточення, суспільства, а також внутрішніх уявлень самої жінки про ідеальне виконання кожної з ролей. Особливо загострюється ситуація, коли йдеться про жінку-керівницю, якій потрібно підтримувати високу якість прийняття управлінських рішень, бути відповідальною перед колективом і водночас виконувати функції матері, дружини, доньки. Обмеженість часових, енергетичних і психологічних ресурсів спричиняє постійне відчуття недостатності, емоційне виснаження та відсутність задоволення від реалізації в жодній зі сфер.

Як наголошує О. Амплєєва, внутрішній конфлікт формується на стику соціальних очікувань і внутрішніх уявлень про власну рольову ідентичність, що й стає першоджерелом психологічного дискомфорту, а згодом – і тривалого хронічного стресу [1, с. 245].

Суттєвий внесок у розуміння феномену балансу між професійною та особистою сферами життя зроблено в межах позитивної психології, яка акцентує увагу на можливостях зростання, самореалізації та підвищення якості життя навіть в умовах багаторольової напруги. У рамках цього підходу баланс трактується не лише як механізм уникнення конфлікту, а як спосіб досягнення цілісності особистості, що формується через гармонійний розподіл зусиль, емоційних ресурсів та часу в різних життєвих доменах. Важливим є не просто уникнення перевантаження в одній зі сфер, а створення таких умов, за яких професійна діяльність і особисте життя взаємно підсилюють одне одного, стають джерелами натхнення, підтримки та задоволення.

У цьому контексті робота й особисте життя розглядаються як два елементи, які за певних умов можуть не конфліктувати, а функціонувати як комплементарні ресурси. Наприклад, професійні досягнення жінки-керівниці можуть підвищувати її самооцінку, забезпечувати економічну незалежність і слугувати джерелом реалізації потенціалу, тоді як родинна сфера надає відчуття емоційної підтримки, стабільності та сенсу. Як наслідок, при адекватній інтеграції цих сфер особистість може відчувати себе більш цілісною, спроможною до самовідновлення й зниження рівня тривожності.

Одним із ключових чинників, що сприяють гармонізації ролей, є розвиток емоційної компетентності. Це включає здатність жінки усвідомлювати власні емоції, регулювати їх відповідно до ситуації, емпатично взаємодіяти з іншими та будувати конструктивну комунікацію як у професійному, так і в особистому контексті. Емоційна компетентність дозволяє не лише ефективно долати стресові ситуації, але й запобігати накопиченню емоційної напруги, що нерідко є передумовою професійного вигорання.

Крім того, досягнення балансу між сферами життя передбачає переосмислення особистих пріоритетів. Уміння визначати межі, формувати здорові ціннісні орієнтири та обирати поведінкові стратегії, що відповідають індивідуальним потребам і обставинам, є запорукою психологічної стабільності. Як зазначає В. Гупаловська, ефективне управління власними ролями залежить

від гнучкості мислення, критичного ставлення до стереотипів і здатності приймати рішення, які підтримують загальне благополуччя, а не лише короткострокову ефективність [11, с. 213].

З позиції соціальної психології, баланс між роботою та особистим життям постає не лише як індивідуальна проблема, що пов'язана з особистісними рисами або рівнем саморегуляції, а як явище, тісно інтегроване в систему соціальних інституцій, норм, очікувань і стереотипів. Особистість не функціонує у вакуумі – її вибір, поведінка та життєві стратегії значною мірою формуються під впливом соціального контексту. У цьому зв'язку значущим чинником стає соціальне сприйняття жіночих ролей, особливо у випадку, коли жінка обіймає керівну посаду, а отже – порушує традиційну гендерну модель, що закріплює пріоритет жінки у сфері родини.

Гендерний компонент відіграє критичну роль у формуванні уявлень про допустимий розподіл навантаження між роботою та сім'єю. У суспільствах із сильними традиційними установками жінка часто автоматично сприймається як основна відповідальна за домашні обов'язки, незалежно від її професійної зайнятості. Це створює додатковий тиск на жінок-керівниць, які змушені балансувати між двома джерелами очікувань – вимогами професійної ролі та соціальними нормами, що регулюють жіночу ідентичність. Як відзначає В. Гупаловська, саме соціальні уявлення про жіночу "природну" відповідальність за сімейне благополуччя призводять до системного перевантаження жінок і створюють передумови для хронічного конфлікту між особистим і професійним [11, с. 213].

Подібної думки дотримуються і П. Горностай з Ю. Галустян, які підкреслюють, що соціалізація дівчат у межах традиційних моделей гендерних ролей формує схильність до прийняття подвійної відповідальності як «нормальної». З часом така установка перетворюється на стійкий патерн поведінки, який значно ускладнює самореалізацію жінки поза межами сімейної сфери. Водночас суспільна легітимація професійного успіху жінки залишається

нижчою порівняно з чоловіками, що знижує рівень підтримки з боку оточення та впливає на психологічне самосприйняття [7], [8, с. 148].

Особливо важливим є й той факт, що інституційна підтримка гендерного балансу в Україні залишається недостатньо розвиненою. За спостереженнями О. Кікінежді, відсутність гнучкого графіка, дистанційних форматів, сервісів підтримки батьківства, а також дискримінаційні практики на робочому місці сприяють укоріненню структурного конфлікту між роботою та особистим життям у жінок. Ці чинники змушують багатьох з них робити вимушений вибір між професійною кар'єрою та родинним життям або намагатися підтримувати обидві сфери ціною психологічного виснаження [17, с. 53].

Таким чином, із соціально-психологічної точки зору конфлікт між особистим і професійним у жінок-керівниць є наслідком не лише індивідуальних особливостей або недостатньої саморегуляції, а й результатом глибоко вкорінених структурних, гендерних і культурних чинників, які потребують системних змін на рівні суспільної свідомості та організаційної політики.

Психологічний підхід до розуміння балансу між професійною та особистою сферами акцентує увагу на внутрішньому світі особистості – її сприйнятті життєвих обставин, мотивації, самооцінці та системі цінностей. На відміну від соціально-контекстуальних моделей, що наголошують на зовнішніх факторах, цей підхід орієнтується на індивідуальні особливості психіки, здатність особистості до саморегуляції та інтеграції багатьох життєвих ролей у межах цілісної ідентичності. Баланс, у цьому випадку, розглядається не як результат зовнішньої підтримки чи умов, а як внутрішній ресурс, що дозволяє адаптуватися до змін і приймати усвідомлені рішення на користь психологічного благополуччя.

У межах цього підходу особливу роль відіграє концепція суб'єктивного психологічного благополуччя, яке охоплює не лише задоволення базових потреб, а й відчуття сенсу, стабільності, життєвої цілісності. Значний внесок у цю сферу зробила К. Рифф, яка розробила модель, що складається з шести ключових компонентів: автономність, контроль над середовищем, особистісне зростання,

позитивні міжособистісні стосунки, цілеспрямованість і прийняття себе. Кожен із цих компонентів безпосередньо пов'язаний із можливістю досягнення балансу між роботою та особистим життям, особливо у випадку жінок, які перебувають у стані високої відповідальності за управлінські рішення [37, с. 56].

Автономність забезпечує здатність приймати рішення на основі власних переконань, а не під тиском соціальних очікувань, що надзвичайно важливо для жінок-керівниць у патріархальних або традиційних середовищах. Контроль над середовищем дозволяє управляти зовнішніми обставинами – наприклад, впливати на режим роботи, делегувати завдання або формувати умови, сприятливі для самореалізації. Особистісне зростання сприяє тому, що особистість не сприймає виклики багаторольовості як загрозу, а як можливість розширення власного потенціалу.

Позитивні міжособистісні стосунки є джерелом підтримки, що особливо значуще для збереження емоційної стабільності. Цілеспрямованість дає змогу жінкам структурувати своє життя відповідно до довгострокових цілей, що допомагає уникати почуття розпорошеності між сферами. Нарешті, прийняття себе включає здатність визнавати власні обмеження й уникати перфекціонізму, який часто виступає чинником емоційного виснаження. Усі ці складові формують внутрішній ресурс жінки-керівниці, завдяки якому вона може ефективно балансувати між вимогами професійної та особистої сфер, не втрачаючи відчуття цілісності, самоповаги та життєвої задоволеності [37, с. 56].

Феномен балансу між професійною та особистою сферами життя нерідко розглядається в межах рольової теорії, яка дозволяє глибше осмислити механізми виникнення внутрішніх суперечностей у жінок, що поєднують кілька соціальних статусів. Згідно з цією теорією, кожна людина водночас виконує низку соціальних ролей, кожна з яких супроводжується певними очікуваннями, нормами та поведінковими стандартами. У випадку жінки-керівниці ці ролі можуть конфліктувати між собою – наприклад, роль ефективного управлінця часто передбачає жорсткий тайм-менеджмент, емоційну стриманість і

концентрацію на цілях, тоді як роль матері або партнерки вимагає емпатії, гнучкості й доступності.

Коли ці очікування починають суперечити одна одній, виникає рольовий конфлікт, що супроводжується психологічним напруженням. Такий стан характерний для ситуацій, коли зусилля, витрачені на реалізацію однієї ролі, негативно впливають на виконання іншої. У дослідженнях Л. Лепіхової акцентується увага на тому, що подібні конфлікти суттєво знижують рівень суб'єктивного благополуччя, породжують почуття фрустрації, незадоволеності, а з часом – і хронічної тривожності. Особливо гостро це переживається жінками, які прагнуть досягти максимальної ефективності як у професійній, так і в особистій сферах, оскільки прагнення бути «ідеальною» в обох ролях часто є недосяжною метою [27, с. 64].

У цьому контексті рольовий конфлікт виступає не просто як ситуативна проблема, а як стійкий психологічний феномен, що формує відчуття внутрішнього роздвоєння та втрати контролю над власним життям. Накопичення такого конфлікту без відповідної підтримки чи рефлексії може спричинити емоційне вигорання, професійну демотивацію або послаблення міжособистісних зв'язків. Саме тому сучасна психологія активно вивчає не лише причини рольових суперечностей, а й механізми подолання їх негативного впливу, зокрема через розвиток рольової компетентності, гнучкості та усвідомленого вибору пріоритетів у залежності від етапу життєвого циклу.

Іншою концептуальною основою для дослідження балансу між професійною та особистою сферами життя є підхід до нього як до процесу психологічної адаптації. У цьому контексті баланс трактується не як статичний результат, а як безперервний процес пристосування до змінних життєвих умов, що вимагає від особистості активної внутрішньої роботи. Йдеться про здатність своєчасно переглядати життєві цілі, адаптуватися до нових соціальних і професійних вимог, трансформувати власні уявлення про успіх, рольову ефективність та жіночу самореалізацію. Особливо це актуально для жінок-

керівниць, які перебувають у стані постійного функціонального навантаження та змушені балансувати між кількома сферами одночасно.

У межах такого розуміння психологічна адаптація набуває значення як цілісна система внутрішніх механізмів, що забезпечує стійкість до стресу, гнучкість поведінки та збереження емоційного ресурсу. Як зазначає Н. Ліфарєва, ключову роль у процесі адаптації відіграють стратегії особистісної саморегуляції, які дозволяють жінкам ефективно керувати психоемоційним станом, знижувати вплив фрустрації та мобілізувати ресурси для підтримання функціонування в обох сферах життя. Вона підкреслює, що саме саморефлексія, усвідомлення власних потреб і цілей, а також гнучка корекція поведінкових установок слугують базою для досягнення адаптивного балансу, який не викликає хронічної напруги або втрати ідентичності [28, с. 118].

Адаптаційний підхід також акцентує важливість зовнішніх умов, які або полегшують, або ускладнюють внутрішні зусилля особистості з досягнення гармонії. Одним із найсуттєвіших чинників є соціальний контекст, а саме – специфіка організаційного середовища, наявність або відсутність інституційної підтримки, характер гендерної культури в колективі. У випадку жінок-керівниць ці аспекти мають вирішальне значення, оскільки від них залежить ступінь взаєморозуміння, прийняття з боку колег і можливість маневру в питаннях поєднання ролей.

У цьому сенсі показовими є дослідження О. Кікінежді, яка наголошує, що без формування сприятливого організаційного клімату, зокрема політики підтримки жінок, гнучких графіків роботи, розуміння сімейних обставин та недискримінаційних практик, внутрішні ресурси адаптації залишаються обмеженими. Інституційна підтримка, за її словами, не лише полегшує регулювання балансу, а й сприяє формуванню впевненості у власному праві на повноцінну професійну самореалізацію без втрати особистої цілісності [17, с.52].

Аналізуючи психологічні механізми, що забезпечують баланс, варто також згадати про роль емоційного інтелекту як чинника, що підвищує здатність до

гнучкого реагування на життєві обставини. Дослідження Ю. Маєр вказують на те, що здатність розпізнавати власні емоції, регулювати поведінку та вибудовувати ефективні соціальні зв'язки позитивно корелює з відчуттям рівноваги між особистим і професійним [32, с. 158].

Окреме місце займає підхід, згідно з яким ключовим чинником підтримання балансу виступає усвідомлена життєва стратегія жінки-керівниці. Сутність цієї стратегії полягає у свідомому розмежуванні ролей, чіткій постановці меж і розподілі пріоритетів. Як зазначає О. Чуйко, саме така стратегія сприяє мінімізації конфліктів і дозволяє досягати суб'єктивного відчуття гармонії без втрати результативності в жодній зі сфер [47, с. 229].

Водночас зростає науковий інтерес до інтегративних моделей, які враховують як зовнішні соціальні, так і внутрішні особистісні чинники. Такий підхід реалізується через дослідження впливу соціального капіталу, підтримки з боку партнера, гнучкого графіка роботи, можливостей дистанційної зайнятості. На думку Т. Дуткевич, саме взаємодія цих змінних визначає ступінь адаптованості жінки до багаторольової реальності [13, с. 44].

У цілому, теоретичні підходи до дослідження балансу між професійною та особистою сферами у жінок-керівниць є багатовекторними та відображають складну взаємодію індивідуально-психологічних, соціальних і культурних детермінант. Це зумовлює необхідність системного аналізу, що охоплює як особистісні механізми саморегуляції, так і зовнішні чинники – очікування суспільства, організаційну культуру та наявні соціальні ресурси.

Соціально-психологічні чинники виникнення конфлікту між роботою та особистим життям у жінок, які займають керівні посади. У сучасних умовах поєднання професійної реалізації та особистого життя постає як одне з ключових завдань жінки, яка обіймає керівну посаду. Особлива складність цієї задачі зумовлена не лише інтенсивністю трудових навантажень, а й глибинними соціально-психологічними чинниками, які впливають на сприйняття, оцінювання та структурування життєвих пріоритетів. Конфлікт між професійною та особистою сферами – це не просто суперечність між обов'язками чи

дефіцитом часу, а складне явище, яке формується на перетині зовнішніх соціальних очікувань, організаційних умов праці, особистісних цінностей та внутрішніх переконань жінки.

Жінка-керівниця виконує водночас кілька соціальних ролей, кожна з яких супроводжується специфічними очікуваннями, зобов'язаннями та емоційними витратами. Здатність до гармонізації цих ролей залежить від цілого комплексу чинників – як індивідуально-психологічних, так і структурно-соціальних. У цьому підпункті розглядаються основні соціально-психологічні детермінанти конфлікту між роботою та особистим життям, які обумовлюють його виникнення, перебіг і глибину впливу на стан жінки, її емоційне благополуччя та ефективність управлінської діяльності.

Як стверджує О. Амплєєва, основою конфлікту між професійною та особистою сферами у жінок-керівниць є не лише об'єктивна перевантаженість, а насамперед відчуття хронічної неспроможності відповідати одночасно різним, часто суперечливим соціальним очікуванням [1, с. 246]. У той час як професійна роль вимагає повної концентрації, стратегічного мислення, оперативності та емоційної стриманості, сімейна сфера диктує потребу в чуйності, гнучкості, безумовній присутності. Неможливість інтегрувати ці вимоги без втрат призводить до виникнення внутрішнього напруження, що проявляється як емоційна нестабільність, почуття провини або фрустрованості.

На думку Т. Дуткевич, вагомим соціально-психологічним чинником, що загострює конфлікт між роботою та особистим життям, є рольова множинність, яку змушена реалізовувати сучасна жінка-керівниця [13, с. 47]. Вона не просто виконує кілька функцій одночасно – вона балансує між несумісними часовими й емоційними вимогами. Така багаторольовість нерідко призводить до ефекту «розщепленої уваги», коли жодна з ролей не реалізується повною мірою, що формує стійке відчуття незадоволеності, виснаження та тривожної неефективності. Цей стан, своєю чергою, може спричинити емоційне вигорання, погіршення якості прийняття рішень і поступову втрату мотивації.

Важливо зазначити, що не лише особистісні особливості жінки впливають на розвиток цього конфлікту, а й соціальні умови, в яких вона здійснює свою діяльність. Як наголошує Л. Котлова, організаційні культури в більшості випадків залишаються патернальними: вони орієнтовані на традиційні, ієрархічні моделі управління, де гнучкість, емпатія чи емоційна чутливість сприймаються як слабкість [24, с. 59]. За таких умов жінка не лише змушена адаптуватися до зовнішніх вимог, а й пригнічувати ті риси, які є ресурсними для підтримки внутрішнього балансу. Відсутність гнучкого графіка, нерозвинені політики сімейної підтримки, культура «робочого героїзму» – усе це формує умови, в яких зростає імовірність конфлікту між сферами.

Вагому роль у формуванні конфлікту між роботою та особистим життям відіграє також рівень внутрішньої саморефлексії та сформованість навичок особистісної саморегуляції. За спостереженнями Н. Ліфарєвої, жінки, які не мають достатнього досвіду в усвідомленні власних потреб і розпізнаванні емоційного виснаження, частіше піддаються деструктивному впливу рольового перевантаження [28, с. 118].

Уміння своєчасно ідентифікувати сигнали перенапруження, встановлювати особисті межі та приймати рішення на користь психологічного благополуччя – це не лише елемент особистої зрілості, а й важливий інструмент зниження рівня конфлікту між сферами. У разі відсутності таких механізмів відбувається поступове знецінення особистого життя, що супроводжується емоційним відчуженням, зростанням тривожності та порушенням міжособистісних зв'язків. Окрему увагу варто приділити впливу мікросоціального середовища – зокрема родинного кола – на глибину та характер цього конфлікту. Зауважує Л. Кошова, що недостатній рівень підтримки з боку партнера або членів сім'ї, критика чи ігнорування професійних досягнень жінки можуть посилювати відчуття роздвоєності, викликати емоційне напруження й навіть спонукати до зниження кар'єрних амбіцій [25, с. 91].

Натомість наявність розуміючого партнерства, де враховуються потреби й особисті цілі обох сторін, істотно знижує ризики конфліктності. У цьому випадку

баланс між роботою та особистим життям постає не як компроміс чи постійне жонглювання обов'язками, а як продуктивна взаємодія між двома ресурсними сферами.

Нарешті, одним із глибинних психологічних чинників конфлікту є вплив внутрішніх установок і переконань, сформованих унаслідок соціалізації. Як підкреслює Ю. Маєр, жінки, які з раннього віку засвоїли уявлення про те, що реалізація у професії є чимось вторинним порівняно з родинними обов'язками, часто переживають почуття провини навіть за власні успіхи [32, с. 159].

Цей внутрішній бар'єр перешкоджає формуванню позитивної ідентичності лідерки, знижує здатність до самопідтримки і створює умови для самосаботажу – зокрема у вигляді занижених очікувань, відмови від кар'єрних шансів або постійного самоконтролю. Такі установки можуть бути неусвідомленими, але саме вони визначають характер сприйняття життєвих колізій і рівень психологічного напруження у момент конфлікту сфер.

Ще одним вагомим соціально-психологічним чинником, що зумовлює виникнення конфлікту між професійною та особистою сферами, є домінування патріархального дискурсу в публічному сприйнятті жінки-керівниці. На думку Н. Родіної, така система координат передбачає жорстке закріплення ролей, у межах яких активна, цілеспрямована, кар'єрно орієнтована жінка сприймається як така, що виходить за межі соціальної «норми» [42, с. 21].

У результаті жінка, навіть досягаючи об'єктивного успіху, стикається з прихованим осудом, недовірою або очікуванням, що вона компенсуватиме «відхилення» через підвищену сімейну або емоційну включеність. Це породжує внутрішнє напруження, ускладнює самоприйняття й формує відчуття подвійної відповідальності, з якою чоловіки на аналогічних позиціях зазвичай не зіштовхуються.

Водночас жінка, яка стикається з такими проявами гендерного упередження, часто залишається без відповідної психологічної або організаційної підтримки. Як наголошує О. Кікінежді, відсутність системного підходу до впровадження інклюзивних політик, неготовність організацій до

реального врахування потреб співробітниць, що виконують одночасно професійні та сімейні функції, лише підсилюють глибину конфлікту між особистим і професійним [17, с. 55].

У таких умовах навіть найсформованіша особистість потребує ресурсів, підтримки й безпечного середовища для збереження стабільності та психологічного здоров'я.

Таким чином, конфлікт між професійною та особистою сферами у жінок-керівниць зумовлений взаємодією низки соціально-психологічних чинників – від зовнішніх стереотипів і організаційної негнучкості до внутрішніх рольових суперечностей та емоційного виснаження. Усвідомлення цих чинників є підґрунтям для розроблення ефективних стратегій подолання напруги, збереження психологічної рівноваги та підтримки цілісної особистісної ідентичності жінки в умовах лідерської діяльності.

1.3. Гендерні аспекти лідерства та психологічні особливості професійної самореалізації жінок

Питання лідерства в сучасному суспільстві неможливо розглядати поза контекстом гендерної специфіки. Традиційна модель управління тривалий час асоціювалася з чоловічим стилем лідерства – авторитарним, стратегічним, орієнтованим на результат, у той час як жіночий стиль часто трактувався як емоційно забарвлений, орієнтований на процес, підтримку й емпатію. Проте з розвитком соціальної думки й трансформацією уявлень про гендерні ролі, зокрема в управлінні, зростає увага до вивчення унікальних ресурсів жінок-лідерок.

Як зазначає С. Максименко, професійна самореалізація жінки має розглядатися в контексті соціального визнання, емоційної стабільності та цілісного розвитку особистості, а не лише досягнення посадових вершин [35, с. 14].

Такий підхід дозволяє подолати редукціоністське трактування успіху як винятково кар'єрного результату й акцентує увагу на внутрішньому вимірі професійної діяльності. Для жінки-керівниці важливо не лише здобути формальний статус управлінця, а й відчувати відповідність між своїми цінностями, життєвими цілями та реальним змістом професійної ролі. Цілісність розвитку у цьому випадку виявляється у здатності не розділяти себе на «приватну» і «професійну» особистість, а формувати єдину, стабільну і зрілу ідентичність, що включає всі аспекти самореалізації.

Емоційна стабільність як необхідна складова такого розвитку передбачає вміння зберігати внутрішню рівновагу в умовах постійного зовнішнього тиску, багатозадачності та необхідності приймати відповідальні рішення. Вона пов'язана не лише зі здатністю до стресостійкості, а й з умінням підтримувати емоційний контакт із собою, що дозволяє уникати внутрішнього конфлікту між особистісними потребами та професійними зобов'язаннями. У цьому контексті соціальне визнання виступає не лише як зовнішня винагорода, а як підтвердження значущості внеску жінки у спільну справу, що формує відчуття цінності себе як професіонала і людини.

Таким чином, самореалізація в умовах лідерства потребує не лише компетентності, а й глибокої внутрішньої роботи, яка включає розвиток рефлексії, подолання соціальних стереотипів і формування стабільного образу себе в усіх важливих соціальних ролях. Це дозволяє жінці не лише ефективно функціонувати в системі управління, а й зберігати особистісну цілісність, гармонійно інтегруючи професійну діяльність у структуру власного життя.

Як підкреслює Ю. Галустьян, навіть у сучасних умовах стереотипи щодо розподілу ролей залишаються потужним бар'єром для повноцінної участі жінок у лідерстві, особливо в умовах високої відповідальності та конкуренції [7, с. 9]. Попри декларовану гендерну рівність, у багатьох професійних контекстах зберігається глибоко вкорінене уявлення про «чоловічу» і «жіночу» сферу, відповідно до якого управлінські ролі традиційно закріплюються за чоловіками, а функції підтримки та догляду – за жінками. Це ускладнює для жінок не лише

просування кар'єрними сходами, а й процес ідентифікації себе з позицією лідерки.

Стереотипні очікування, які асоціюють жіночність із м'якістю, емоційністю та поступливістю, часто вступають у суперечність із вимогами до лідера – рішучості, стратегічного мислення, жорсткості у прийнятті рішень. Такий розрив між гендерними уявленнями та лідерськими характеристиками змушує жінок або адаптувати свою поведінку до «чоловічого стандарту», що може призводити до втрати автентичності, або залишатися на другорядних позиціях, уникаючи керівних ролей. Це породжує внутрішній конфлікт, який впливає на емоційний стан, самооцінку та загальне відчуття професійної реалізованості.

Наявність стереотипів також впливає на сприйняття жінки-лідерки колективом: її дії можуть оцінюватися більш критично, ніж аналогічна поведінка чоловіка на тій самій посаді. Жінки змушені постійно доводити свою компетентність, витрачаючи додаткові зусилля на подолання упереджень і недовіри. Це створює ситуацію подвійного навантаження – емоційного і професійного, що, своєю чергою, поглиблює проблему балансу між особистим і професійним, посилюючи ризики емоційного вигорання та фрустрації.

Гендерні аспекти лідерства, як наголошує Ю. Галустян, визначаються передусім соціально-психологічними очікуваннями, що формуються під впливом культури, виховання, медіа та загального процесу соціалізації, а не лише біологічними відмінностями чи стилістикою управлінської поведінки [7, с. 8].

Ці очікування створюють нормативні уявлення про «жіночі» та «чоловічі» ролі в суспільстві, обмежуючи жінкам доступ до керівних позицій або ж змушуючи їх діяти в межах традиційних стереотипів, які не відповідають реаліям сучасного лідерства. Таке обмеження має не лише структурний, а й глибоко психологічний характер, оскільки впливає на самооцінку, упевненість у собі та загальну мотивацію жінки до професійного зростання.

Як підкреслює П. Горностай, жінка, яка прагне до керівної позиції, часто змушена долати не тільки зовнішній опір з боку колег чи організаційних

структур, але й внутрішній спротив, обумовлений суперечністю між власним прагненням до самореалізації та потребою відповідати соціально схваленому образу «жіночності» [8, с. 135].

Упереджене ставлення, скепсис щодо її управлінських рішень, занижені або надмірно завищені очікування з боку колег створюють ситуацію постійної напруги. Водночас внутрішня боротьба за право залишатися жіночною та водночас бути лідеркою викликає амбівалентні почуття, що позначаються на особистісному благополуччі та цілісності ідентичності.

Така ситуація потребує від жінки не просто професійної компетентності, а високого рівня психологічної стійкості, вміння інтегрувати лідерську роль у структуру своєї особистості без відмови від базових життєвих цінностей. У цьому контексті соціальні очікування виконують роль не зовнішнього тла, а постійного чинника впливу, що визначає якість адаптації, стиль управління та загальну динаміку самореалізації в управлінській сфері.

Як зазначає О. Кікінежді, у професійному середовищі жінки значно частіше, ніж чоловіки, стикаються з подвійними стандартами оцінювання їхніх професійних якостей і лідерських дій [17, с. 57]. Ті риси, які у чоловіків-керівників трактуються як свідчення сили характеру, амбітності та впевненості в собі – наполегливість, рішучість, прямолінійність – у жінок нерідко розцінюються як агресивність, емоційна нестабільність або домінантна поведінка, що «не відповідає» традиційному уявленню про жіночність. У результаті формується ситуація підвищеного тиску, коли жінка змушена постійно доводити свою компетентність, обережно вибудовувати стиль управління, балансує між ефективністю та соціально прийнятними формами поведінки.

Цей тиск впливає не лише на зовнішні управлінські рішення, а й на внутрішній емоційний стан жінки. Вона змушена перебувати в постійній напрузі, коригуючи свою поведінку відповідно до очікувань оточення, що може призводити до емоційного виснаження, зниження мотивації та навіть до самозаперечення власної лідерської ідентичності. Водночас саме жінки-лідерки, як вказує О. Кікінежді, мають значно вищий рівень емпатійності, схильності до

кооперації та підтримки, що сприяє формуванню інклюзивного стилю управління. Такий стиль усе частіше розглядається як ефективний у контексті сучасних гуманітарних підходів до менеджменту, де цінується не тільки результат, а й психологічний комфорт працівників, довіра в колективі та сталість комунікаційних процесів [17, с. 57].

Незважаючи на переваги цього стилю, він рідко визнається як повноцінна управлінська модель, оскільки організаційні культури багатьох установ досі орієнтуються на «силовий», жорсткий підхід до керівництва. Це вимагає від жінки не тільки демонстрації ефективності, а й обґрунтування самої можливості бути лідеркою без заперечення своєї гендерної ідентичності. Таким чином, подвійні стандарти залишаються значущим бар'єром для жінок у лідерстві, які змушені не лише керувати, а й постійно виправдовувати своє право керувати.

На думку Л. Лепіхової, успішність професійної самореалізації жінки в управлінській сфері тісно пов'язана з її здатністю поєднати власну гендерну ідентичність із лідерською роллю, не відмовляючись при цьому від автентичного образу себе [27, с. 67]. Жінка, яка не намагається пристосовуватися до зовнішніх уявлень про «правильне» лідерство, а формує його як природне продовження власного особистісного зростання, значно легше адаптується до викликів професійного середовища. Саме такий підхід сприяє цілісності – як у внутрішньому самосприйнятті, так і в міжособистісній взаємодії.

Як підкреслює дослідниця, розвиток лідерського потенціалу не може обмежуватися лише опануванням функціональних компетентностей. Він передбачає глибоку роботу над собою – зміцнення впевненості, формування стресостійкості, підвищення рівня самоповаги та усвідомлення власних цінностей. Завдяки такому внутрішньому підґрунтю жінка має змогу уникати надмірної компенсації чи імітації чоловічих моделей керівництва й натомість пропонувати унікальний, гнучкий стиль взаємодії, заснований на емпатії, включеності та підтримці.

Варто зауважити, що саме здатність зберігати автентичність і водночас ефективно реалізовувати лідерську функцію є індикатором високого рівня

особистісної зрілості. Жінки, які сприймають управлінську діяльність не як протиставлення особистому життю, а як логічне продовження свого внутрішнього розвитку, демонструють стійкішу мотивацію, менше схильні до вигорання і краще адаптуються до складних або кризових умов професійної діяльності.

Особливості гендерної соціалізації, як зауважує П. Горностай, відіграють ключову роль у становленні лідерського потенціалу жінки, оскільки саме на цьому етапі формуються глибинні уявлення про «доречні» моделі поведінки, що згодом визначають стиль самореалізації у публічному просторі [8, с. 136]. З дитинства дівчат навчають уникати конфронтацій, бути турботливими, делікатними, стриманими, орієнтованими на міжособистісну злагоду, а не на конкуренцію чи управління. Ці установки, закріплені через родину, школу та культурне середовище, не відповідають типовим уявленням про ефективне лідерство, що асоціюється з наполегливістю, рішучістю й умінням брати на себе відповідальність.

Саме тому жінки, які досягають керівних позицій, часто змушені докорінно переосмислювати власну ідентичність, долаючи внутрішні суперечності між соціально схваленими моделями жіночої поведінки та необхідними для ефективного лідерства якостями. Внутрішній конфлікт, який виникає внаслідок розриву між вихованими цінностями й вимогами професійного контексту, може викликати напругу, знижувати впевненість у власних рішеннях і підвищувати рівень тривожності. Цей конфлікт поглиблюється в умовах, де організаційне середовище не визнає альтернативних – м'яких, інклюзивних – моделей керівництва, які могли б стати органічною формою реалізації жіночого лідерства.

Зважаючи на це, критично важливою умовою професійної самореалізації жінки є розвиток стійкої самооцінки та віри у власну компетентність. Саме ці внутрішні ресурси дозволяють не лише формально виконувати управлінські функції, а й впевнено ідентифікувати себе як повноцінну лідерку. Гендерна соціалізація, яка обмежує або деформує ці ресурси, чинить прихований, але стійкий вплив на стиль поведінки, якість комунікації, стратегічне мислення та

здатність брати на себе відповідальність за прийняття рішень. Тому усвідомлення її впливу є необхідною умовою формування здорового лідерського середовища, вільного від стереотипів і внутрішньої фрагментації.

Професійна самореалізація жінки передбачає активне включення в суспільне життя, здатність не лише до професійного зростання, а й до внутрішнього прийняття себе як лідера. Цей процес нерідко супроводжується необхідністю подолання соціального скепсису, внутрішніх сумнівів і тиску з боку оточення, зокрема у формі мікроагресій або прихованої дискримінації. У дослідженнях Т. Вівчарної зазначається, що успішна самореалізація жінок можлива лише за умови глибокої внутрішньої мотивації, цілеспрямованості та наявності психологічної підтримки, що дозволяє їм не відмовлятися від своєї статевої ідентичності, а інтегрувати її в професійне зростання [6, с. 14].

Значним бар'єром на шляху до професійної самореалізації жінки в управлінській сфері, як зауважує О. Щотка, є гендерний конфлікт, що виникає на перетині традиційних уявлень про жіночу роль і реальності, з якою стикається жінка-лідерка у сучасному професійному середовищі [48, с. 212]. Такий конфлікт часто набуває латентного характеру – він не завжди артикульований, проте постійно супроводжує жінку в її щоденній управлінській практиці. Розрив між суспільно схваленим образом «добропорядної жінки» та вимогами, що висуває до неї лідерська позиція, породжує глибоку внутрішню напругу, що потребує значних психологічних ресурсів для її подолання.

Унаслідок цього багато жінок відчують нестабільність самооцінки, постійну потребу у зовнішньому підтвердженні своєї компетентності, а також втрату емоційного ресурсу, що згодом може призводити до професійного вигорання. Цей стан часто поглиблюється необхідністю бути «ідеальною» не лише як керівницею, а й у ролі матері, партнерки чи доньки – що лише ускладнює можливість досягнення психологічного балансу. Жінки, що перебувають під подвійним тиском – з боку соціальних очікувань і внутрішніх стандартів – змушені постійно підтримувати високий рівень відповідальності, емоційного самоконтролю та гнучкості, щоб залишатися на управлінських позиціях.

Проблема ускладнюється тим, що в багатьох організаційних структурах гендерний тиск має системний характер: відсутність механізмів інституційної підтримки, менторства, справедливого кар'єрного зростання для жінок створює відчуття ізоляваності й вимушеного доведення «права бути лідеркою». За таких умов навіть висока кваліфікація, досвід і досягнення не завжди гарантують визнання, що знижує мотивацію до подальшого розвитку. Тому усвідомлення й подолання гендерного конфлікту в управлінні є не лише особистим завданням жінки, а й важливою умовою для побудови рівноправного та психологічно безпечного професійного середовища.

Інтеграція жіночого лідерства в систему державного або корпоративного управління є складним і багатовимірним процесом, що вимагає не лише особистої ініціативи та зусиль самих жінок, а й глибинних змін у структурі та ціннісних орієнтирах організацій. Ідеться про перегляд неформальних норм, що регулюють розподіл владних повноважень, переосмислення традиційних моделей авторитарного керівництва, а також формування політик, орієнтованих на підтримку, рівність та інклюзію. Ефективна реалізація жінки в управлінні можлива лише за умов, коли організаційна культура не лише допускає її присутність на керівній посаді, а й визнає цінність її внеску, відмінного від традиційних патріархальних підходів.

Жінки, які беруть на себе лідерську роль, нерідко впроваджують більш емпатійні, діалогічні та емоційно безпечні форми взаємодії, створюючи навколо себе атмосферу довіри та взаємопідтримки. Це сприяє формуванню більш згуртованих команд, відкритих до співпраці й здатних адаптуватися до викликів сучасності. У сучасному управлінському середовищі саме такі риси – відкритість, чутливість до потреб колективу, гнучкість у прийнятті рішень – стають дедалі важливішими. Тому жіноче лідерство не є лише питанням справедливого представництва, а й чинником якісного оновлення управлінських практик, що відповідають демократичним засадам, гуманістичним орієнтирам і викликам XXI століття.

Висновки до першого розділу

На основі теоретичного аналізу ми можемо зробити наступний висновок: емоційне вигорання – це складний психологічний феномен, що виникає через тривалий стрес у професійній діяльності або міжособистісній взаємодії. Його вперше описав Г. Фройденбергер як стан фізичного, емоційного та ментального виснаження, пов'язаного з надмірними робочими вимогами. Подальші дослідження, зокрема роботи К. Масlach, визначили емоційне вигорання як багатовимірний процес, який включає емоційне виснаження, цинічне ставлення до роботи та зниження особистісної ефективності.

Основою виникнення вигорання є хронічний стрес, спричинений невідповідністю між вимогами роботи та ресурсами працівника. Особливу роль у його розвитку відіграють індивідуальні особливості людини, такі як рівень емоційної стійкості, мотивація та вміння керувати власним станом. У професіях із високими емоційними вимогами, ризик вигорання особливо високий. Симптоматика вигорання проявляється на фізичному, емоційному та поведінковому рівнях, включаючи хронічну втому, втрату мотивації, апатію та зниження продуктивності.

Подолання цієї проблеми вимагає як індивідуальних зусиль у розвитку стресостійкості та саморегуляції, так і організаційних змін, таких як створення сприятливого робочого середовища, підтримка з боку колег і забезпечення балансу між роботою та відпочинком.

Здійснено теоретичний аналіз сутності, структури та чинників конфлікту між роботою та особистим життям у жінок, які займають керівні посади. Показано, що баланс між цими двома сферами не є стабільним станом, а постійно варіативним процесом, який потребує гнучкої адаптації до соціальних умов, особистих ресурсів і професійного контексту. Теоретичні підходи до проблеми розкривають її багаторівневу природу – від конфлікту соціальних ролей і гендерної нерівності до внутрішньоособистісної динаміки емоційного вигорання, тривожності та фрустрації.

Проаналізовано особливості гендерних аспектів лідерства та психологічної самореалізації жінки в управлінні. Встановлено, що жінки-лідерки стикаються з бар'єрами як зовнішнього, так і внутрішнього характеру: від стереотипних уявлень до суперечностей між власною ідентичністю та вимогами середовища. Здатність зберегти особистісну автентичність, не втрачаючи при цьому ефективності в управлінні, є ключовим критерієм зрілості та професійної успішності.

Виявлено комплекс соціально-психологічних чинників, що спричиняють конфлікт між професійною та особистою сферами жінки-керівниці. Це – рольова множинність, недостатня соціальна підтримка, культурні стереотипи, інституційна негнучкість, а також внутрішні обмежувальні установки. Усі вони не лише формують відчуття напруги й нестабільності, а й потребують системного аналізу та цілеспрямованої корекції як на індивідуальному, так і на організаційному рівні.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЯК ПОКАЗНИКА КОНФЛІКТУ МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ У ЖІНОК-КЕРІВНИЦЬ

2.1 Методологія та організація дослідження

На емпіричному етапі дослідження було реалізовано комплекс методів, спрямованих на вивчення соціально-психологічних чинників конфлікту між роботою та особистим життям у жінок-керівниць та особливостями їх емоційного вигорання. Актуальність цього етапу зумовлена необхідністю глибшого розуміння механізмів психологічного напруження, пов'язаного з поєднанням управлінських функцій та сімейних обов'язків, а також потребою в розробленні ефективних практик підтримки жінок у керівних позиціях.

Метою емпіричного дослідження стало виявлення рівня конфлікту між професійною та особистою сферами у жінок, які займають керівні посади, а також визначення впливу на цей конфлікт таких чинників, як рівень психологічного благополуччя та особливості використання стратегій подолання стресу.

Відповідно до мети були сформульовані такі завдання: вивчити рівень та особливості емоційного вигорання; оцінити рівень конфлікту між ролями «робота» та «сім'я»; визначити рівень психологічного благополуччя жінок-керівниць; проаналізувати особливості використання ними копінг-стратегій; виявити зв'язки між зазначеними змінними за допомогою статистичного аналізу.

Об'єктом дослідження виступає феномен емоційного вигорання особистості. Предметом – особливості емоційного вигорання жінок-матерів, які займають керівні посади.

У вибірку увійшли 56 жінок віком від 28 до 50 років, які займають керівні посади у різних галузях – державному управлінні, освіті, медицині,

підприємстві. Всі учасниці надали інформовану згоду на участь у дослідженні, дотримано принципів конфіденційності та етичності.

Дослідження проводилося за допомогою гугл-форм комплексу тестових методик.

Для збору соціально-демографічної інформації застосовано анкетування, що дозволило врахувати вік, сімейний статус, кількість дітей, стаж управлінської роботи, тип організації та рівень зайнятості (Додаток А).

Вивчення емоційного вигорання здійснювалося за допомогою найбільш комплексної методики діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В. Бойка, що пояснено її можливостями системно і детально вивчати рівень розвитку основних компонентів вигорання та їх симптомів.

Для вимірювання рівня конфлікту між професійною та особистою сферами було використано опитувальник «робота – сім'я» за матеріалами M. Greenhaus і N. Beutell, адаптований українською мовою (Додаток Б). Методика охоплює ключові параметри рольової взаємодії, зокрема часовий, емоційний та поведінковий аспекти, які відображають напругу між вимогами професійної діяльності та обов'язками в особистому житті. Опитувальник дозволив оцінити інтенсивність конфлікту у двох взаємозалежних напрямках – впливу роботи на сім'ю (work-to-family conflict) та впливу сім'ї на роботу (family-to-work conflict), що дало змогу сформулювати комплексне уявлення про характер і глибину розбалансування у життєвому досвіді жінок-керівниць.

Для вивчення рівня психологічного благополуччя було застосовано шкалу К. Рифф у вітчизняній адаптації (Додаток В). Методика ґрунтується на концепції багатовимірного благополуччя і дозволяє здійснити структурований аналіз психоемоційного стану досліджуваних. Інструмент охоплює шість базових вимірів: автономію, контроль над середовищем, позитивні міжособистісні стосунки, цілеспрямованість, особистісне зростання та прийняття себе. Таке комплексне охоплення забезпечує можливість оцінити не лише загальний рівень адаптованості особистості, а й виявити потенційні вразливості у сфері

внутрішньої узгодженості, що є критичним чинником у контексті конфлікту між професійною та приватною ролями.

З метою аналізу стилів подолання стресу було використано методику «Стратегії подолання стресу» (CCL – Coping Strategies Checklist) (Додаток Г). Цей інструмент дозволяє диференційовано оцінити спектр копінг-реакцій, що активуються в умовах психоемоційного напруження, спричиненого конфліктом між професійними та особистими зобов'язаннями. Методика дає змогу виявити переважання конструктивних (активне вирішення проблеми, планування, пошук соціальної підтримки) або неконструктивних (уникнення, емоційне відреагування, заперечення) стратегій подолання стресу, що відкриває можливості для глибшого розуміння механізмів адаптації жінок-керівниць до життєвих викликів.

Для обробки отриманих результатів було застосовано метод кількісного аналізу, зокрема коефіцієнт кореляції Пірсона. Це дало змогу проаналізувати взаємозв'язки між рівнем конфлікту, показниками благополуччя та характером копінг-стратегій, що використовуються жінками-керівницями у ситуації подвійного навантаження.

Отже, комплексне застосування зазначених методів забезпечило достовірність і глибину емпіричного етапу, дозволило зібрати репрезентативні дані щодо впливу соціально-психологічних чинників на динаміку конфлікту між роботою та особистим життям, а також створити підґрунтя для формування практичних рекомендацій.

2.2 Аналіз результатів дослідження

Перший етап емпіричного дослідження передбачав аналіз соціально-демографічних характеристик респонденток на основі анкетування. У вибірку увійшли 52 жінки віком від 28 до 52 років, середній вік становив 41,2 роки. Переважна більшість учасниць мали вищу освіту – 88,5 %, ще 11,5 % –

незакінчену вищу або другу освіту. Усі жінки обіймають керівні посади у сферах управління, медицини, освіти, соціальних послуг і малого бізнесу.

За результатами анкетування, 69,2 % опитаних мають стаж управлінської діяльності понад 5 років, з них 23 % – понад 10 років. Щодо загального трудового стажу, 61,5 % респонденток працюють понад 15 років.

Щодо сімейного статусу, 76,9 % жінок перебувають у шлюбі, 15,4 % – розлучені, 7,7 % – не перебувають у шлюбі. Діти є у всіх досліджуваних, у 38,5 % – двоє або більше дітей.

Щоденне навантаження виявилось досить інтенсивним: 73,1 % респонденток працюють більше ніж 8 годин на день, 26,9 % – у межах стандартного 8-годинного робочого дня. Крім того, 57,7 % відзначили, що їм часто доводиться працювати у вихідні або поза межами робочого часу.

На питання про відчуття конфлікту між роботою та особистим життям 65,4% опитаних відповіли ствердно, 23,1 % зазначили, що відчують його періодично, і лише 11,5 % не вважають це актуальною проблемою у своєму житті.

Наступним етапом була діагностика рівня конфлікту між професійною та особистою сферами за допомогою *опитувальника «робота – сім'я» (адаптація українською за методикою M. Greenhaus і N. Beutell)*. Цей інструмент дає змогу виявити, наскільки інтенсивно професійна діяльність заважає особистому життю (work-to-family conflict), і навпаки – як особисті обов'язки можуть ускладнювати професійне функціонування (family-to-work conflict).

За результатами діагностики встановлено, що високий рівень конфлікту «робота – сім'я» спостерігається у 30 респонденток, що становить 57,7 % вибірки. Ці жінки вказували на регулярні труднощі у поєднанні робочих обов'язків із сімейними, відзначали зниження якості міжособистісної взаємодії, брак часу для близьких та власних потреб.

Середній рівень конфлікту виявлено у 16 респонденток (30,8 %). Для них характерним є епізодичне переживання напруги, пов'язаної з порушенням

балансу між життєвими доменами, однак без відчуття хронічного перевантаження.

Низький рівень конфлікту – лише у 6 жінок (11,5 %). Ці респондентки продемонстрували високий рівень організованості, наявність чітко вибудованих меж між ролями, а також отримували підтримку як з боку сім'ї, так і в професійному середовищі.

Додатковий якісний аналіз відкритих відповідей в анкеті засвідчив, що основними джерелами конфлікту виступають надмірне навантаження на роботі, робота у вихідні, відсутність гнучкого графіку та почуття провини через недостатню залученість у сімейне життя. Більшість респонденток зазначали, що розв'язання цього конфлікту потребує як особистісної роботи над стратегіями тайм-менеджменту, так і зміни організаційних умов – впровадження політик work-life balance, підтримки з боку керівництва, врахування індивідуальних потреб.

Візуально результати представлено на діаграмі (рис. 2.1.).

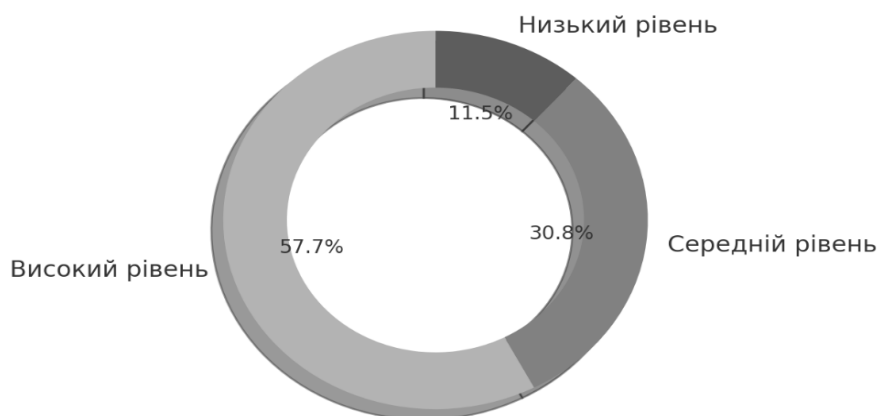


Рис. 2.1. Рівень конфлікту

Так, результати застосування опитувальника дозволили окреслити загальний рівень конфліктності між сферами життя у жінок-керівниць та заклали підґрунтя для подальшого аналізу взаємозв'язків із іншими змінними.

Здійснено аналіз результатів, отриманих за допомогою *шкали психологічного благополуччя К. Рифф* у вітчизняній адаптації. Методика охоплює шість ключових вимірів: автономію, контроль над середовищем, позитивні

стосунки, цілеспрямованість, особистісне зростання та прийняття себе. На основі узагальнених балів було визначено три рівні психологічного благополуччя: високий, середній та низький.

Високий рівень зафіксовано у 12 респонденток із 52, що становить 23 %. Ці жінки характеризуються вираженим почуттям цілеспрямованості, достатньою емоційною зрілістю, прийняттям себе та стабільним відчуттям внутрішнього контролю. Вони виявляють автономність суджень, впевненість у своїх рішеннях, підтримують якісні соціальні зв'язки та демонструють прагнення до особистісного розвитку.

Середній рівень благополуччя виявлено у 30 респонденток, що відповідає 58 % вибірки. У більшості з них спостерігалася відносна збалансованість між життєвими сферами, проте з невираженою домінантою жодного з компонентів. Такі результати можуть свідчити про тимчасову емоційну нестабільність, напруженість у соціальних стосунках або невизначеність цілей, особливо на тлі поєднання управлінської діяльності та сімейних обов'язків.

Низький рівень продемонстрували 10 респонденток (19 %). Вони вказували на труднощі в досягненні бажаних результатів, відчуття емоційного виснаження, знижену самооцінку та нестачу підтримки у міжособистісному просторі. Такий стан може бути наслідком перевантаження, незбалансованого ритму життя або конфлікту між особистісними цінностями та вимогами професійної ролі.

Для наочності отримані дані за шкалою психологічного благополуччя було узагальнено у таблиці, що відображає кількісний і відсотковий розподіл учасниць дослідження за рівнями вираженості психологічного благополуччя. (таб. 2.1.)

Таблиця 2.1

Рівень психологічного благополуччя (n=26, %)

Рівень психологічного благополуччя	Кількість респонденток	Відсоток від загальної вибірки
Високий	12	23 %
Середній	30	58 %
Низький	10	19 %

Результати свідчать про те, що переважна більшість жінок-керівниць має лише частково сформований стан психологічного благополуччя, що актуалізує потребу у впровадженні психологічних програм підтримки, спрямованих на розвиток навичок емоційної регуляції, самоприйняття та внутрішньої гармонії.

Аналіз результатів за методикою «Стратегії подолання стресу» (*Coping Strategies Checklist – CCL*), адаптованою українськими дослідниками, дозволив виявити домінуючі копінг-механізми у жінок, які займають керівні посади. У процесі інтерпретації оцінювалися переважні поведінкові стратегії, до яких респондентки вдаються у стресових ситуаціях, пов'язаних із професійною чи особистою напругою.

У результаті обробки відповідей було встановлено, що 26 респонденток (50 %) орієнтуються переважно на конструктивні копінг-стратегії, серед яких найбільш вираженими є планування дій, пошук соціальної підтримки, позитивна переоцінка ситуації та емоційна саморегуляція. Ці учасниці, як правило, демонструють адаптивну поведінку в умовах професійного навантаження, здатні утримувати внутрішню рівновагу і шукати шляхи виходу зі складних ситуацій без втрати емоційної стабільності.

У 18 жінок (35 %) виявлено переважання змішаних стратегій, що поєднують як адаптивні, так і неадаптивні моделі реагування. Такі респондентки уникають конфронтації або зосереджуються на відволікаючих видах активності, проте водночас іноді вдаються до конструктивного аналізу проблеми. Така стратегія може свідчити про нестачу стабільного внутрішнього ресурсу для стрес-менеджменту, особливо в умовах тривалого емоційного навантаження.

Вісім респонденток (15 %) надають перевагу деструктивним копінг-стратегіям – униканню, запереченню, звинуваченню інших, емоційному збудженню. Подібна поведінка є неефективною у довготривалій перспективі та може сприяти накопиченню внутрішньої напруги, зростанню ризику психологічного виснаження і конфліктності як у робочій, так і в особистій сферах.

На основі результатів обробки методики «Стратегії подолання стресу» було побудовано кругову діаграму, яка відображає відсотковий розподіл жінок-керівниць залежно від переважного типу копінг-стратегії. Діаграма ілюструє, що половина опитаних демонструє схильність до конструктивних способів подолання стресу, тоді як інша половина поділяється між змішаними та деструктивними підходами до реагування на життєві труднощі. (рис. 2.2.)

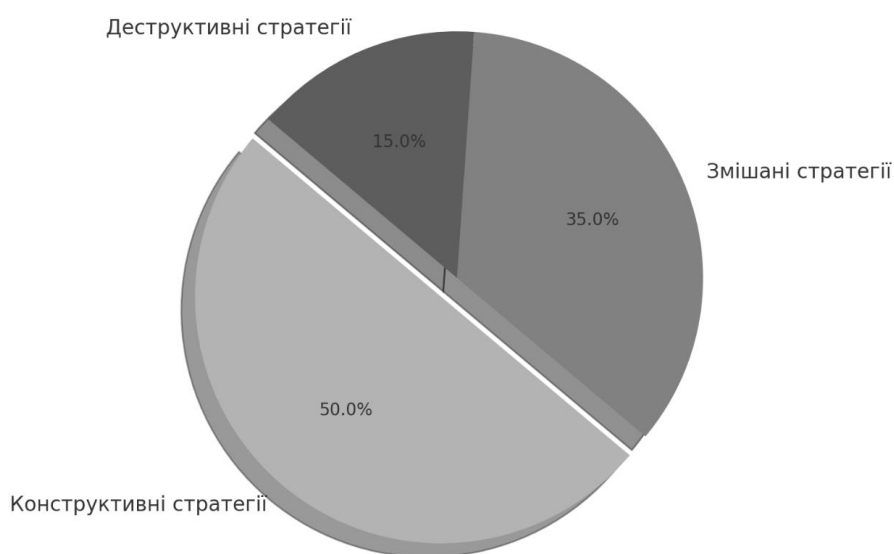


Рис. 2.2. Розподіл копінг-стратегій

Так, загальні результати засвідчили, що хоча більшість жінок-керівниць орієнтовані на адаптивні стратегії подолання стресу, проте існує значна частка учасниць, у яких спостерігається недостатня стійкість до впливу тривалих стресових чинників. Це вказує на потребу в розробці спеціальних програм підтримки, спрямованих на зміцнення навичок емоційного самоменеджменту.

Для виявлення взаємозв'язків між рівнем конфлікту «робота – сім'я», психологічним благополуччям і типами копінг-стратегій було застосовано коефіцієнт кореляції Пірсона. Отримані результати засвідчили наявність статистично значущих обернених зв'язків між рівнем конфлікту та психологічним благополуччям ($r = -0,63$; $p < 0,01$), що свідчить: чим вищий рівень конфлікту між професійною та особистою сферами, тим нижчий рівень суб'єктивного благополуччя респонденток. Водночас виявлено прямий

кореляційний зв'язок між використанням конструктивних копінг-стратегій і високим рівнем благополуччя ($r = 0,59$; $p < 0,01$), а також обернений зв'язок між деструктивними копінгамі й показниками психологічної адаптованості ($r = -0,48$; $p < 0,05$).

Аналіз дослідження синдрому емоційного жінок-матерів, які займають керівні посади. В українській психологічній практиці нерідко застосовується методика діагностики рівня емоційного вигорання, розроблена В.В. Бойко. Такий особистісний опитувальник призначений з метою діагностики «синдрому емоційного вигорання», що з'являється в людини в процесі виконання ним різноманітних видів діяльності, пов'язаних із тривалим впливом низки несприятливих стрес-факторів.

Для жінок-матерів, які займають керівні посади, стрес-фактори відносяться не тільки до професійної сфери, а так і до особистісної, пов'язаної з виконанням ролі матері, дружини.

Діагностика на ранній стадії необхідна для того, щоб сформувати заходи для зниження і ймовірно повної ліквідації ознак, що породили емоційне вигорання, що є важливою складовою психічного здоров'я жінок.

Істотним елементом профілактики емоційного вигорання є наявність зворотного зв'язку.

Відсутність зворотного зв'язку співвідноситься з усіма трьома компонентами вигорання, що призводить до збільшення рівня емоційного виснаження та зменшує як професійну, так і особистісну, сімейну самоефективність.

Констатувальний експеримент дозволив із 52 осіб відібрати 26 досліджуваних з симптоматикою емоційного вигорання та розподілити їх на експериментальну (26 осіб) (ЕГ) та контрольну (26 осіб) (КГ) групи.

Отримані емпіричним шляхом дані піддавались кількісному та якісному аналізу.

За допомогою методики діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В. Бойка, з'ясовані суттєві індивідуальні розбіжності у величинах оцінок за кожним із параметрів емоційного вигорання ЕГ, які наведено у таблиці 2.2:

Таблиця 2.2

Описові статистики емоційного вигорання в ЕГ

Показники емоційного вигорання	Дескриптивні статистики					
	М _о	М _е	Min	Max	М	SD
Переживання психотравмувальних обставин	25	25,00	19	30	25,15	3,146
Незадоволеність собою	15	15,00	10	22	15,65	3,006
«Загнаність у кут»	25	21,00	16	28	20,96	4,035
Тривога і депресія	16	20,00	16	25	20,00	3,124
Напруження	81	81,00	69	95	81,77	6,970
Неадекватне вибіркове емоційне реагування	25	25,00	22	29	25,15	2,014
Емоційно-моральна дезорієнтація	9	8,50	2	15	9,00	3,731
Розширення сфери економії емоцій	30	29,00	26	30	28,58	1,238
Редукція професійних обов'язків	28	28,00	25	30	27,69	1,715
Резистенція	87	90,50	82	101	90,42	4,868
Емоційний дефіцит	5	5,00	2	15	5,88	3,410
Емоційне відчуження	25	24,50	15	30	23,23	4,311
Особистісне відчуження (деперсоналізація)	16	20,00	16	27	20,58	3,900
Психосоматичні та психовегетативні порушення	25	26,00	17	30	25,23	3,777
Виснаження	73	74,50	58	89	74,92	7,995
Загальний рівень емоційного вигорання	241	245,00	221	271	247,12	13,298

В експериментальній групі спостерігаються достатньо високі показники емоційного вигорання, які свідчать про сформованість фази «Напруження» (НП), її симптомів «переживання психотравмувальних обставин» (ППО), «незадоволеність собою» (НС), «Загнаність у кут» (ЗК), «тривога і депресія» (ТД); фази «Резистенція» (РТ) її симптомів «Неадекватне вибіркове емоційне реагування» (НЕР), «Розширення сфери економії емоцій» (РЄЄ), «Редукція

професійних обов'язків» (РПО); фази «Виснаження» (ВС), її симптомів «Емоційне відчуження» (ЕВ), «Особистісне відчуження (деперсоналізація)» (ОВ), «Психосоматичні та психовегетативні порушення» (ПСП); загальний рівень емоційного вигорання (ЕВ). Не сформовані лише симптоми «Емоційно-моральна дезорієнтація» (ЕМД) фази «Резистенція» (РТ) та «Емоційний дефіцит» (ЕД) фази «Виснаження» (ВС).

Описові статистики емоційного вигорання в **контрольній групі** подано у таблиці 2.3:

Таблиця 2.3

Описові статистики емоційного вигорання в КГ

Показники емоційного вигорання	Дескриптивні статистики					
	M _o	M _e	Min	Max	M	SD
Переживання психотравмувальних обставин	23	23,50	20	26	23,35	1,938
Незадоволеність собою	14	15,00	12	21	15,38	2,192
«Загнаність у кут»	18	21,50	16	28	21,54	3,701
Тривога і депресія	20	22,00	17	26	22,08	2,415
Напруження	86	82,00	72	90	82,35	4,507
Неадекватне вибіркве емоційне реагування	24	24,00	20	28	23,92	2,134
Емоційно-моральна дезорієнтація	8	8,50	4	16	9,00	3,298
Розширення сфери економії емоцій	28	28,00	26	30	27,65	1,056
Редукція професійних обов'язків	26	26,00	24	28	26,31	1,289
Резистенція	89	87,00	79	99	86,88	4,033
Емоційний дефіцит	4	8,50	2	18	8,65	4,418
Емоційне відчуження	20	19,50	15	25	19,88	3,445
Особистісне відчуження (деперсоналізація)	16	17,00	15	21	17,19	1,744
Психосоматичні та психовегетативні порушення	26	24,00	16	26	22,69	3,427
Виснаження	64	68,50	54	77	68,42	5,435
Загальний рівень емоційного вигорання	238	238,00	221	257	237,65	8,523

В контрольній групі спостерігаються достатньо високі показники емоційного вигорання, які свідчать про сформованість фази «Напруження» (НП), її симптомів «переживання психотравмувальних обставин» (ППО), «незадоволеність собою» (НС), «Загнаність у кут» (ЗК), «тривога і депресія» (ТД); фази «Резистенція» (РТ) її симптомів «Неадекватне вибіркове емоційне реагування» (НЕР), «Розширення сфери економії емоцій» (РЄЄ), «Редукція професійних обов'язків» (РПО); фази «Виснаження» (ВС), її симптомів «Емоційне відчуження» (ЕВ), «Особистісне відчуження (деперсоналізація)» (ОВ), «Психосоматичні та психовегетативні порушення» (ПСП); загальний рівень емоційного вигорання (ЕВ). Не сформовані лише симптоми «Емоційно-моральна дезорієнтація» (ЕМД) фази «Резистенція» (РТ) та «Емоційний дефіцит» (ЕД) фази «Виснаження» (ВС).

За середніми арифметичним показники емоційного вигорання у психологів контрольної та експериментальної груп тотожні.

Результати, виражені показниками емоційного вигорання методики В. Бойка в експериментальній і контрольній групах, відображені в гістограмі (рис. 2.3.):

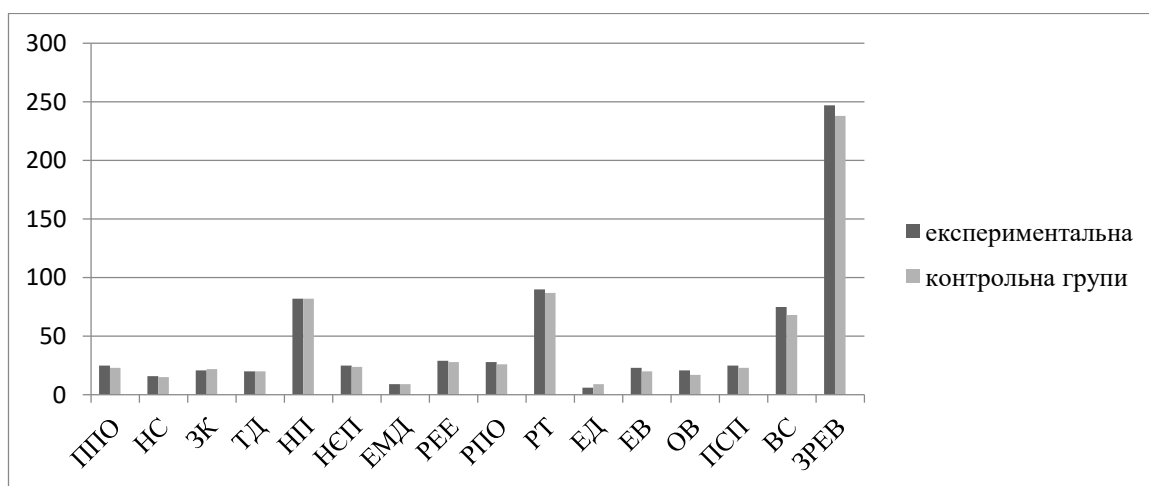


Рис. 2.3. Вираженість показників емоційного вигорання

Примітка: 1) на вісі ординат – значення в балах; 2) на вісі абсцис – показники вираженості емоційного вигорання

Отже в експериментальній групі спостерігаються достатньо високі показники емоційного вигорання, які свідчать про сформованість фази

«Напруження» (НП), її симптомів «переживання психотравмувальних обставин» (ППО), «незадоволеність собою» (НС), «Загнаність у кут» (ЗК), «тривога і депресія» (ТД); фази «Резистенція» (РТ) її симптомів «Неадекватне вибіркоче емоційне реагування» (НЕР), «Розширення сфери економії емоцій» (РЕЄ), «Редукція професійних обов'язків» (РПО); фази «Виснаження» (ВС), її симптомів «Емоційне відчуження» (ЕВ), «Особистісне відчуження (деперсоналізація)» (ОВ), «Психосоматичні та психовегетативні порушення» (ПСП); загальний рівень емоційного вигорання (ЕВ). Не сформовані лише симптоми «Емоційно-моральна дезорієнтація» (ЕМД) фази «Резистенція» (РТ) та «Емоційний дефіцит» (ЕД) фази «Виснаження» (ВС). В *контрольній групі* спостерігаються достатньо високі показники емоційного вигорання, які свідчать про сформованість фази «Напруження» (НП), її симптомів «переживання психотравмувальних обставин» (ППО), «незадоволеність собою» (НС), «Загнаність у кут» (ЗК), «тривога і депресія» (ТД); фази «Резистенція» (РТ) її симптомів «Неадекватне вибіркоче емоційне реагування» (НЕР), «Розширення сфери економії емоцій» (РЕЄ), «Редукція професійних обов'язків» (РПО); фази «Виснаження» (ВС), її симптомів «Емоційне відчуження» (ЕВ), «Особистісне відчуження (деперсоналізація)» (ОВ), «Психосоматичні та психовегетативні порушення» (ПСП); загальний рівень емоційного вигорання (ЕВ). Не сформовані лише симптоми «Емоційно-моральна дезорієнтація» (ЕМД) фази «Резистенція» (РТ) та «Емоційний дефіцит» (ЕД) фази «Виснаження» (ВС).

Так, вибірка всіх груп відзначається наявністю показників емоційного вигорання. Загалом результати емпіричного етапу дослідження підтверджують, що рівень внутрішньої гармонії жінок-керівниць значною мірою визначається здатністю ефективно поєднувати професійну реалізацію із приватним життям. Успішне функціонування у двох сферах забезпечується не лише зовнішніми умовами, а й розвитком психологічної зрілості, емоційної компетентності та адаптивних стратегій подолання стресу, що і стане предметом практичних рекомендацій у наступному підрозділі.

Висновки до другого розділу

Емпіричне дослідження дало змогу виявити специфіку прояву конфлікту між роботою та особистим життям у жінок-керівниць, визначити рівень їхнього психологічного благополуччя та особливості стратегій подолання стресу. Аналіз анкетних даних показав, що значна частина респонденток стикається з труднощами у поєднанні професійної діяльності з особистим життям, що проявляється у хронічному перевантаженні, емоційній втомі та відчутті браку часу на себе.

Результати Опитувальника «робота – сім'я» засвідчили, що майже половина досліджуваних відчуває високий рівень конфлікту, переважно у формі впливу професійної зайнятості на якість сімейного життя. Шкала психологічного благополуччя К. Рифф виявила, що найменш розвиненими компонентами у вибірці є автономія та контроль над середовищем, що свідчить про недостатнє усвідомлення власних потреб і меж. У дослідженні копінг-стратегій з'ясувалося, що лише половина учасниць використовує переважно конструктивні способи подолання стресу, тоді як інші тяжіють до уникання або емоційного реагування.

Кореляційний аналіз показав наявність статистично значущих зв'язків між рівнем конфлікту та такими змінними, як психологічне благополуччя, тип копінг-стратегії, загальний рівень суб'єктивного контролю та стиль емоційного реагування. Зокрема, високий рівень конфлікту прямо пов'язаний зі зниженими показниками автономності, підвищеною тривожністю та використанням деструктивних стратегій уникнення.

В результаті дослідження особливостей емоційного вигорання (методика В.Бойка), з'ясовано, що в *експериментальній групі* спостерігаються достатньо високі показники емоційного вигорання, які свідчать про сформованість фази «Напруження» (НП), її симптомів «переживання психотравмувальних обставин» (ППО), «незадоволеність собою» (НС), «Загнаність у кут» (ЗК), «тривога і депресія» (ТД); фази «Резистенція» (РТ) її симптомів «Неадекватне вибіркоче емоційне реагування» (НЕР), «Розширення сфери економії емоцій»

(РЄЄ), «Редукція професійних обов'язків» (РПО); фази «Виснаження» (ВС), її симптомів «Емоційне відчуження» (ЕВ), «Особистісне відчуження (деперсоналізація)» (ОВ), «Психосоматичні та психовегетативні порушення» (ПСП); загальний рівень емоційного вигорання (ЕВ). Не сформовані лише симптоми «Емоційно-моральна дезорієнтація» (ЕМД) фази «Резистенція» (РТ) та «Емоційний дефіцит» (ЕД) фази «Виснаження» (ВС).

В контрольній групі спостерігаються достатньо високі показники емоційного вигорання, які свідчать про сформованість фази «Напруження» (НП), її симптомів «переживання психотравмувальних обставин» (ППО), «незадоволеність собою» (НС), «Загнаність у кут» (ЗК), «тривога і депресія» (ТД); фази «Резистенція» (РТ) її симптомів «Неадекватне вибіркове емоційне реагування» (НЕР), «Розширення сфери економії емоцій» (РЕЕ), «Редукція професійних обов'язків» (РПО); фази «Виснаження» (ВС), її симптомів «Емоційне відчуження» (ЕВ), «Особистісне відчуження (деперсоналізація)» (ОВ), «Психосоматичні та психовегетативні порушення» (ПСП); загальний рівень емоційного вигорання (ЕВ). Не сформовані лише симптоми «Емоційно-моральна дезорієнтація» (ЕМД) фази «Резистенція» (РТ) та «Емоційний дефіцит» (ЕД) фази «Виснаження» (ВС).

Представлені результати дають уявлення про специфіку методів дослідження та особливості його організації з метою вивчення емоційного вигорання жінок-матерів, які займають керівні посади.

Вибір вікової представленості досліджуваних обумовлено даними наукових досліджень про набуття відносно стійкого та автономно-збалансованого прояву емоційної зрілості (з 18-23 років); віковий ценз вибірки складає 28-50 років, вік емоційної зрілості особистості.

У склад вибірки входять особи жіночої статі, що обумовлено результатами досліджень, які свідчать про статеву специфіку емоційних проявів у жінок (частіша тривожність і нейротизм жінок в порівнянні з чоловіками, значущі статеві відмінності в самооцінці печалі, тривоги і провини, схильність до страху, емпатія, динаміка щодо схильності до переживання гніву і печалі, велика

емоційна чутливість, емоційна нестабільність та емоційна збудливість) та реальною залученістю їх до виконання керівних функцій та ролі матері у родині.

Для вивчення феномену емоційного вигорання запропоновано найбільш комплексну методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В. В. Бойка, що пояснюється її можливостями системно і детально вивчати рівень розвитку таких компонентів як напруження, резистенція та виснаження та їх симптомів. За даними методики, враховуючи якісні і кількісні показники, які обчислюються для різних компонентів синдрому «вигорання», можна надати змістовний аналіз щодо проявів синдрому та визначити як групові, так і індивідуальні заходи профілактики і психокорекції емоційного стану особистості.

Вибірка всіх груп відзначається наявністю показників емоційного вигорання.

Загалом результати емпіричного етапу дослідження підтверджують, що рівень внутрішньої гармонії жінок-керівниць значною мірою визначається здатністю ефективно поєднувати професійну реалізацію із приватним життям.

Успішне функціонування у двох сферах забезпечується не лише зовнішніми умовами, а й розвитком психологічної зрілості, емоційної компетентності та адаптивних стратегій подолання стресу, що і стане предметом практичних рекомендацій у наступному розділі.

РОЗДІЛ 3

ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЖІНОК-МАТЕРІВ, ЯКІ ЗАЙМАЮТЬ КЕРІВНІ ПОСАДИ

3.1 Зміст програми подолання емоційного вигорання для жінок-матерів, які займають керівні посади

Проблема емоційного вигорання психолога є однією з центральних в аспекті вдосконалення фахової підготовки майбутніх психологів. Синдром емоційного вигорання – це явище, що призводить до негативних змін в структурі суб'єкта діяльності, сприяє зниженню ефективності професійної діяльності.

Пропонується програма психокорекції емоційного вигорання, яка враховує специфіку особистого та професійного буття жінок-матерів, які займають керівні посади і чинники, що зумовлюють виникнення цього синдрому.

Постановка проблеми у загальному вигляді. У сучасних умовах виникає реальна небезпека втрати контролю особистості над собою, що, безсумнівно, позначається на її професіоналізмі, стосунках в родині та призводить до синдрому емоційного вигорання. Кожна жінка повинна отримати уявлення про свої можливості і наслідки керівної діяльності, приймаючи рішення суміщати обов'язки матері і керівника; набути навичок самоконтролю, самооцінки, вміння керувати своїми емоціями та ін.

Дана програма спрямована на формування навичок саморегуляції, керування власним психоемоційним станом, а також навичок позитивного самосприйняття. Програма орієнтована насамперед на жінок-матерів, які займають керівні посади, а також може бути корисна всім, хто працює у сфері «людина-людина».

Аналіз останніх досліджень, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор. На сьогодні розробленість проблеми синдрому емоційного вигорання в науковій літературі є досить ґрунтовною. Серед вчених, які досліджували профілактику та корекцію синдрому емоційного

вигорання були Є. Асмаковець, М. Борисова, Н. Булатевич, Н. Вараєва, А. Василенко, Н. Водопянова, М. Воронцова, Н. Грисенко, А. Дербеньова, Т. Зайчикова, Є. Котова, В. Кустова, К. Лаврова, К. Малишева, С. Мілованова, Н. Назарук, Ж. Нискогуз, О. Папанова, Н. Пов'якель, О. Полякова, Є. Райкова.

Програма спрямована на подолання симптомів синдрому емоційного вигорання у жінок-матерів, які займають керівні посади на основі розвитку навичок та умінь саморегуляції і підвищення рівня емоційної стійкості.

Завдання програми:

1. Виявити психологічні особливості жінок-матерів, які займають керівні посади, що можуть провокувати розвиток синдрому емоційного вигорання; навчити аналізувати свої вчинки і емоції.

2. Знизити рівень тривожності, напруженості, ригідності у жінок-матерів, які займають керівні посади, розвивати впевненість в собі та відкритість у спілкуванні.

3. Сприяти розвитку позитивного ставлення до професійної діяльності та материнської ролі (власних досягнень).

4. Підвищити психологічну грамотність жінок-матерів, які займають керівні посади щодо особливостей психологічної адаптації при включенні в практичну діяльність, стресових станів і шляхів їх подолання.

Основні методи і техніки роботи: міні-лекції та бесіди; створення та аналіз проблемних ситуацій; вирішення ситуаційних задач; робота в малих групах; групові дискусії. Крім групових та індивідуальних занять, жінки щоденник саморефлексії, в якому записували події, що відбулися протягом дня, свої відчуття та переживання, фіксували суб'єктивне ставлення до людей і подій, аналізували вчинені помилки та пропонували шляхи їх подолання.

Під час формувального етапу експерименту здійснювалося навчання жінок-матерів, які займають керівні посади, комунікативних умінь, навичок подолання та вирішення конфліктних ситуацій, саморозкриття та набуття втраченого сенсу особистої та професійної діяльності, зміцнення віри в себе і

підвищення самооцінки на основі аналізу власних успіхів та досягнень, розвитку мотивації до особистісного зростання.

Очікуваний результат від реалізації програми: визначити причини емоційного вигорання у жінок-матерів, які займають керівні посади, зняття симптомів вигорання і запобігання емоційної напруги, підвищити рівень інформованості про способи запобігання або зняття негативних індивідуально-психологічних станів, усвідомлення особливостей своїх емоційних станів, оволодіння прийомами зняття емоційної напруги, освоєння технік релаксації і управління м'язовим тонусом, розвиток уміння регулювати емоції в стресових ситуаціях, формування навичок саморегуляції емоційних станів.

Корекційна програма включає в себе тринадцять занять: «Знайомство», «Що таке емоційне вигорання?», «Емоції в нашому житті», «Наш психічний стан», «Емоційне вигорання як стрес», «Позитивне мислення», «Конфлікт: чи можна обійтися без нього?», «Тайм-менеджмент», «Техніка рефреймінгу», «Мотиваційно-вольові техніки», «Ефективне самоуправління в емоційно напружених ситуаціях», «Формування навичок асертивної поведінки», «Розвиток навичок саморегуляції та самоконтролю».

Програма передбачає проведення трьох занять на тиждень тривалістю по три години. Загальна кількість годин – 39 (4 тижні). Кожне заняття складається з теоретичного та практичного блоку.

Теоретичний блок направлений на формування уявлення про синдром емоційного вигорання, його складові, симптоми, стадії протікання та способи подолання.

Практичний блок включав прийоми та техніки направлені на подолання емоційного вигорання та відновлення емоційних ресурсів. Жінки навчалися методам релаксації, технікам підвищення та позитивного емоційного настрою, підвищення емоційної стійкості. Форми роботи на заняттях: індивідуальна робота, робота в парах та робота в підгрупах.

На занятті 1. «Знайомство» жінкам пояснювалися мета та завдання програми, а також правила групової взаємодії. На даному етапі відбувалося

згуртування групи, формування готовності до змін, включення в роботу кожного учасника тренінгу, зняття напруги. Проводилися вправи направлені на знайомство («Автопортрет») та формування доброзичливої атмосфери в групі («Секрет»).

Вправа «Що зі мною?» дозволила розвинути виразність поведінки учасників групи та виявити їхній психічний стан.

Вправа «Перетворення» надала можливість виразити себе через різні асоціації, підкреслюючи елементи подібності з ними. Для отримання учасниками тренінгу позитивного зворотнього зв'язку була проведена вправа «Ти мені подобаєшся».

На занятті 2. «Що таке емоційне вигорання?» розглядалися складові синдрому емоційного вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних досягнень) та причини його виникнення.

Основними причинами виникнення синдрому емоційного вигорання у жінок є: 1) велике навантаження; 2) відсутність навичок комунікації та вміння виходити з складних ситуацій; 3) не вміння керувати власними емоціями; 4) обмеженість часу для реалізації поставленої мети; 5) не відповідність отримуваних результатів навчання та затрачених сил.

Проведено вправу «Рух – настрої», за допомогою якої можна було відрефлексувати настрої учасників тренінгу на початку заняття та отримати інформацію про самопочуття кожного члена групи.

Було визначено коло проблем, які заважають отримати задоволення від навчально-професійної діяльності за допомогою міні-дискусії «Оцінка задоволення роботою».

Вправа «Бар'єр» дозволила проаналізувати власні джерела негативних переживань, а вправа «16 асоціацій» – скласти асоціації до слова «Моє навчання». Ці дві вправи порівняли і виділили спільні елементи від асоціативного уявлення про навчання та від аналізу перешкод до задоволення роботи.

Вправа «Колесо особистого благополуччя» проводилася для оцінення та порівняння чотирьох сфер реального життя жінок та «ідеального». Для того, щоб зрозуміти, що роблять, і що зможуть зробити для того, щоб знизити свій рівень стресу було проведено вправу «Стратегія самодопомоги».

Вправа «Хвиля» дозволила відчувати своє тіло, усвідомити ступінь його напруження та гармонізувати психофізичні функції.

Заняття 3. «Емоції в нашому житті» спрямоване на усвідомлення особливостей свого емоційного стану.

На початку заняття розглядалися три стадії протікання синдрому емоційного вигорання. Потім проведена вправа «Твій настрій», яка дозволила провести рефлексію попереднього заняття, а також дізнатися очікування учасників від нового дня занять.

Вправа «Я в променях сонця» проведена з метою розвитку уміння ставати в позицію незалежного спостерігача по відношенню до самого себе і до своєї ситуації, формувати позитивне прийняття себе.

Вправа «Дзеркало» дозволила відпрацювати навички саморегуляції емоційного стану.

За допомогою вправи «Скульптура» зняли бар'єри між учасниками групи та створили довірливу атмосферу в групі.

Наочно простежити, як емоції впливають на самопочуття і здоров'я людини змогли використовуючи вправу «Емоції в моєму тілі».

Наприкінці заняття було проведено вправу «Контраст» для оволодіння прийомами зняття емоційного напруження і керування м'язовим тонусом за допомогою релаксаційного комплексу.

Заняття 4. «Наш психічний стан» направлене на пізнання способів вербального та невербального спілкування, інформування про вміння управління емоціями.

На початку заняття розглянуто хто ж така психічно здорова людина та проаналізовано стан психічного здоров'я жінок.

Для зняття внутрішньої напруги учасників, згуртування групи шляхом спільного і одночасного виконання вправи проведено «Веселий рахунок».

Наступна вправа «Що робить мене уразливим?» дозволила жінкам зрозуміти, які ж саме проблеми, обставини та зовнішні чинники підсилюють їх уразливість.

Вправа «Баланс реальний і бажаний» спрямована на наочне співвідношення реального і бажаного професійного та особистого життя.

Метою вправи «Дерево протягом дня» є оцінка самопочуття жінок протягом дня (на початку та в кінці).

Для пізнання особливостей негативних емоцій та можливості побачити себе зі сторони було проведено вправу «Мої негативні емоції».

Опанування прийомів розслаблення жінками можна було за допомогою релаксаційного комплексу «Скафандр».

В кінці заняття встановлено зворотній зв'язок між учасниками провівши вправу «Побажання по колу».

Заняття 5. «Емоційне вигорання як стрес» проводилося з метою усвідомлення впливу стресу на життя людини, навчання способам боротьби зі стресом, вдосконалення механізмів психологічної стійкості в змінених умовах.

Заняття розпочалося з теоретичної частини тренера «Що ж таке стрес?» та проаналізовано три основні сфери життєдіяльності людини, в яких він може виникнути.

Було проведено міні-дискусію «Плюси і мінуси стресу», за допомогою якої жінки мали можливість усвідомити не лише негативні наслідки стресу, але і можливості, пов'язані з розкриттям ресурсів особистості, яка переживає стрес. Жінки описували реальні стресові ситуації, які виникали під час роботи та в буденному житті.

Вправа «Дзеркало» дозволила краще відчувати учасникам один одного та набути навичок моторної рефлексії. Виявили ситуації, які є для учасників тренінгу стресогенними та усвідомили суб'єктивність в оцінці рівня стресогенності різних ситуацій (вправа «Стрес у моєму житті»).

Для розвитку впевненості у собі в тривожній ситуації, пов'язаній з майбутніми подіями та розвитку ресурсів особистості проведена вправа «Коло досконалості».

Вправа «Гідна відповідь» дала можливість відпрацювати жінкам навички конструктивного виходу з конфліктних ситуацій.

Вправа «Стрессова реактивність» продемонструвала учасникам тренінгу вплив їхніх думок і образів на частоту серцебиття.

Також для узагальнення інформації отриманої протягом заняття була проведена вправа «Портрет стресостійкої людини», в якій жінки складали список особистісних якостей, які допоможуть боротися зі стресом.

Метою вправи «Замок» є тонізація, мобілізація резервних сил організму, підвищення працездатності.

Для того, щоб зрозуміти тренеру, що нового та корисного дізналися учасники на занятті була проведена вправа «Зворотній зв'язок».

Заняття 6. «Позитивне мислення» проводилося з метою розвитку позитивного ставлення до життя.

На початку заняття проведена вправа «Зіпсований телефон» для згуртування колективу, зняття напруги учасників, скорочення дистанції у спілкуванні та сприяння створенню позитивної емоційної єдності групи.

Розвитку вміння позитивного ставлення до життєвих ситуацій сприяла вправа «Ловець блага».

Далі під час заняття жінки мали можливість уявити будь-яку проблемну ситуацію з позитивним результатом, таким чином розвиваючи впевненість у своїх силах для виходу з неї (вправа «Відеокліп мого успіху»).

Для підвищення мотивації та ступені емоційної включеності учасників в тренінг було проведено мозковий штурм «Емоційне вигорання. Що робити?». Вправа включає чотири етапи: I етап – генерація ідей, II етап – аналіз ідей, III етап – пошук можливостей реалізації, IV етап – завершальний.

Також було ознайомлено жінок зі звуковою гімнастикою для зміцнення їхнього духа і тіла (вправа «Звукова гімнастика»).

На завершення заняття проведена вправа «Оплески» як ритуал прощання та підняття настрою.

На занятті 7. «Конфлікт: чи можна обійтися без нього?» розглянуто причини, ознаки конфліктної ситуації та способи вирішення конфлікту.

Розвитку навичкам активного слухання сприяла вправа «Пишемо детектив», де жінки уважно слухали інших учасників заняття та дослівно повторювали їх фрази.

Вправа «Конфліктна розмова» дозволяє проаналізувати виникнену конфлікту ситуацію, емоції і думки, які виникають стосовно партнера та обговорення шляхів її вирішення.

Метою вправи «Один піднос на чотирьох» було навчити учасників координувати спільні дії, ефективно взаємодіяти, при необхідності колективно вирішити проблему.

Також на даному занятті проводилася вправа на формування вміння впевненої поведінки (вміння сказати «Ні»), навчання комунікативним навичкам, розроблення шляхів вирішення проблеми («Мистецтво гідної відмови»).

Вправа «Мовчання» проводилася з метою тренування концентрації уваги на внутрішніх об'єктах і отримання незалежності від зовнішніх подразників.

Розвиток навиків взаєморозуміння та демонстрування, наскільки по-різному люди представляють в образній формі одну і ту ж подію, і як незвично можуть інтерпретувати думки початкових авторів малюнку дозволила вправа «Наша група на занятті».

У процесі заняття аналізуються конфліктні ситуації, моделюються конструктивні форми поведінки в конфлікті, що надалі сприяють попередженню дій неконструктивних механізмів в реальному спілкуванні. Аналіз конфліктних ситуацій та пошуку способів їх вирішення змінюють у жінок ставлення до психотравмуючих обставин. Жінки стали розуміти, що з будь-якої ситуації можна знайти конструктивне вирішення проблеми.

Заняття 8. «Тайм-менеджмент» спрямоване на теоретичне вивчення та практичне освоєння технологій продуктивного та раціонального управління часом.

Були проведені вправи «Сприймання часу» (визначення індивідуальних особливостей сприймання часу), «Сприймання часу під час діяльності» (особливості сприймання часу при виконанні якої не будь діяльності.). Ознайомлено жінок з елементами правильного планування часу.

Вправа «Управління часом» дозволила вивчити особливості групового управління часом.

За допомогою вправи «Відчуття часу в екстремальних умовах» виявили швидкість реагування жінок в складних умовах. В кінці заняття була проведена психогімнастична вправа, яка дозволила завершити тренінг на позитивній ноті, забезпечити швидке розслаблення.

Заняття 9. «Техніка рефреймінгу» спрямоване на пошук нової, більш ефективної поведінки. На початку заняття було ознайомлено жінок з технікою рефреймінгу, далі запропоновано алгоритм практичного застосування техніки та формування навичок рефреймінгу наприкладі життєвих ситуацій. Наприкінці заняття проведено аутогенне тренування для розслаблення студентів.

Заняття 10. «Мотиваційно-вольові техніки». Жінок було ознайомлено з трьома основними техніками: самозаспокоєння, самонавіювання, самопереконавання.

Заняття 11. «Ефективне самоуправління в емоційно напружених ситуаціях». Метою вправи «Конструктивно управляти емоціями – це означає...» є звернення до досвіду групи стосовно питання управління негативними емоціями, активізація творчого ставлення до життя.

Вправа «Вербалізація емоцій та почуттів» спрямована на оволодіння техніками вербалізації власних почуттів та партнера.

Мета вправи «Сила емоцій і почуттів» – формування готовності до емоційно розумної поведінки у напружених життєвих ситуаціях, ознайомлення з техніками управління інтенсивними емоціями.

Вправа «Зроби крок назад. Подивись на ситуацію з іншого боку» дає змогу загальмувати небажану реакцію, змінити емоційну поведінку на більш доцільну.

Вправа «Техніка роботи з емоціями «7П» використовувалась для формування психологічної готовності до емоційно розумної поведінки у стресових ситуаціях.

Завершальною частиною заняття є вправа «Мотивуючий контроль» – структурування набутого під час заняття досвіду, зворотний зв'язок, рефлексія наприкінці заняття.

Заняття 12. «Формування навичок асертивної поведінки». Для створення позитивної психологічної атмосфери на початку заняття була проведена вправа «Клубочок запитань».

Вправа «Риба для роздумів» дозволила розвинути самосвідомості, самопізнання учасників тренінгу.

Проведена міні-лекція «Як навчитися бути асертивним», жінок поінформовано щодо розвитку навичок асертивної поведінки.

Метою мозкового штурму «Чому нам важко сказати «ні»?» є усвідомлення учасниками мотивів невпевненої поведінки в ситуації тиску з боку оточення. Було ознайомлено жінок з прийомами «Як діяти у ситуації тиску».

Для визначення ролі емпатійного реагування у спілкуванні проведена вправа «Коло».

Заняття 13. «Розвиток навичок саморегуляції та самоконтролю». Вправи проведені на занятті направленні на розвиток умінь психічної саморегуляції як основи розвитку емоційної стійкості.

На початку заняття проведена вправа «Способи самовідновлення», під час якої студенти ділилися з іншими учасниками тренінгу способами, які допомагають їм відновитися після напруженої ситуації. Далі жінки називали справи, які їм приносять задоволення та з'ясовували причини, по яким не займаються ними (вправа «Що мені приносить задоволення?»).

Вправа «Захист» дозволила навчитися учасникам уникати енергетичного впливу від зовнішнього світу. Для вироблення навичок створення «хорошого»

настрою, вміння викликати у себе позитивні емоції використана вправа «Позитивні емоції під заказ».

Зняття неприємних соматичних відчуттів сприяла вправа «Голова».

В кінці заняття проведена гра «Павутинка», яка дала можливість проаналізувати очікування заплановані на першому занятті та підвести підсумки психологічної програми психопрофілактики емоційного вигорання у жінок-матерів, які займають керівні посади.

Основна увага на заняттях приділялася підвищенню самооцінки, яка дозволила відчути задоволеність собою, своєю роллю матері та професійною діяльністю як умови подолання емоційного вигорання: емпатії, терпимості, гнучкості у взаємостосунках та ін.

Висновки. Успішне проведення програми призвело до змін у структурних компонентах синдрому емоційного вигорання, таких як розширення самоусвідомлення, формування позитивного самоствавлення, освоєння навичок саморегуляції, що дозволяють знизити рівень синдрому емоційного вигорання.

3.2 Результати апробації програми подолання емоційного вигорання

За допомогою методики діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В. Бойка після проведення супервізії було проведено повторне дослідження та з'ясовано суттєві розбіжності у параметрах емоційного вигорання експериментальної (ЕГ) та контрольної (КГ) груп жінок-матерів, які займають керівні посади.

В результаті дослідження виявлено статистично значущі відмінності в експериментальній та контрольній групах жінок до та після формувального експерименту між показниками емоційного вигорання.

Статистично значущі відмінності між показниками емоційного вигорання в експериментальній групі до та після експерименту узагальнено та подано у таблиці 3.4:

Таблиця 3.4

Статистичні відмінності між показниками емоційного вигорання в експериментальній групі (n=26)

Показники емоційного вигорання	До експерименту	Після експерименту	U-критерій Манна-Уїтні	
	Mean		U	p
Переживання психотравмувальних обставин	25,15	13,96	,500	,000
Незадоволеність собою	15,65	9,15	22,500	,000
«Загнаність у кут»	20,96	11,69	4,000	,000
Тривога і депресія	20,00	12,54	2,000	,000
Напруження	81,77	47,35	,500	,000
Неадекватне вибіркове емоційне реагування	25,15	18,69	13,500	,000
Емоційно-моральна дезорієнтація	9,00	6,88	229,000	,044
Розширення сфери економії емоцій	28,58	22,65	5,000	,000
Редукція професійних обов'язків	27,69	20,85	,500	,000
Резистенція	90,42	69,08	,500	,000
Емоційний дефіцит	5,88	3,54	190,500	,006
Емоційне відчуження	23,23	18,50	121,000	,000
Особистісне відчуження (деперсоналізація)	20,58	16,04	121,500	,000
Психосоматичні та психовегетативні порушення	25,23	17,50	45,000	,000
Виснаження	74,92	55,58	17,500	,000
Загальний рівень емоційного вигорання	247,12	172,00	,500	,000

Отже, за отриманими даними статистично значущі відмінності виявлені в експериментальній групі після проведення експерименту за всіма показниками фази «Напруження» ($U=0,500$; $p=0,000$): симптомів «Переживання психотравмувальних обставин» ($U=0,500$; $p=0,000$), «Незадоволеність собою» ($U=22,500$; $p=0,000$), «Загнаність у кут» ($U=4,000$; $p=0,000$), «Тривога і депресія» ($U=2,000$; $p=0,000$); фази «Резистенція» ($U=0,500$; $p=0,000$) її симптомів «Неадекватне вибіркове емоційне реагування» ($U=13,500$; $p=0,000$), «Емоційно-

моральна дезорієнтація» ($U=229,500$; $p=0,044$), «Розширення сфери економії емоцій» ($U=5,000$; $p=0,000$), «Редукція професійних обов'язків» ($U=0,500$; $p=0,000$); фази «Виснаження» ($U=17,500$; $p=0,000$), її симптомів «Емоційний дефіцит» ($U=190,500$; $p=0,006$); «Емоційне відчуження» ($U=121,500$; $p=0,000$), «Особистісне відчуження (деперсоналізація)» ($U=45,000$; $p=0,000$), «Психосоматичні та психовегетативні порушення» ($U=17,500$; $p=0,000$); загальний рівень емоційного вигорання ($U=0,500$; $p=0,000$).

На основі отриманих даних можна побудувати профілі емоційного вигорання жінок-матерів, які займають керівні посади і приймали участь в психокорекційній програмі, спрямованій на подолання синдрому емоційного вигорання, (експериментальна група) до та після формувального експерименту, якій представлено на рис. 3.4:

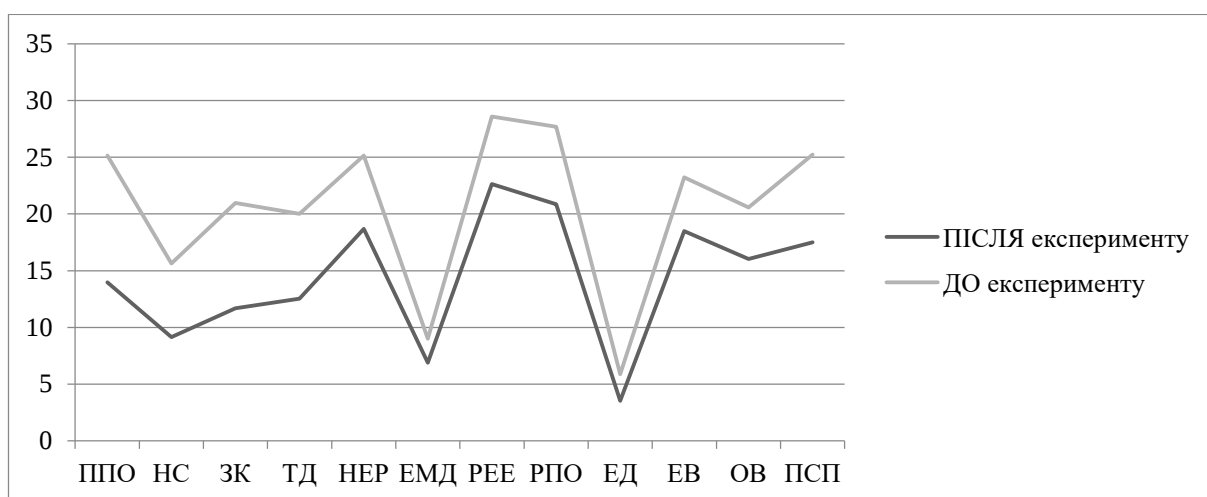


Рис. 3.4. Профілі симптомів емоційного вигорання в експериментальній групі до та після формувального експерименту

Примітка: тут і далі: 1) на вісі абсцис відзначено симптоми емоційного вигорання «переживання психотравмувальних обставин» (ППО), «незадоволеність собою» (НС), «загнаність у кут» (ЗК), «тривога і депресія» (ТД), «неадекватне вибіркове емоційне реагування» (НЕР), «емоційно-моральна дезорієнтація» (ЕМД), «розширення сфери економії емоцій» (РЕЕ), «редукція професійних обов'язків» (РПО), «емоційний дефіцит» (ЕД); «емоційне відчуження» (ЕВ), «особистісне відчуження (деперсоналізація)» (ОВ),

«психосоматичні та психовегетативні порушення» (ПСП)), 2) на вісі ординат – їх числові значення, виражені у балах.

Наочно зміни показників емоційного вигорання експериментальної групи представлено на рис. 3.5:

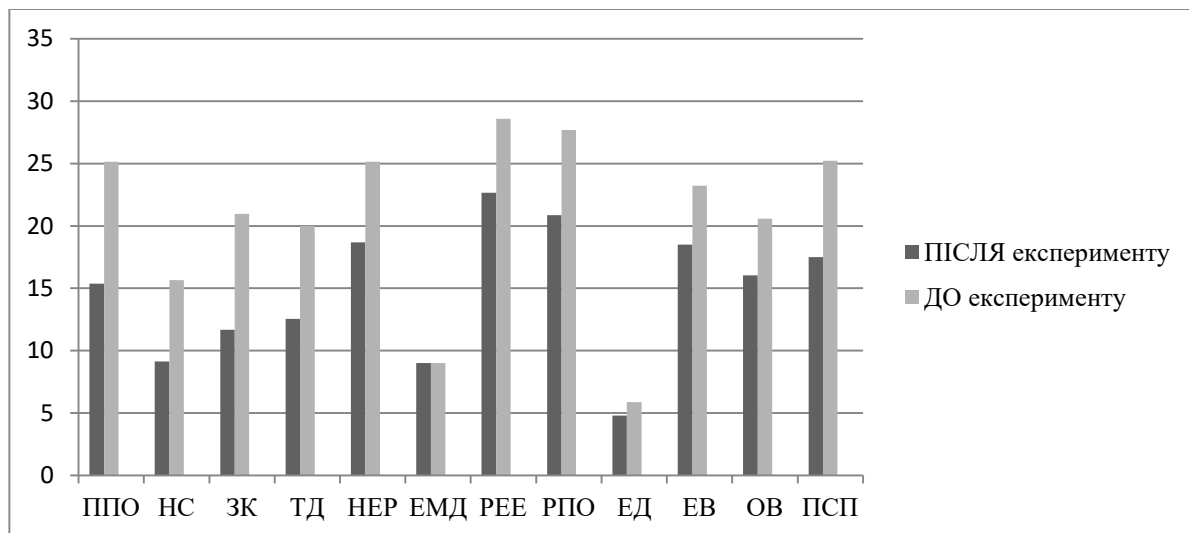


Рис. 3.5. Динаміка симптомів емоційного вигорання у експериментальної групи до та після формувального експерименту

Як бачимо, на рис. 3.5, після формувального експерименту відбувається зниження всіх симптомів емоційного вигорання експериментальної групи.

Динаміка фаз та загального рівня емоційного вигорання експериментальної групи представлено на рис. 3.6:

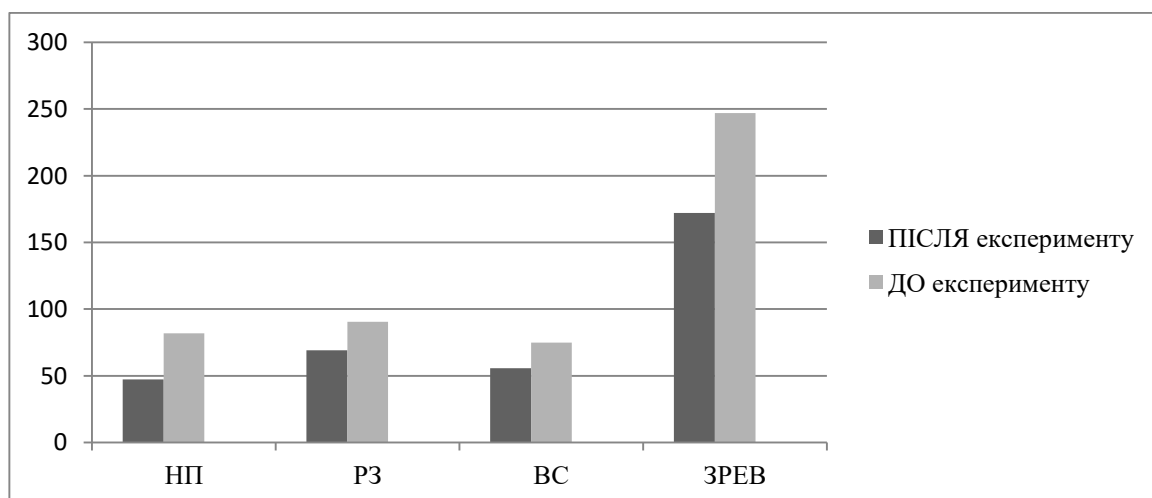


Рис. 3.6. Динаміка фаз емоційного вигорання у ЕГ до та після формувального експерименту

Отже, на рис. 3.6. візуально репрезентовано різницю між фазами та загальним рівнем емоційного після психокорекційної програми подолання синдрому емоційного вигорання, яка наочно демонструє ефективність її впровадження.

Статистично значущі відмінності в контрольній групі (n=26) за результатами показників емоційного вигорання (вираженими у балах) узагальнено та подано у табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Статистичні показники емоційного вигорання в КГ

Показники емоційного вигорання	До експерименту	Після експерименту	U-критерій Манна-Уїтні	
	Mean		U	p
Переживання психотравмувальних обставин	23,35	26,77	50,000	,000
Незадоволеність собою	15,38	16,38	236,500	,059
«Загнаність у кут»	21,54	22,65	275,000	,247
Тривога і депресія	22,08	21,42	310,500	,612
Напруження	82,35	87,23	160,500	,001
Неадекватне вибіркоче емоційне реагування	23,92	21,65	212,500	,020
Емоційно-моральна дезорієнтація	9,00	15,42	48,500	,000
Розширення сфери економії емоцій	27,65	23,73	8,000	,000
Редукція професійних обов'язків	26,31	23,42	139,500	,000
Резистенція	86,88	84,23	272,500	,229
Емоційний дефіцит	8,65	12,81	184,000	,005
Емоційне відчуження	19,88	23,58	150,500	,001
Особистісне відчуження (деперсоналізація)	17,19	21,19	104,500	,000
Психосоматичні та психовегетативні порушення	22,69	22,04	313,000	,645
Виснаження	68,42	79,62	101,500	,000
Загальний рівень емоційного вигорання	237,65	251,08	135,500	,000

Отже, за отриманими даними статистично значущі відмінності виявлені в контрольній групі за показниками симптому фази «Напруження» ($U=160,500$; $p=0,001$) – «Переживання психотравмувальних обставин» ($U=50,000$; $p=0,000$), які свідчать про підвищення їх рівня; зниження рівня у симптомів фази «Резистенція» – «Неадекватне вибіркове емоційне реагування» ($U=212,500$; $p=0,020$), «Розширення сфери економії емоцій» ($U=8,000$; $p=0,000$), «Редукція професійних обов'язків» ($U=139,500$; $p=0,000$) та зниження рівня симптому «Емоційно-моральна дезорієнтація» ($U=48,500$; $p=0,000$); підвищення рівня сформованості фази «Виснаження» ($U=101,500$; $p=0,000$), її симптомів «Емоційний дефіцит» ($U=184,000$; $p=0,005$); «Емоційне відчуження» ($U=150,500$; $p=0,001$), «Особистісне відчуження (деперсоналізація)» ($U=104,500$; $p=0,000$), загальний рівень емоційного вигорання ($U=135,500$; $p=0,000$). Симптоми фази «Напруження», такі як «Незадоволеність собою» ($U=236,500$; $p=0,059$), «Загнаність у кут» ($U=275,000$; $p=0,247$), «Тривога і депресія» ($U=310,500$; $p=0,612$); фаза «Резистенція» ($U=272,500$; $p=0,229$), симптом фази «Виснаження» – «Психосоматичні та психовегетативні порушення» ($U=313,000$; $p=0,645$) статистично значущих відмінностей не виявили.

Загальні результати формувального експерименту – симптомів емоційного вигорання контрольної групи – у вигляді профілів подано у гістограмі (рис. 3.7).

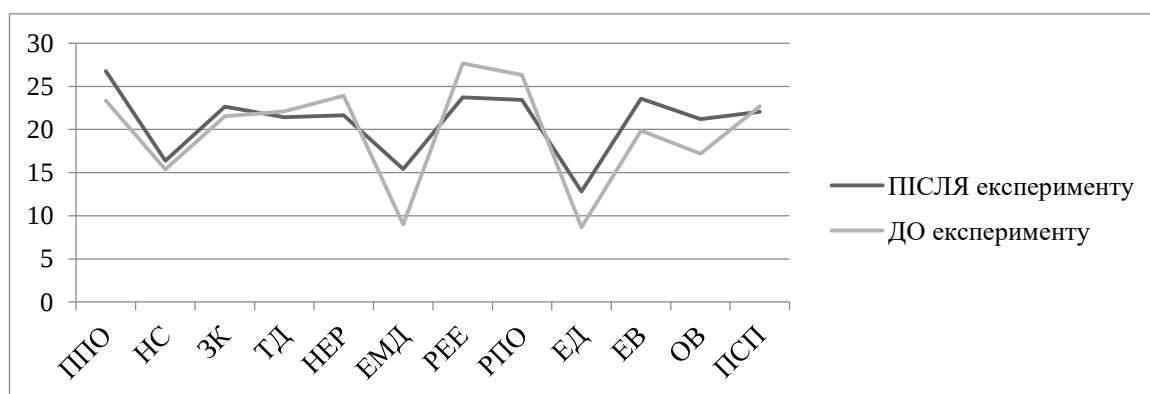


Рис. 3.7. Профілі симптомів емоційного вигорання контрольної групи до та після формувального експерименту

Загальні результати виразності емоційного вигорання у КГ до та після формувального експерименту відображені у гістограмі (рис. 3.8.):

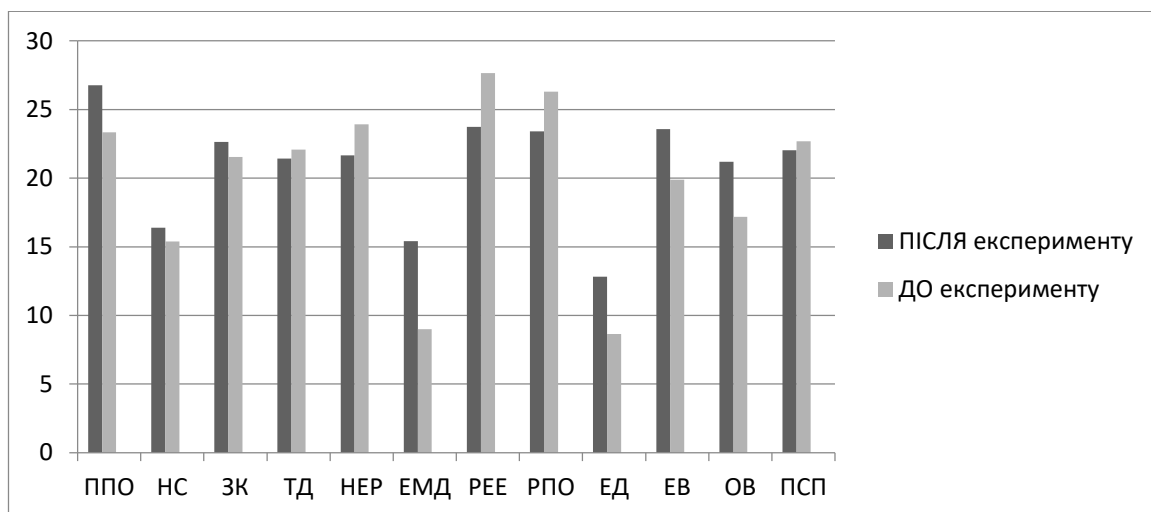


Рис. 3.8. Динаміка симптомів емоційного вигорання у контрольній групи до та після формувального експерименту

Як бачимо, на рис. 3.8., після формувального експерименту, спостерігаються різноспрямовані процеси в динаміці симптомів емоційного вигорання експериментальної групи – є ріст, зниження та стабільність окремих симптомів.

Динаміка фаз та загального рівня емоційного вигорання контрольної групи представлено на рис. 3.9.:

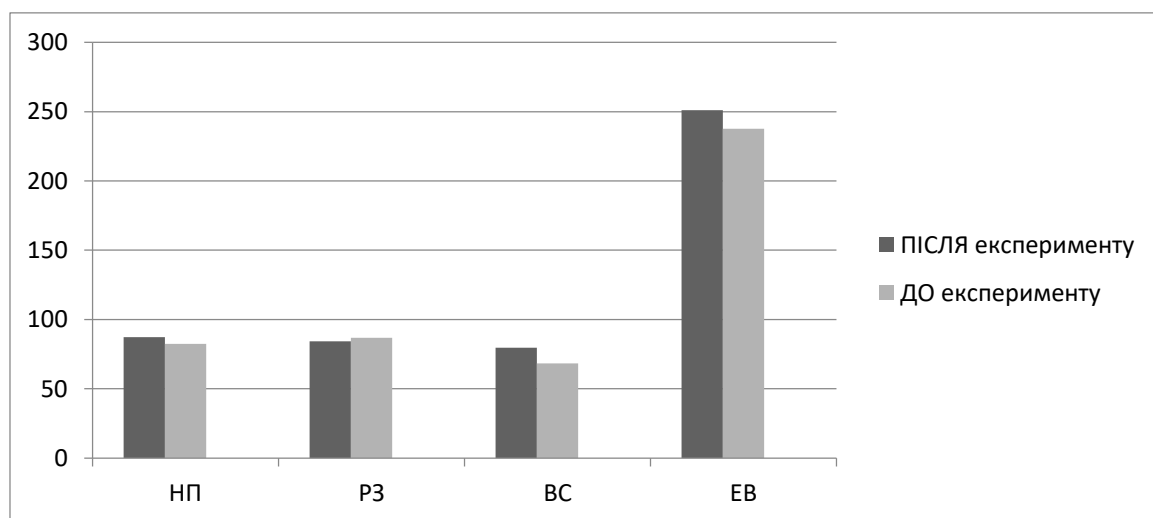


Рис. 3.9. Динаміка фаз та загального рівня емоційного вигорання у контрольній групи до та після формувального експерименту

Отже, відбувається збільшення рівня формування всіх фаз, крім фази «Резистенція» та загального рівня емоційного вигорання.

Статистично значущі відмінності за результатами показників емоційного вигорання між експериментальною та контрольною групами після проведення експерименту (вираженими у балах) узагальнено та подано у табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Статистичні відмінності між показниками емоційного вигорання в ЕГ та КГ після формувального експерименту (n=52)

Показники емоційного вигорання	Групи досліджуваних		U-критерій Манна-Уїтні	
	ЕГ (n=26)	КГ (n=26)	U	p
	M			
Переживання психотравмувальних обставин	13,96	26,77	,500	,000
Незадоволеність собою	9,15	16,38	7,000	,000
«Загнаність у кут»	11,69	22,65	1,000	,000
Тривога і депресія	12,54	21,42	2,000	,000
Напруження	47,35	87,23	,500	,000
Неадекватне вибіркове емоційне реагування	18,69	21,65	169,500	,002
Емоційно-моральна дезорієнтація	6,88	15,42	,500	,000
Розширення сфери економії емоцій	22,65	23,73	228,500	,043
Редукція професійних обов'язків	20,85	23,42	152,500	,001
Резистенція	69,08	84,23	43,000	,000
Емоційний дефіцит	3,54	12,81	29,000	,000
Емоційне відчуження	18,50	23,58	94,500	,000
Особистісне відчуження (деперсоналізація)	16,04	21,19	70,000	,000
Психосоматичні та психовегетативні порушення	17,50	22,04	146,500	,000
Виснаження	55,58	79,62	1,000	,000
Загальний рівень емоційного вигорання	172,00	251,08	,500	,000

Як видно, з результатів таблиці 3.6., за всіма показниками емоційного вигорання на статистично значущому рівні у ЕГ в порівнянні з КГ, відбувається зниження емоційного вигорання.

Візуально різницю між симптомами емоційного вигорання репрезентовано на рис. 3.10:

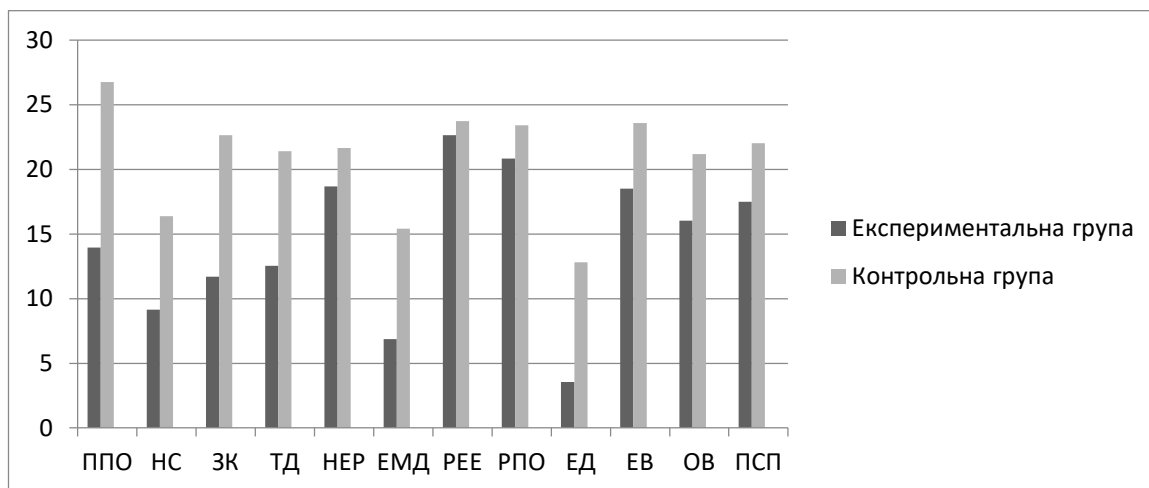


Рис. 3.10. Відмінності між симптомами емоційного вигорання у жінок-матерів ЕГ та КГ після експерименту.

Отже, якщо на етапі констатувального експерименту, групи були більш однорідні і за більшістю симптомів не мали статистично значущої різниці (див.п.2.2), то зараз спостерігається різниця між всіма симптомами емоційного вигорання між контрольною та експериментальною групами.

Відмінності між фазами та загальним рівнем емоційного вигорання візуально репрезентовано на рис. 3.11:

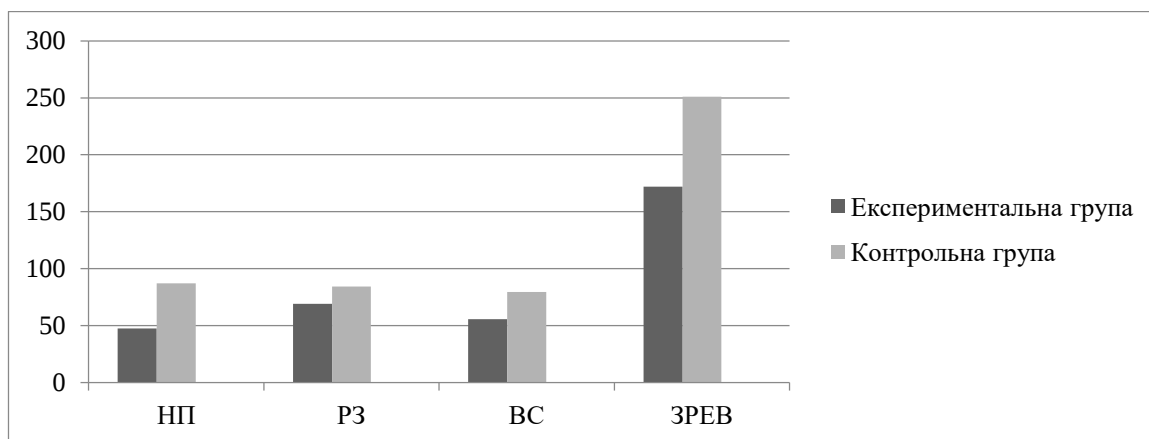


Рис. 3.11. Відмінності між фазами та загальним рівнем емоційного вигорання у ЕГ та КГ після експерименту

Отже, ми спостерігаємо збільшення рівня відмінностей після формувального експерименту за всіма фазами та загальним рівнем емоційного вигорання між контрольною та експериментальною групами. За фазою «Напруження» ($U=312,000; p=0,633 \rightarrow U=0,500; p=0,000$) на констатувальному етапі відмінностей не було, на формувальному етапі можемо їх фіксувати на статистично значущому рівні. Збільшився рівень відмінностей за фазами «Резистенція» ($U=191,500; p=0,007 \rightarrow U=43,000; p=0,000$), «Виснаження» ($U=170,000; p=0,002 \rightarrow U=1,000; p=0,000$), Загальним рівнем емоційного вигорання ($U=191,000; p=0,007 \rightarrow U=0,500; p=0,000$).

Таким чином, в експериментальній групі після проведення експерименту, за отриманими даними, статистично значущі відмінності виявлені за всіма показниками фази «Напруження» ($U=0,500; p=0,000$): симптомів «Переживання психотравмувальних обставин» ($U=0,500; p=0,000$), «Незадоволеність собою» ($U=22,500; p=0,000$), «Загнаність у кут» ($U=4,000; p=0,000$), «Тривога і депресія» ($U=2,000; p=0,000$); фази «Резистенція» ($U=0,500; p=0,000$) її симптомів «Неадекватне вибіркове емоційне реагування» ($U=13,500; p=0,000$), «Емоційно-моральна дезорієнтація» ($U=229,500; p=0,044$), «Розширення сфери економії емоцій» ($U=5,000; p=0,000$), «Редукція професійних обов'язків» ($U=0,500; p=0,000$); фази «Виснаження» ($U=17,500; p=0,000$), її симптомів «Емоційний дефіцит» ($U=190,500; p=0,006$); «Емоційне відчуження» ($U=121,500; p=0,000$), «Особистісне відчуження (деперсоналізація)» ($U=45,000; p=0,000$), «Психосоматичні та психовегетативні порушення» ($U=17,500; p=0,000$); загальний рівень емоційного вигорання ($U=0,500; p=0,000$).

У контрольній групі статистично значущі відмінності виявлені за показниками симптому фази «Напруження» ($U=160,500; p=0,001$) – «Переживання психотравмувальних обставин» ($U=50,000; p=0,000$), які свідчать про підвищення їх рівня; зниження рівня у симптомів фази «Резистенція» – «Неадекватне вибіркове емоційне реагування» ($U=212,500; p=0,020$), «Розширення сфери економії емоцій» ($U=8,000; p=0,000$), «Редукція професійних обов'язків» ($U=139,500; p=0,000$) та зниження рівня симптому

«Емоційно-моральна дезорієнтація» ($U=48,500$; $p=0,000$); підвищення рівня сформованості фази «Виснаження» ($U=101,500$; $p=0,000$), її симптомів «Емоційний дефіцит» ($U=184,000$; $p=0,005$); «Емоційне відчуження» ($U=150,500$; $p=0,001$), «Особистісне відчуження (деперсоналізація)» ($U=104,500$; $p=0,000$), загальний рівень емоційного вигорання ($U=135,500$; $p=0,000$).

Симптоми фази «Напруження», такі як «Незадоволеність собою» ($U=236,500$; $p=0,059$), «Загнаність у кут» ($U=275,000$; $p=0,247$), «Тривога і депресія» ($U=310,500$; $p=0,612$); фаза «Резистенція» ($U=272,500$; $p=0,229$), симптом фази «Виснаження» – «Психосоматичні та психовегетативні порушення» ($U=313,000$; $p=0,645$) статистично значущих відмінностей не виявили.

Відзначено, що показники емоційного вигорання між контрольною та експериментальною групами збільшилися на статистично значущому рівні.

3.3 Психологічні рекомендації щодо зниження рівня конфлікту між професійною та особистою сферами

Практична значущість дослідження соціально-психологічних чинників конфлікту між роботою та особистим життям жінок-керівниць обумовлює потребу у формуванні чітких психологічних рекомендацій, спрямованих на зниження рівня напруги між цими двома важливими сферами. В умовах сучасного суспільства, де жінки дедалі частіше займають управлінські позиції, особливої актуальності набуває пошук ефективних способів підтримки їхнього психологічного благополуччя, профілактики професійного вигорання та розвитку особистісної гнучкості.

У даному підрозділі на основі теоретичного аналізу та емпіричних результатів буде представлено практичні рекомендації, які охоплюють як індивідуальний рівень (робота із самооцінкою, розвиток емоційного інтелекту, вдосконалення копінг-стратегій), так і організаційний (створення підтримувального середовища, розвиток політик work-life balance):

1. Проведення тренінгів особистісного зростання з акцентом на розвиток емоційної компетентності, резилієнтності та внутрішньої опори

Баланс між роботою та особистим життям напряду залежить від рівня емоційної грамотності керівниці – її здатності усвідомлювати, виражати та регулювати емоції, протистояти професійному вигоранню та зберігати контакт з особистими цінностями. Тренінгові програми мають включати наступні блоки:

- **Психоедукаційний блок:** інформування про механізми стресу, вигорання, роль емоцій у прийнятті рішень, основи самостереження (емоційний щоденник, щоденник балансу).

- **Ресурсний блок:** вправи на візуалізацію внутрішнього ресурсу, відновлення енергії (техніка «Моє безпечне місце», робота з архетипом Внутрішнього Опікуна).

- **Практичний блок:** навчання навичкам асертивної поведінки, технікам саморегуляції (дихання по квадрату, метод «СТОП»), робота в парах і групах.

Очікуваний результат – підвищення психологічної гнучкості, формування усвідомлених стратегій взаємодії з напругою, зміцнення відчуття «внутрішнього центру».

2. Впровадження трансформаційних психологічних ігор як методу інтеграції суперечливих ролей і сценаріїв

Управлінська діяльність жінки нерідко ускладнюється конфліктами між усвідомленими цілями та несвідомими установками. Трансформаційні ігри – інструмент, який дозволяє активізувати символічне мислення, зануритися в метафору власного життя й побачити нові можливості для поєднання ролей. Найефективніші формати:

- **«Квітка ролей»** – гра, у якій учасниця ідентифікує домінуючі й пригнічені соціальні ролі, досліджує баланс між ними та визначає, які ролі потребують підсилення чи гармонізації.

➤ **«Світ успішної жінки»** – гра, що дозволяє сміливо проаналізувати обмежувальні переконання, пов’язані з грошима, самореалізацією, лідерством, і замінити їх на конструктивні.

➤ **Формат «запиту»** – індивідуальна гра з психологом на актуальний запит (наприклад: «Чому я не дозволяю собі відпочивати?» або «Що мене тримає в постійній тривозі?»).

Очікуваний результат – зменшення внутрішніх конфліктів, переформулювання обмежувальних сценаріїв, відновлення відчуття цілісності.

3. Використання МАК (метафоричних асоціативних карт) як техніки глибинного самопізнання та розвитку інсайтів

МАК дозволяють обійти раціональні захисні механізми й звернутися до емоційно-підсвідомих рівнів особистості. Під час роботи з МАК жінка-керівниця активує власні ресурси, бачить взаємозв’язки між внутрішнім світом і зовнішніми конфліктами. Форми роботи:

➤ **Індивідуальні консультації** – з використанням колод «Перехрестя», «Ролі», «Сім’я», «Ресурси», «Тінь», «Вибір» тощо.

➤ **Групові майстер-класи** – інтегративна робота з образами, складання власних ресурсних наборів («Мій баланс», «Моя підтримка», «Моє рішення»).

➤ **Супервізії та фасилітації для лідерок** – робота з картами на теми професійної ідентичності, меж особистого і публічного, ролей у команді.

Очікуваний результат – розширення свідомості, глибше усвідомлення причин внутрішніх напружень, прийняття себе в усіх соціальних ролях.

4. Формування навичок тайм-менеджменту з урахуванням психологічної природи енергії, а не лише часу

Класичний тайм-менеджмент часто зосереджений лише на розподілі годин, ігноруючи фактори особистісної енергії, циклів продуктивності, ментального перевантаження. Для жінок-керівниць важливо впроваджувати концепцію енергетичного тайм-менеджменту, яка враховує не лише «що» і «коли» робити, а й «у якому стані» виконуються завдання.

Ключові компоненти програми:

- Визначення «енергетичних вікон» – аналіз добового ритму продуктивності (техніка «Хронобіографія»).
- Усвідомлення енергозатратних і енергоресурсних дій (вправа «Мій день під мікроскопом»).
- Встановлення особистих меж – техніки делегування, принцип «2X2»: важливе/термінове.
- Планування не лише справ, а й відновлення – включення у графік мікровідпочинку, ритуалів турботи про себе.

Очікуваний результат – зменшення відчуття хронічної втоми, підвищення продуктивності без емоційного вигорання, відновлення контролю над життєвим ритмом.

5. Проведення міні-груп рефлексії з використанням технік ненасильницької комунікації (ННК)

Жінки на керівних посадах часто утримуються від вираження емоцій або переживають провину через конфлікти у професійному чи сімейному середовищі. Ненасильницька комунікація (Nonviolent Communication, М. Розенберг) пропонує ефективні способи вираження потреб без звинувачень, що критично важливо для збереження стосунків у межах балансу «робота – особисте життя».

Структура міні-груп:

- Ознайомлення з моделлю ННК: спостереження – почуття – потреба – прохання.
- Рольові ігри з моделювання типових ситуацій (наприклад: розмова з підлеглим, діалог з партнером про поділ обов’язків).
- Рефлексивні вправи: «Мої непроговорені потреби», «Гнів як сигнал про цінності».
- Письмова практика «Журнал щирої комунікації».

Очікуваний ефект – зниження міжособистісної напруги, розвиток здатності висловлювати емоції та потреби без конфлікту, покращення якості взаємодії в усіх життєвих сферах.

6. Створення та фасилітація жіночих підтримуючих спільнот (груп самодопомоги)

Одним із найважливіших ресурсів для жінки, яка балансує між професійним та особистим, є почуття підтримки, визнання й належності. Формат підтримуючої групи дозволяє відновити зв'язок із власною суб'єктивністю, отримати зворотний зв'язок без осуду, поділитися досвідом і відчувати емпатію з боку інших жінок, які мають подібні виклики.

Формат і зміст:

- Закриті групи з 6–8 учасниць, регулярність зустрічей – 1–2 рази на місяць.
- Фасилітація на основі гуманістичної парадигми (Р. Мей, К. Роджерс).
- Тематичні зустрічі: «Що для мене означає бути жінкою-керівницею», «Мої межі», «Моя втома», «Моя сила».
- Використання арт-практик (малювання, колажі), тілесних технік (медитація, дихання, рух) та метафоричних інструментів (МАК, історії).

Очікуваний ефект – зростання рівня самоусвідомлення, емоційне відновлення, формування соціального ресурсу.

7. Використання трансформаційних психологічних ігор для діагностики та переосмислення життєвих стратегій

Трансформаційні ігри (як-от «Путь до цілі», «Матриця вибору», «Ліла Чакра» у психологічній адаптації) дають змогу через символічний ігровий процес актуалізувати внутрішні конфлікти, рольові установки, приховані ресурси та обмежувальні переконання.

Формат роботи:

- Індивідуальні або малі групові сесії (2–4 учасниці).
- Вибір гри за тематикою: баланс ролей, життєві цілі, енергія та ресурси.
- Робота з фасилітатором, який допомагає інтегрувати ігровий досвід у реальні життєві рішення.

➤ Обговорення метафоричних знаків, карт, ситуацій – і подальше осмислення у форматі письмової рефлексії або психологічного консультування.

Очікуваний результат – усвідомлення особистих бар'єрів у побудові балансу, активізація внутрішніх ресурсів, формування нових стратегій реагування.

8. Застосування метафоричних асоціативних карт (МАК) у процесі самопізнання та емоційної регуляції

МАК – це дієвий проєктивний інструмент, який дозволяє обійти раціональні захисти та активізувати глибинне сприйняття емоцій, ролей, потреб. У роботі з жінками-керівницями МАК використовуються для дослідження внутрішніх конфліктів, відновлення контакту зі своїми справжніми бажаннями та для переосмислення меж між професійним і особистим.

Методичні підходи:

- Вправи «Я в роботі / Я вдома», «Мій ресурс / Мій тягар», «Моє ідеальне “я”» – з подальшою інтерпретацією образів.
- Вибір карток без підписів для глибшого проєктивного ефекту.
- Рефлексія: опис побаченого, роздуми про значення образів, встановлення зв'язку з життєвими ситуаціями.
- Можливе поєднання з дихальними або тілесними техніками для поглиблення процесу.

Очікуваний ефект – відновлення емоційного контакту із собою, зниження напруги, посилення відчуття цілісності.

9. Індивідуальні консультації з акцентом на роботу з внутрішнім критиком

Внутрішній критик – одна з основних причин почуття провини, перфекціонізму й емоційного вигорання у жінок, що займають керівні посади. Він часто транслює соціальні стереотипи або внутрішньо засвоєні установки з дитинства. Робота з ним потребує делікатного психотерапевтичного підходу.

Техніки, що використовуються:

- Визначення голосів критика через техніку «Діалог частин особистості».
- Переписування внутрішніх установок (методика С. Янг «Робота зі схемами»).
- Практика «Лист до себе від підтримуючого “я”» як противага критиці.
- Інтеграція образу критика – перетворення його на союзника (техніки когнітивної реструктуризації).

Очікуваний результат – зменшення самозасудження, посилення впевненості, зростання внутрішньої підтримки.

10. Тренінги особистісного зростання з фокусом на автентичність та стійкість

Особистісне зростання жінки-лідерки нерозривно пов'язане з її здатністю залишатися автентичною у складних контекстах. Тренінги такого формату допомагають опрацювати не лише професійні, а й екзистенційні питання: «Хто я за межами ролі керівника?», «Яку цінність я несу?», «Як зберігати свою ідентичність, коли зовнішній тиск зростає?».

Модулі тренінгу:

- Усвідомлення власної історії: техніка «Лінія життя».
- Автентичність як опора: тілесні практики, практики присутності (майндфулнес, тілесне заземлення).
- Психологічна стійкість: вправи на прийняття складних емоцій, розвиток емоційної витривалості.
- Соціальна взаємодія: тренінг впевненого спілкування, формулювання власних меж.

Очікуваний ефект – підвищення стійкості, зростання особистісної автономії, покращення самосприйняття та балансу між внутрішнім і зовнішнім «я».

У сучасних умовах багаторівневого навантаження жінкам, що поєднують лідерські функції з сімейними обов'язками, важливо мати не лише стратегічне

бачення власної ролі, а й чіткі повсякденні орієнтири. Практичні поради, засновані на результатах психологічних досліджень, допоможуть не лише зберегти баланс, а й поступово трансформувати щоденну рутину на користь емоційного благополуччя та життєвої повноти:

1. *Встановлюйте «священні» години для себе – і дотримуйтеся їх як графіка наради.* Приділяйте хоча б 30 хвилин щодня лише собі – без гаджетів, вимог і зобов'язань. Записуйте цей час у щоденник, не відкладайте. Це може бути тиха прогулянка, медитація, читання або просто перебування в тиші. Повага до власних меж починається з поваги до свого часу.

2. *Не бійтеся говорити «ні» – чітко, м'яко і з повагою.* Вміння відмовляти – це не конфліктність, а форма психологічної гігієни. Навчіться визнавати власне перевантаження і ділитися відповідальністю. Формулюйте відмову конструктивно: «Я ціную вашу довіру, але зараз не зможу ефективно виконати це завдання».

3. *Делегуйте справи вдома так само, як і в офісі.* Не намагайтеся бути ідеальною в усьому. Включайте членів родини до спільного планування побуту. Уточнюйте очікування і домовляйтесь про поділ обов'язків, замість брати все на себе автоматично.

4. *Плануйте час відпочинку з такою ж ретельністю, як і робочі зустрічі.* Відновлення – це не розкіш, а необхідна умова ефективності. Пропишіть у щотижневому плані принаймні один ресурсний захід: похід до психолога, масаж, тренінг, подорож або навіть ніч без гаджетів. Дбайте про себе на системному рівні.

5. *Ведіть щоденник «успіхів і вдячності».* Кожного вечора фіксуйте хоча б 3 речі, які вдалися вам протягом дня, і 3 речі, за які ви вдячні. Це допомагає зміцнювати позитивну самооцінку, зменшує вплив внутрішнього критика та покращує загальне відчуття задоволеності життям.

Таким чином, запропоновані психологічні рекомендації ґрунтуються на результатах емпіричного дослідження та відображають реальні потреби жінок-керівниць у подоланні конфлікту між професійною та особистою сферами. Їх

впровадження сприятиме не лише зниженню рівня емоційної напруги й профілактиці вигорання, а й формуванню стійкого балансу, підвищенню якості життя та ефективності управлінської діяльності.

Висновки до третього розділу

Розроблено корекційну програму, яка включає в себе тринадцять занять: «Знайомство», «Що таке емоційне вигорання?», «Емоції в нашому житті», «Наш психічний стан», «Емоційне вигорання як стрес», «Позитивне мислення», «Конфлікт: чи можна обійтися без нього?», «Тайм-менеджмент», «Техніка рефреймінгу», «Мотиваційно-вольові техніки», «Ефективне самоуправління в емоційно напружених ситуаціях», «Формування навичок асертивної поведінки», «Розвиток навичок саморегуляції та самоконтролю». Програма передбачає проведення трьох занять на тиждень тривалістю по три години. Загальна кількість годин – 39 (4 тижні). Кожне заняття складається з теоретичного та практичного блоку. Теоретичний блок направлений на формування уявлення про синдром емоційного вигорання, його складові, симптоми, стадії протікання та способи подолання. Практичний блок включав прийоми та техніки направлені на подолання емоційного вигорання та відновлення емоційних ресурсів. Жінки навчалися методам релаксації, технікам підвищення та позитивного емоційного настрою, підвищення емоційної стійкості. Форми роботи на заняттях: індивідуальна робота, робота в парах та робота в підгрупах.

Проведено апробацію психокорекційної програми для жінок-матерів, які займають керівні посади та доведена її ефективність. За результатами формувального експерименту, ми спостерігаємо збільшення рівня відмінностей після формувального експерименту за всіма фазами та загальним рівнем емоційного вигорання між контрольною та експериментальною групами. За фазою «Напруження» ($U=312,000; p=0,633 \rightarrow U=0,500; p=0,000$) на констатувальному етапі відмінностей не було, на формувальному етапі можемо їх фіксувати на статистично значущому рівні. Збільшився рівень відмінностей за

фазами «Резистенція» ($U=191,500$; $p=0,007 \rightarrow U=43,000$; $p=0,000$), «Виснаження» ($U=170,000$; $p=0,002 \rightarrow U=1,000$; $p=0,000$), Загальним рівнем емоційного вигорання ($U=191,000$; $p=0,007 \rightarrow U=0,500$; $p=0,000$).

Таким чином, в експериментальній групі після проведення експерименту, за отриманими даними, статистично значущі відмінності виявлені за всіма показниками фази «Напруження» ($U=0,500$; $p=0,000$): симптомів «Переживання психотравмувальних обставин» ($U=0,500$; $p=0,000$), «Незадоволеність собою» ($U=22,500$; $p=0,000$), «Загнаність у кут» ($U=4,000$; $p=0,000$), «Тривога і депресія» ($U=2,000$; $p=0,000$); фази «Резистенція» ($U=0,500$; $p=0,000$) її симптомів «Неадекватне вибіркове емоційне реагування» ($U=13,500$; $p=0,000$), «Емоційно-моральна дезорієнтація» ($U=229,500$; $p=0,044$), «Розширення сфери економії емоцій» ($U=5,000$; $p=0,000$), «Редукція професійних обов'язків» ($U=0,500$; $p=0,000$); фази «Виснаження» ($U=17,500$; $p=0,000$), її симптомів «Емоційний дефіцит» ($U=190,500$; $p=0,006$); «Емоційне відчуження» ($U=121,500$; $p=0,000$), «Особистісне відчуження (деперсоналізація)» ($U=45,000$; $p=0,000$), «Психосоматичні та психовегетативні порушення» ($U=17,500$; $p=0,000$); загальний рівень емоційного вигорання ($U=0,500$; $p=0,000$).

У контрольній групі статистично значущі відмінності виявлені за показниками симптому фази «Напруження» ($U=160,500$; $p=0,001$) – «Переживання психотравмувальних обставин» ($U=50,000$; $p=0,000$), які свідчать про підвищення їх рівня; зниження рівня у симптомів фази «Резистенція» – «Неадекватне вибіркове емоційне реагування» ($U=212,500$; $p=0,020$), «Розширення сфери економії емоцій» ($U=8,000$; $p=0,000$), «Редукція професійних обов'язків» ($U=139,500$; $p=0,000$) та зниження рівня симптому «Емоційно-моральна дезорієнтація» ($U=48,500$; $p=0,000$); підвищення рівня сформованості фази «Виснаження» ($U=101,500$; $p=0,000$), її симптомів «Емоційний дефіцит» ($U=184,000$; $p=0,005$); «Емоційне відчуження» ($U=150,500$; $p=0,001$), «Особистісне відчуження (деперсоналізація)» ($U=104,500$; $p=0,000$), загальний рівень емоційного вигорання ($U=135,500$; $p=0,000$).

Симптоми фази «Напруження», такі як «Незадоволеність собою» ($U=236,500$; $p=0,059$), «Загнаність у кут» ($U=275,000$; $p=0,247$), «Тривога і депресія» ($U=310,500$; $p=0,612$); фаза «Резистенція» ($U=272,500$; $p=0,229$), симптом фази «Виснаження» – «Психосоматичні та психовегетативні порушення» ($U=313,000$; $p=0,645$) статистично значущих відмінностей не виявили.

Відзначено, що показники емоційного вигорання між контрольною та експериментальною групами збільшилися на статистично значущому рівні.

Отримані результати дали змогу сформулювати комплекс психологічних рекомендацій, що охоплюють індивідуальний, інституційний та організаційний рівні підтримки жінок у керівних позиціях. Запропоновані підходи можуть бути інтегровані у програми корпоративного добробуту, тренінги особистісного розвитку, коучинг, супервізію та психотерапевтичну роботу.

ВИСНОВКИ

Завдяки проведеному теоретико-емпіричному дослідженню було досягнуто поставлену мету та реалізовано дослідницькі завдання, що дозволяє сформулювати такі висновки:

1) Проаналізовано теоретичні підходи до вивчення феномену емоційного вигорання в сучасній психологічній науці. Важливе значення у вивченні проблеми емоційного вигорання жінок-матерів, які займають керівні посади, мають праці закордонних та українських науковців, предметом наукового пошуку яких є: синдром емоційного вигорання (В. Бойко, І. Ващенко, Дж. Грінберг, М. Лейтер, К. Масlach, Дж. Моллі, Дж. Сторлі, Г. Фреденбергер та багато інших), симптоматика СЕВ (В. Бойко, Дж. Грінберг, Е. Махер, Б. Пульман, Е. Хартман та ін.); причини, які впливають на виникнення СЕВ (К. Ефремов, Л. Карамушка, К. Кондо, М. Лейтер, К. Масlach, П. Марко, Дж. Моллі, Т. Форманюк, Г. Фреденбергер та ін.), підходи до визначення структури емоційного вигорання (ЕВ) (однофакторна модель В.Шауфелі та Х. Сиксма, трьохфакторна модель К.Масlach та С.Джонсон, чотирьохфакторна модель Р.Шваб, Дж.Мікс та ін.). ВООЗ (2001) визнала синдром емоційного вигорання (СЕВ) проблемою, яка потребує медичного втручання. В МКБ-11 СЕВ виділено в окремий діагностичний таксон («синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдається впоратися») та має шифр QD85 (підклас «фактори, що впливають на стан здоров'я», блок «проблеми, пов'язані із зайнятістю або безробіттям»). Доведено, що емоційне вигорання впливає на жінку на фізичному та психічному рівнях, призводячи до виснаження, хронічної втоми, ослаблення імунітету, головного болю та проблем зі сном. Психічні наслідки включають апатію, дратівливість, тривожність, зниження самооцінки та мотивації, а також цинізм щодо роботи та життя загалом.

2) Виокремлено соціально-психологічні чинники виникнення конфлікту між роботою та особистим життям жінок-матерів, які займають керівні посади. До них належать особливості виховання та формування гендерної

ідентичності, усталені культурні норми щодо жіночих і чоловічих ролей, рівень сформованості особистісних ресурсів, наявність або відсутність соціальної підтримки, стиль лідерської поведінки, а також індивідуальні стратегії подолання стресу. Установлено, що жінки-керівниці, які демонструють високий рівень саморефлексії, психологічної гнучкості та автономії, краще справляються з напругою, що виникає на перетині професійних і сімейних зобов'язань. Водночас надмірна орієнтація на відповідність соціальним очікуванням та схильність до самозречення ускладнюють досягнення внутрішнього балансу.

3) Визначено психологічні особливості становлення жінки як керівниці в умовах сучасного суспільства. З'ясовано, що зазначене явище розглядається сучасною психологією як багатофакторний процес, пов'язаний із взаємодією особистісних і соціальних чинників. Конфлікт цього типу часто має характер рольового зіткнення, коли внутрішні очікування, особистісні цінності та зовнішній соціальний тиск вступають у суперечність. Особливої ваги набуває необхідність гармонізації рольової ідентичності жінки, яка прагне поєднати ефективність у професійній сфері з реалізацією в родині, зберігаючи при цьому психологічну стійкість і цілісність. Теоретичне підґрунтя дослідження опирається на концепції позитивної психології, теорії рольового конфлікту, підходи до розуміння психологічного благополуччя та гендерної соціалізації.

4) Досліджено особливості емоційного вигорання та конфлікту між професійною та особистою сферами у жінок, що займають керівні посади у різних сферах професійної діяльності. Застосовано основну діагностичну методику вивчення емоційного вигорання В.Бойка і додаткові методики – опитувальник рівня конфлікту «робота – сім'я», шкалу психологічного благополуччя К. Рифф та методику визначення копінг-стратегій (CCL). Результати показали, що переважна частина респонденток зазнає вираженого або помірного конфлікту між сферами життя, при цьому найбільшою мірою страждає сімейна роль через надмірну професійну залученість. Показники психологічного благополуччя виявили дисбаланс у таких компонентах, як автономія, особистісне зростання та контроль над середовищем. Аналіз копінг-стратегій виявив

поширене використання як адаптивних (планування, пошук соціальної підтримки), так і неадаптивних (уникнення, емоційне реагування) форм реагування на стресові ситуації. Кореляційний аналіз засвідчив значущі зв'язки між високим рівнем конфлікту та зниженим психологічним благополуччям, а також між неадаптивними копінг-стратегіями та зростанням внутрішньої напруги.

В ЕГ спостерігаються достатньо високі показники емоційного вигорання, які свідчать про сформованість фази «Напруження» (НП), її симптомів «переживання психотравмувальних обставин» (ППО), «незадоволеність собою» (НС), «Загнаність у кут» (ЗК), «тривога і депресія» (ТД); фази «Резистенція» (РТ) її симптомів «Неадекватне вибіркоче емоційне реагування» (НЕР), «Розширення сфери економії емоцій» (РЕЄ), «Редукція професійних обов'язків» (РПО); фази «Виснаження» (ВС), її симптомів «Емоційне відчуження» (ЕВ), «Особистісне відчуження (деперсоналізація)» (ОВ), «Психосоматичні та психовегетативні порушення» (ПСП); загальний рівень емоційного вигорання (ЕВ). Не сформовані лише симптоми «Емоційно-моральна дезорієнтація» (ЕМД) фази «Резистенція» (РТ) та «Емоційний дефіцит» (ЕД) фази «Виснаження» (ВС).

В КГ спостерігаються достатньо високі показники емоційного вигорання, які свідчать про сформованість фази «Напруження» (НП), її симптомів «переживання психотравмувальних обставин» (ППО), «незадоволеність собою» (НС), «Загнаність у кут» (ЗК), «тривога і депресія» (ТД); фази «Резистенція» (РТ) її симптомів «Неадекватне вибіркоче емоційне реагування» (НЕР), «Розширення сфери економії емоцій» (РЕЕ), «Редукція професійних обов'язків» (РПО); фази «Виснаження» (ВС), її симптомів «Емоційне відчуження» (ЕВ), «Особистісне відчуження (деперсоналізація)» (ОВ), «Психосоматичні та психовегетативні порушення» (ПСП); загальний рівень емоційного вигорання (ЕВ). Не сформовані лише симптоми «Емоційно-моральна дезорієнтація» (ЕМД) фази «Резистенція» (РТ) та «Емоційний дефіцит» (ЕД) фази «Виснаження» (ВС).

Обидві вибірки відзначаються показниками емоційного вигорання.

5) Створено та апробовано психокорекційну програму подолання емоційного вигорання для жінок-матерів, які займають керівні посади.

Проведено апробацію психокорекційної програми для жінок-матерів, які займають керівні посади та доведена її ефективність. За результатами формувального експерименту, ми спостерігаємо збільшення рівня відмінностей після формувального експерименту за всіма фазами та загальним рівнем емоційного вигорання між контрольною та експериментальною групами. За фазою «Напруження» ($U=312,000; p=0,633 \rightarrow U=0,500; p=0,000$) на констатувальному етапі відмінностей не було, на формувальному етапі можемо їх фіксувати на статистично значущому рівні. Збільшився рівень відмінностей за фазами «Резистенція» ($U=191,500; p=0,007 \rightarrow U=43,000; p=0,000$), «Виснаження» ($U=170,000; p=0,002 \rightarrow U=1,000; p=0,000$), Загальним рівнем емоційного вигорання ($U=191,000; p=0,007 \rightarrow U=0,500; p=0,000$).

Таким чином, в експериментальній групі після проведення експерименту, за отриманими даними, статистично значущі відмінності виявлені за всіма показниками фази «Напруження» ($U=0,500; p=0,000$): симптомів «Переживання психотравмувальних обставин» ($U=0,500; p=0,000$), «Незадоволеність собою» ($U=22,500; p=0,000$), «Загнаність у кут» ($U=4,000; p=0,000$), «Тривога і депресія» ($U=2,000; p=0,000$); фази «Резистенція» ($U=0,500; p=0,000$) її симптомів «Неадекватне вибіркове емоційне реагування» ($U=13,500; p=0,000$), «Емоційно-моральна дезорієнтація» ($U=229,500; p=0,044$), «Розширення сфери економії емоцій» ($U=5,000; p=0,000$), «Редукція професійних обов'язків» ($U=0,500; p=0,000$); фази «Виснаження» ($U=17,500; p=0,000$), її симптомів «Емоційний дефіцит» ($U=190,500; p=0,006$); «Емоційне відчуження» ($U=121,500; p=0,000$), «Особистісне відчуження (деперсоналізація)» ($U=45,000; p=0,000$), «Психосоматичні та психовегетативні порушення» ($U=17,500; p=0,000$); загальний рівень емоційного вигорання ($U=0,500; p=0,000$).

У контрольній групі статистично значущі відмінності виявлені за показниками симптому фази «Напруження» ($U=160,500; p=0,001$) – «Переживання психотравмувальних обставин» ($U=50,000; p=0,000$), які свідчать

про підвищення їх рівня; зниження рівня у симптомів фази «Резистенція» – «Неадекватне вибіркове емоційне реагування» ($U=212,500$; $p=0,020$), «Розширення сфери економії емоцій» ($U=8,000$; $p=0,000$), «Редукція професійних обов'язків» ($U=139,500$; $p=0,000$) та зниження рівня симптому «Емоційно-моральна дезорієнтація» ($U=48,500$; $p=0,000$); підвищення рівня сформованості фази «Виснаження» ($U=101,500$; $p=0,000$), її симптомів «Емоційний дефіцит» ($U=184,000$; $p=0,005$); «Емоційне відчуження» ($U=150,500$; $p=0,001$), «Особистісне відчуження (деперсоналізація)» ($U=104,500$; $p=0,000$), загальний рівень емоційного вигорання ($U=135,500$; $p=0,000$).

Симптоми фази «Напруження», такі як «Незадоволеність собою» ($U=236,500$; $p=0,059$), «Загнаність у кут» ($U=275,000$; $p=0,247$), «Тривога і депресія» ($U=310,500$; $p=0,612$); фаза «Резистенція» ($U=272,500$; $p=0,229$), симптом фази «Виснаження» – «Психосоматичні та психовегетативні порушення» ($U=313,000$; $p=0,645$) статистично значущих відмінностей не виявили.

Відзначено, що показники емоційного вигорання між контрольною та експериментальною групами збільшилися на статистично значущому рівні.

6) Розроблено практичні рекомендації щодо зниження рівня конфлікту та підвищення психологічного благополуччя жінок-керівниць. Запропоновано комплексні заходи, які охоплюють індивідуальну, групову та організаційну роботу. Зокрема, доцільним є впровадження тренінгів особистісного зростання, використання метафоричних асоціативних карт, трансформаційних ігор, програм саморегуляції та розвитку емоційного інтелекту. Окремий блок рекомендацій спрямований на зміну організаційного клімату та впровадження політик work-life balance.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амплєєва О. М. Внутрішньоособистісний рольовий гендерний конфлікт сучасної жінки. *Габітус*. Одеса. №21, 2021. С.244-249.
2. Астремська І.В. Професійне вигорання лікарів-психотерапевтів та психіатрів. *Габітус*. 2020.№13.С.169-175
3. Астремська І.В. Професійне вигорання у жінок допомагаючих професій. *Психологія та соціальна робота*. 2019. №1(49). С.9-19.
4. Балакірєва К. О. Профілактика синдрому емоційного вигорання: методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб / програма розвитку ООН; проєкт «Підтримка реформ соціального сектору економіки». URL: https://www.slideshare.net/undpukraine/ss39374686?next_slideshow=39374686
5. Богдан Ж. Б. Рольова модель лідерства: теоретичне обґрунтування та рольовий опитувальник лідерських навичок. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*. № 3, 2023. С. 77-90.
6. Вівчарна Т. П. Психологічні механізми самореалізації жінки (на прикладі жіночої молоді, включеної у творчу професійну діяльність). автореф. дис. ... канд. психол. Наук. Київ, 2000. 20 с.
7. Галустьян Ю. М., Новицька В. П. Деякі аспекти гендерної ідентифікації та соціалізації особистості. *Український соціум*. 2004. № 1 (3). С. 7-13
8. Горностай П. П. Гендерна соціалізація та становлення гендерної ідентичності. Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. Київ: К.І.С., 2004. С. 132-156.
9. Горностай П.П. Рольова компетентність як умова гармонійності життєвого світу особистості. *Психологічні перспективи*, 2004. Вип. 6. С. 23- 25.
10. Громцева О. В. Уявлення про професійне вигорання медичних працівників та дослідження його феноменології. *European Journal of Management Issues*, 2019. №27 (3-4). С. 63 -72

11. Гупаловська В. Гендерні детермінанти суб'єктивного благополуччя жінок: теоретичний аналіз. *Соціогуманітарні проблеми людини*, 2010. № 4. С.208-223.
12. Долинська Л. В., Матяш-Заяц Л. П. Психологія конфлікту: навч. посіб. К. : Каравела, 2010. 303 с.
13. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління: навч. посіб. для студ. психол.-педагогіч. спеціальностей вищих навч. закладів. Кам'янець-Подільський, 2014. 109 с.
14. Жидко М. Є., Журавская О. В. Особливості психологічної диференціації професійної дезадаптації, професійної деформації та емоційного вигорання. *Психологія: реальність і перспективи*, 2015. №4 С. 99-103.
15. Каблюк В. В. Комплекс методик для діагностики синдрому «професійного вигорання» педагогів. URL: <https://vseosvita.ua/library/kompleks-metodik-dla-diaagnostiki-sindromu-profesijnogo-vigoranna-pedagogiv-492484.html> (дата звернення: 11.01.2023)
16. Карамушка Л. М. Психологія управління: навч. посіб. Київ: Міленіум, 2003. 344 с.
17. Кікінежді О. М. Соціально-демографічні предиктори жіночого політичного лідерства в Україні. *Вісник Національного університету оборони України*, Зб-к наук. праць. Київ НУОУ, 2021. Вип. 3 (61). С. 50-60.
18. Кірющенко, В. Л., Гарькавець С. О. До проблеми гендерної рівності в Україні. *Соціально-психологічний та філософський підхід до проблем сучасного суспільства: Антропологічні виміри філософських досліджень*. 2017. Вип. 11. Сєвєродонецьк : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2016. С. 142–144.
19. Климчук В. О. Математичні методи у психології. Навчальний посібник для студентів психологічних спеціальностей. Київ: Освіта України. 2009. 288 с.
20. Колтунович Т. А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів: дис... канд психол. наук. 19.00.07. Івано-Франківськ, 2016. 352 с.

21. Кононова М. М. Теоретичні аспекти формування професійних якостей майбутніх дефектологів. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. Vol. VII (77). Is.188. С. 38-41.
22. Корольчук М. С., Осьодло В. І. Психодіагностика: навч. посіб. / за заг. ред. М.С.Корольчука. Київ: Ніка-Центр, 2007. 400с.
23. Костюк А. В. Психологічні особливості емоційного вигорання оперативних психологів: дис... канд психол. наук. 19.00.01. Одеса. 2011.с.5-15
24. Котлова Л.О. Психологія конфлікту:курс лекцій: Навчальний посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. 112 с.
25. Кошова І. В. Практична психологія конфлікту: лабораторний практикум. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2017. 126 с.
26. Куриця А.І. Особливості прояву емоційного вигорання у логопедів. *Актуальні питання корекційної освіти*. №18. 2021. С. 86-97.
27. Лепіхова Л. А. Соціально-психологічна компетентність як передумова успішної самореалізації особистості. *Наукові студії з соціальної та політичної психології*. Київ, 2002. Вип. 6(9). С. 57-71.
28. Ліфарєва Н. В. Психологія особистості: навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури, 2003. 240 с.
29. Ложкін Г.В., Повякель Н.І. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика: навчальний посібник. К.: ВД «Професіонал», 2006. 416 с.
30. Ложкін Г.В., Юрківський Є.В., Моначин І.Л. Практикум з конфліктології. Тернопіль: Воля, 2005. 168 с.
31. Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*, 2021. Випуск 10. С. 105–112
32. Маєр Ю. В. Особливості взаємозв'язку рівня розвитку емпатії та власного рольового кола сучасної жінки. *Габітус*. Одеса., №41, 2022. С.155- 160.
33. Маєр Ю. В. Психологічні концепти розвивальної програми «Формування рольової позиції сучасної успішної жінки». *Габітус*. Одеса. №47, 2023. С.116-120.

34. Макаревич О. П. Психологія регуляції поведінки особистості у складних ситуаціях: монографія. Київ: Оріяни, 2001. 223с.
35. Максименко С. Д. Генетична психологія особистості: психічний розвиток і навчання. *Проблеми сучасної психології*, 2016. Вип. 31. С. 7-19.
36. Маценко В. Ф. Загальнопсихологічні проблеми становлення індивідуальності в умовах постіндустріального суспільства. *Актуальні проблеми психології*. Т.9. Вип. 6. 2015. URL: https://lib.iitta.gov.ua/10205/1/Matsenko_VF.pdf
37. Мелашенко Ю. П., Гридковець Л. М. Рівень психологічного благополуччя у працюючих жінок-матерів. *Вісник Київського інституту бізнесу та технологій*, 2021. № 1 (47). С. 54-64
38. Мешко Г.М. Професійне здоров'я як показник якості професійного життя. https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/30289/2/FVT_2019_Meshko_H_M_Occupational_health_as_148-150.pdf
39. Погрібна В. Л. Онтологічні аспекти феномену професійних деформацій представників професій типу «людини-людина». *Право і Безпека*. 2008. № 2, т. 7. С. 172-181.
40. Подвойський В. П. Професійна деформація фахівців соціальної роботи. *Соціальна робота*, 1997. № 3. С.104-106
41. Покуль О. Еволюція образу жінки-берегині у вимірі української постмодерної культури. *Вісник ЛНАМ. Серія Культурологія*, 2016. Вип. 29. С. 130–139.
42. Родіна Н.В. Гендерний конфлікт у структурі копінгу особистості. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. 2015. № 2(33). С. 18-24.
43. Стадниченко М.І. Роль української жінки в родині та суспільстві: [Історичний аспект]. Суми: СумДПУ ім. А.С.Макаренка, 2000. 116 с.
44. Тимофієва М. Внутрішньоособистісний конфлікт як криза гармонізації особистості URL: <https://www.bsmu.edu.ua/blog/5755-vnutrishnoosobistisniy-konflikt-yak-kriza-garmonizatsii-osobistosti/>
45. Ткалич М. Г. Гендерна психологія: навч. посіб. 2-ге вид., випр., доповн. Київ : Академвидав, 2016. 256 с.

46. Ушакова І. В. Супервізія: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2011. 228 с.
47. Чуйко О. Гендерно-рольовий конфлікт особистості у процесі розвитку кар'єри. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2018. Вип. 5. С. 226-231.
48. Щотка О. П. Гендерна психологія : навч. посіб. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2019. 358 с.
49. Яценко Т., Іваненко Б., Євтушенко І. Глибинна психокорекція та упередження психічного вигорання: навч. посіб. Ч.1/ Т. Яценко, К.: Главник, 2008. 176 с.
50. Яценко Т., Іваненко Б., Євтушенко І. Глибинна психокорекція та упередження психічного вигорання: навч. посіб. Ч. 2. К.: Главник, 2008. 191 с.
51. Яцина О. Ф. Основи психотерапії. Практикум: навч.-метод. посіб. Ужгород, 2021. 80 с.
52. Aiken L., Clarke S., Sloane D. Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *JAMA*. 2002. № 288 (16), P.1987-1993. URL: <http://dx.doi.org/10.1001/jama.288.16.1987>
53. Astremska I., Myza I. Characteristics of parental burnout in families raising adolescents of its prevention. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського: серія Психологія*. Херсон, 2022. Том 33 (72). № 6. С.79-83. <https://psych.vernadskyjournals.in.ua/33-72-6-ua>
54. Astremska I.V. Emotional burnout in the professional activities of doctors and teachers. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Психологія*. Ужгород, 2022. №3. С.5-9. <http://psy-visnyk.uzhnu.uz.ua/index.php/psy/issue/view/7/12>
55. Astremska I.V. The definition of «emotional burnout» in modern psychological science: content, reasons, patterns of occurrence. *Теорія і практика сучасної психології*. Запоріжжя, 2019. № 2. Т.2. С.5-9. <http://www.tpsp-journal.kpu.zp.ua/index.php/archiv?id=1768>

56. Astremska Irina. The peculiarities of Ukrainian health workers' professional burnout. *Психологічний часопис: збірник наукових праць*. 2019. Випуск 5, № 6 (26). С. 36-49.
57. Astremska Iryna. Influence of self-attitude and attitude to others on the success of representatives of professions "person-person" type. *Наукові записки національного університету «Острозька академія» (серія «Психологія»)*. 2020. Випуск 10. С.4-8.
58. Freudenberger H. Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 1974. №30. P.159-166. URL: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
59. General Psychology. 1954. Vol. 50. P. 45-62.
60. Hennig M., & Jardin A. The managerial woman. Garden City : Anchor Press, Doubleday. 1977.
61. Izard C.E. Patterns of emotions: A new analysis of anxiety and depression. New York, Academic Press, 1972.
62. Izard C.E. The face of emotion. N.Y.: Appleton-Century-Crofts, 1971. 468 p.
63. Kreps J. M. The woman professional. In W. T. Furniss & P. A. Graham (Eds.). 1974.
64. Lavanco G. Burnout syndrome and Type A behavior in nurses and teachers in Sicily. *Psychological Reports*. 1997. №81 (2). P. 73-528.
65. Lazarus R.S. Cognitive and coping processes in emotion. *Cognitive views of human motivation*. New York: Academic Press, 1974. P. 21-32.
66. Lazarus R.S. Emotions end adaptation: Conceptual and empirical relations.W. Arnold. *Nebraska Symposium on Motivation*. Lincoln: University of Nebraska Press, 1968. P. 175-270.
67. Lazarus R.S. Thoughts on the relations between emotion and cognition. *American Psychologist*. 1982. Vol. 37. P. 1019-1024.
68. Lazarus R.S., Coyne J.C., Folkman S. Cognition, emotion and motivation: The doctoring of Humpty-Dumpty. *Approaches to emotion*. Hillsdale, NJ, Erlbaum, 1984. P. 221-237.

69. Lazarus, R. S., Folkman, S.: Stress, Appraisal and Coping. New York: Springer Publishing Company, 1984.
70. Lee S., Cho S., Kissinger D., Ogle N. A typology of burnout in professional counsellors. *Journal of Counseling and Development*, 2010. № 88(2). P. 131-158.
71. Manzano-García G., Ayala-Calvo J. New perspectives: Towards an integration of the concept «burnout» and its explanatory models. *An. De Psicol.* № 2. 2013. P. 800–809.
72. Maslach C, Jackson S., Leiter M. Burnout Inventory Manual. 3d ed. Palo Alto, California: Consulting Psychological Press, Inc., 1996. 358
73. Maslach C, Leiter M.P. The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997. 200s
74. Maslach C. Burnout: A multidimensional perspective. Professional burnout: Recent developments in the theory and research/ Ed. W.B. Schaufeli, Cr. Maslach and T.Marek. Washington D.C: Taylor & Francis, 1993. P. 19-32. 360
75. Meir S.T., Toward a Theory of Burnout. *Human Relations*, 1983, vol. 6, 899-910.
76. Ogus E., Greenglass E., Burke R. Gender-role differences, work stress and depersonalization. *Journal of Social Behavior and Personality*, 1990. № 5 (5). P. 387–398.
77. Perlman, B. Burnout: summary and future research/ B.Perlman, E.Hartman// *Human relations*. 1982. Vol.35.
78. Pines A.M., Maslach C.. Characteristics of Staff Burn-Out in Mental Health Settings. *Hospital & Community Psychiatry*. Vol. 29 (№4) (May). 1978. P.233-237.
79. Plutchik R. The emotions: Facts, theories and a new model. New York: Random House, 1962.
80. Plutchik R. The role of muscular tension in maladjustment. *Journal of General Psychology*, 1954, 50, 45-62.
81. Plutchik R. Emotion: A psychoevolutionary synthesis. New York: Harper & Row, 1980. P. 119-127.

82. Polyakova O. B. Professional strain identity: the concept, influencing factors, the effects of: ucheb. method. Recommendations. Innovations in vocational schools: Supplement to the Vocational Education capital. 2010. № 9. 48 p.

83. Polyakova, O. Category «Professional Deformation» in Psychology. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*. 146. P.279–282. URL: doi:10.1016/j.sbspro.2014.08.129

84. Slavicki V., E.J. Cooley Implications for Burnout Research and Theory for Counsellor Educators. *Personnel and Guidance Journal*. 1982, vol. 60, 415 – 419.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета для збору соціально-демографічних даних

№	Питання	Відповідь
1	Вік	
2	Освіта (вказати рівень)	
3	Сфера професійної діяльності	
4	Поточна посада	
5	Загальний трудовий стаж	
6	Стаж на керівній посаді	
7	Сімейний стан (вибрати або вказати)	
8	Наявність дітей (так/ні; якщо так – скільки)	
9	Середня кількість робочих годин на день	
10	Частота необхідності працювати у вихідні чи поза межами робочого часу (ніколи/рідко/часто)	
11	Відчуття конфлікту між роботою та особистим життям (так/ні/іноді)	

Додаток Б

ОПИТУВАЛЬНИК РІВНЯ КОНФЛІКТУ «РОБОТА – СІМ'Я» (адаптований варіант)

Інструкція: Уважно прочитайте кожне твердження та оцініть, наскільки воно відповідає Вашому досвіду, за наступною шкалою:

- 1 – зовсім не згодна
- 2 – радше не згодна
- 3 – частково згодна
- 4 – радше згодна
- 5 – повністю згодна

Конфлікт через вплив роботи на сім'ю (Work → Family Conflict)

№	Твердження	Оцінка (1–5)
1	Через роботу я приділяю менше уваги сім'ї, ніж хотілося б.	
2	Мій робочий графік заважає мені брати участь у сімейних подіях.	
3	Робочий стрес впливає на мої стосунки з рідними.	
4	Я часто надто втомлена після роботи, щоб якісно спілкуватися з близькими.	
5	Робочі обов'язки змушують мене ігнорувати особисті або сімейні потреби.	

Конфлікт через вплив сім'ї на роботу (Family → Work Conflict)

№	Твердження	Оцінка (1–5)
6	Сімейні обов'язки іноді заважають мені зосередитися на роботі.	
7	Через сімейні справи я змушена відмовлятися від частини професійних обов'язків.	
8	Потреби моїх близьких викликають у мене конфлікти на роботі.	
9	Через родинні обставини мені важко працювати понаднормово або брати додаткові завдання.	
10	Емоційна напруга в сім'ї негативно позначається на моїй продуктивності.	

Підрахунок балів:

Підсумовуються бали окремо за шкалами **Work → Family** (п. 1–5) і **Family → Work** (п. 6–10). Вищі показники свідчать про вищий рівень відповідного типу конфлікту.

ШКАЛА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ (К. РИФФ) (українська адаптація)

Інструкція: Прочитайте кожне твердження та позначте, наскільки воно відповідає Вашому стану чи переконанням, за такою шкалою:

- 1 – зовсім не згодна**
2 – радше не згодна
3 – частково згодна
4 – радше згодна
5 – повністю згодна

№	Підшкала	Твердження	Оцінка (1–5)
1	Автономія	Мені не потрібно схвалення інших, щоб почуватися впевненою у своїх рішеннях.	
2	Автономія	Я здатна протистояти соціальному тиску у складних ситуаціях.	
3	Автономія	Я приймаю рішення самостійно, не озираючись на чужі очікування.	
4	Контроль над середовищем	Я маю достатній контроль над тим, що відбувається у моєму житті.	
5	Контроль над середовищем	Я вмію організовувати своє оточення так, щоб досягати поставлених цілей.	
6	Контроль над середовищем	Я справляюся з повсякденними вимогами, які ставить переді мною життя.	
7	Позитивні міжособистісні стосунки	У мене є близькі люди, з якими я можу щиро поділитися думками.	
8	Позитивні міжособистісні стосунки	Я легко встановлюю довірливі стосунки з іншими людьми.	
9	Позитивні міжособистісні стосунки	Я маю глибокі й тривалі емоційні зв'язки з іншими.	
10	Цілеспрямованість	Я маю чіткі життєві цілі.	
11	Цілеспрямованість	Те, що я роблю, має сенс і приносить мені задоволення.	
12	Цілеспрямованість	Я відчуваю, що моє життя має спрямованість і значущість.	
13	Особистісне зростання	Я постійно намагаюся розвиватися як особистість.	
14	Особистісне зростання	Я відкрита до нових вражень, знань і досвіду.	
15	Особистісне зростання	Я намагаюся використовувати свої сильні сторони для досягнення нових результатів.	
16	Прийняття себе	Я приймаю себе з усіма своїми сильними й слабкими сторонами.	
17	Прийняття себе	Я поважаю себе такою, якою є.	
18	Прийняття себе	Мій досвід і переживання формують мою унікальність, і я це ціную.	

МЕТОДИКА «СТРАТЕГІЇ ПОДОЛАННЯ СТРЕСУ» (CCL)

Інструкція: Ознайомтесь із кожним твердженням і відзначте, наскільки часто ви використовуєте відповідну стратегію у складних або стресових ситуаціях.

0 – ніколи, 1 – іноді, 2 – часто, 3 – завжди

№	Стратегія	Твердження	0	1	2	3
1	Пошук соціальної підтримки	Я звертаюся до друзів або близьких за підтримкою.				
2	Пошук соціальної підтримки	Я намагаюся поговорити з кимось, хто мене розуміє.				
3	Самоконтроль	Я стримую свої емоції, щоб не втратити контроль над ситуацією.				
4	Самоконтроль	Я стараюся не показувати, що мені важко.				
5	Планування вирішення	Я продумую конкретний план дій для подолання проблеми.				
6	Планування вирішення	Я визначаю кроки, які маю зробити, щоб впоратися зі стресом.				
7	Позитивна переоцінка	Я намагаюся знайти позитив у складній ситуації.				
8	Позитивна переоцінка	Я вірю, що згодом це піде мені на користь.				
9	Уникання	Я відкладаю вирішення проблеми на потім.				
10	Уникання	Я намагаюся не думати про те, що мене турбує.				
11	Втеча в емоції	Я дозволяю собі проявляти агресію або сльози, не стримуючись.				
12	Втеча в емоції	Я виплескую емоції на інших, коли нервуюсь.				
13	Самозвинувачення	Я вважаю себе винною в усьому, що сталося.				
14	Самозвинувачення	Я думаю, що заслуговую на проблеми, які виникають.				

Оцінювання:

- Високі бали за конструктивними стратегіями (пошук підтримки, планування, позитивна переоцінка) вказують на адаптивний стиль подолання.
- Домінування уникання, втечі в емоції чи самозвинувачення – свідчить про підвищену уразливість до стресу.