

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ДОНБАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
ГОРЛІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ ІНОЗЕМНИХ МОВ**

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

РЕКОМЕНДОВАНО до захисту
Протокол засідання кафедри
15.11.2024 № 4/3-П

Журбилюк Катерина Олександрівна

Кваліфікаційна робота

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СУЧАСНОЇ
ЖІНКИ В СТРЕСОВИХ УМОВАХ**

на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності 053 Психологія
галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки
освітньо-професійної програми Практична психологія

Науковий керівник:
канд. псих. наук, доцент
Дроздова Д.С.

Дніпро – 2024

Анотація

У роботі представлені результати теоретичного та емпіричного дослідження психологічних чинників емоційного вигорання у жінок, що перебувають у стресових умовах. Науково обґрунтовано, що емоційне вигорання є складним психологічним феноменом, який виникає внаслідок стресових ситуацій і включає емоційні, психічні та соціальні аспекти. Емоційне вигорання у сучасних жінок має глибокі корені, пов'язані з багатозадачністю в родині, професійній діяльності та соціальних обов'язках. Аналіз психологічних чинників, що сприяють вигоранню, дозволяє визначити ключові моменти, на які необхідно звернути увагу для розробки ефективних стратегій психологічної підтримки. Результати дослідження сприяють розробці рекомендацій для психологів та фахівців, які працюють з жінками в умовах стресу, а також створенню програм, що допомагають знизити ризик емоційного вигорання та поліпшити психоемоційний стан жінок у сучасному світі.

Annotation

The paper presents the results of theoretical and empirical research on the psychological factors of emotional burnout in women under stressful conditions. It is scientifically substantiated that emotional burnout is a complex psychological phenomenon that arises as a result of stressful situations and includes emotional, mental, and social aspects. Emotional burnout in modern women has deep roots related to multitasking in family, professional activities, and social responsibilities. The analysis of psychological factors contributing to burnout allows for identifying key points that need attention for the development of effective psychological support strategies. The research findings contribute to the development of recommendations for psychologists and specialists working with women under stress, as well as to the creation of programs aimed at reducing the risk of emotional burnout and improving the psychological and emotional well-being of women in today's world.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЖІНОК.....	7
1.1. Феномен «емоційне вигорання» в контексті різноманітних психологічних теорій.....	7
1.2. Чинники, що впливають на виникнення та розвиток емоційного вигорання у жінок.....	16
1.3. Механізми психологічного захисту та копінг-стратегії.	22
Висновки до першого розділу.....	36
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ЧИННИКІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СУЧАСНИХ ЖІНОК, ЯКІ ЗНАХОДЯТЬСЯ У СТРЕСОВИХ УМОВАХ.....	38
2.1. Опис та обґрунтування методів і методик дослідження.....	38
2.2 Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження.....	44
2.3 Психокорекційна програма: "Стратегії психологічної підтримки для зниження рівня емоційного вигорання".....	73
Висновки до другого розділу.....	83
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	84
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ.....	87
ДОДАТКИ.....	94

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасному суспільстві жінки зазнають неабиякого тиску, зумовленого швидкими темпами життя, подвійними та навіть потрійними ролями в родині, професійному середовищі та громадському житті. Поглиблений аналіз цієї теми є дуже важливим, оскільки він дозволить розкрити та проаналізувати психологічні механізми, що сприяють емоційному вигоранню у жінок під впливом стресових умов. Наростаючі вимоги до жіночого досвіду в сучасному світі, включаючи ролі в сім'ї та на роботі, а також навантаження від стресових ситуацій, роблять цю тему актуальною. Психологічні чинники, які призводять до емоційного вигорання, можуть мати великий вплив на психічне та емоційне здоров'я жінок. Розуміння цих чинників є важливим для розробки ефективних стратегій психологічної підтримки та профілактики емоційного вигорання у цільовій групі. Таке дослідження має вирішальне значення для створення умов, які сприятимуть збереженню психічного здоров'я та підвищенню якості життя сучасних жінок в умовах стресу.

Об'єкт дослідження: емоційне вигорання сучасної жінки.

Предмет дослідження: психологічні чинники емоційного вигорання сучасної жінки в стресових умовах.

Мета дослідження: розкриття психологічних чинників емоційного вигорання сучасних жінок, визначення їхнього впливу на психічне та емоційне здоров'я, а також розробка ефективних стратегій психологічної підтримки та профілактики в цільовій групі.

Гіпотеза дослідження: Виходячи з мети дослідження, припускається, що емоційне вигорання у сучасних жінок зумовлене комплексом психологічних чинників, серед яких ми виділяємо стресові умови.

Виходячи з гіпотези і мети дослідження, ми визначили такі **завдання**:

1. Провести аналіз теоретичних підходів до визначення емоційного вигорання та його проявів у сучасних умовах.

2. Визначити основні психологічні чинники, що призводять до емоційного вигорання у жінок.
3. Розробити ефективні стратегії психологічної підтримки та профілактики емоційного вигорання в цільовій групі.

Теоретико-методологічною основою дослідження є:

Методи дослідження. З метою отримання обґрунтованих висновків було використано комплекс методів: 1) теоретичні: аналіз наукової, навчально-методичної та допоміжної літератури щодо проблеми емоційного вигорання жінок та їх психологічної підтримки; 2) емпіричні: опитування (пряме й опосередковане, анкетування); 3) математичні: визначення коефіцієнтів напруженості показників опитування та кореляції емоційного вигорання з особистісними характеристиками респондентів дослідження.

Наукова новизна дослідження полягає у комплексному підході до вивчення психологічних чинників емоційного вигорання у жінок.

Розробці стратегій психологічної підтримки та профілактики, спрямованих на покращення психічного та емоційного становища сучасних жінок.

Експериментальна база дослідження включає в себе групи жінок різного віку, професійної діяльності та соціального статусу, які перебувають у стресових умовах. У дослідженні використовувалися як кількісні, так і якісні методи збору даних, що дозволило отримати різнобічну інформацію про емоційне вигорання. Для емпіричної частини було організовано опитування та інтерв'ю, що допомогло зібрати дані про особистісні характеристики, життєві обставини та сприйняття жінками своїх емоційних станів.

Практичне значення дослідження полягає у розробці конкретних рекомендацій для психологів, соціальних працівників і фахівців, які працюють з жінками у стресових умовах. Результати дослідження можуть бути використані для створення програм психологічної підтримки, тренінгів та семінарів, спрямованих на підвищення стійкості жінок до стресу, поліпшення їх психоемоційного благополуччя та зменшення ризику розвитку емоційного вигорання.

Апробація результатів дослідження. Актуальність дослідження, методи та методики дослідження доповідались та обговорювались на: XXI Міжрегіональній науково-практичній конференції молодих учених і аспірантів «Дослідження молодих науковців у галузі гуманітарних наук», тема доповіді «Психологічні чинники емоційного вигорання сучасної жінки в стресових умовах», (м. Дніпро, протокол № 11 від 22.05.2024 р.); IX Всеукраїнській науково-практичній конференції молодих учених «Мовна комунікація і сучасні технології у форматі різнорівневих систем», тема доповіді «Емпіричне дослідження психологічних чинників емоційного вигорання сучасних жінок, які знаходяться у стресових умовах» (м. Дніпро, протокол № ___ від ___)

Структура та обсяг роботи. Робота містить вступ, два розділи, висновки, перелік джерел, що нараховує 81 найменування та 6 додатків. Загальний обсяг роботи становить 117 сторінок, з них – 84 сторінки основного тексту. Робота містить 2 таблиці та 24 рисунки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЖІНОК

1.1. Феномен «емоційне вигорання» в контексті різноманітних психологічних теорій

Проблема емоційного вигорання вивчається психологами близько 50 років. З кінця 1970-х і донині ця проблема перебуває в центрі уваги дослідників, які вивчають її вплив на фізичне і психологічне здоров'я, а також розробляють методи діагностики, профілактики та подолання вигорання. Особливо в контексті професій, що передбачають високий рівень емоційної напруги (медицина, освіта, соціальна робота та інші допоміжні професії).

Термін «вигорання» («staff burn-out») вперше був введений у 1974 році американським психіатром Гербертом Фрейденбергом (H. J. Freudenberger). Він використовував його для опису психологічного стану здорових людей, які, надаючи професійну допомогу, взаємодіють з іншими людьми в умовах інтенсивного і емоційно напруженого спілкування. [5, с. 85].

Емоційне вигорання є одним із новітніх захисних механізмів, що розглядаються в психологічній літературі, тому його трактування має багатогранний характер. Спочатку цей термін описував стан виснаження та втоми з відчуттям власної марності. Вигорання виникає через накопичення негативних емоцій без належного «вивільнення» чи «розрядки». Фактично, staff burn-out – це форма дистресу або третя стадія загального адаптаційного синдрому – стадія виснаження. Існують різні визначення «вигорання», але загалом його розглядають як довготривалу стресову реакцію чи синдром, що розвивається під впливом хронічного стресу і постійних навантажень, призводячи до виснаження емоційних, енергетичних та особистісних ресурсів. Однак момент переходу стресу у вигорання чітко не визначений, тому важливо також звернути увагу на те, що саме являє собою стрес.

Спочатку термін «вигорання» використовувався для опису стану виснаження та відчуття власної марності, але з часом його зміст став більш

неоднозначним і багатокomпонентним, що значно ускладнило процес його дослідження [2, с. 54-58].

Професор психології Каліфорнійського університету Крістіна Маслач, одна з провідних експертів з дослідження професійного вигорання, дає таке визначення: вигорання – це «синдром фізичного та емоційного виснаження, який включає розвиток негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи та втрату здатності до розуміння і співчуття щодо інших людей». Вона зазначає, що вигорання не є втратою творчого потенціалу чи реакцією на нудьгу, а результатом виснаження, яке виникає на тлі стресу, спричиненого міжособистісною взаємодією. Сьюзан Джексон є співавтором із Крістіною Маслач у розробці інструменту Maslach Burnout Inventory (MBI), який став одним з найвідоміших інструментів для вимірювання емоційного вигорання. Вона також вивчала питання стресу на роботі, розподілу обов'язків та професійної ефективності [40, с.107].

Американський дослідник Річард Лазарус розглядав стрес як динамічний процес, що виникає через невідповідність між вимогами зовнішнього середовища та ресурсами, якими володіє індивід. Він вважав, що людина постійно оцінює своє оточення і перебуває в стані готовності до змін. За його теорією, стрес залежить як від зовнішніх обставин, так і від індивідуальних психологічних особливостей. Лазарус також підкреслював, що стрес – це не лише зовнішній вплив, але й внутрішня реакція людини на ситуації, а також її суб'єктивне сприйняття цих обставин. Таким чином, стрес є динамічним процесом, а не статичним явищем.

Відомий як один із провідних світових дослідників у сфері психології праці, У. Шуфелі зосереджувався на проблемах професійного вигорання та його зв'язку з залученістю до роботи (work engagement). Він розробив низку опитувальників для вимірювання рівня вигорання, включаючи інструмент Utrecht Work Engagement Scale (UWES), який допомагає оцінити залученість працівників. Шуфелі вивчав, як організаційні фактори впливають на розвиток вигорання і як ефективно його попередити.

А. Пайніго разом з У. Шуфелі є співавтором досліджень у галузі психології праці. Вони розробили модель Job Demands-Resources Model (JD-R Model), яка пояснює, як вимоги до роботи та наявність ресурсів впливають на розвиток емоційного вигорання. Пайніго також працював над вивченням позитивних психологічних станів, таких як залученість до роботи [27, с.14-18].

Відомий український психолог, який також досліджував емоційне вигорання у професійній діяльності. Сергій Максименко вивчав проблеми професійного стресу та особистісного розвитку, особливо у педагогічних і медичних працівників. Його роботи мають велике значення для розуміння механізмів розвитку вигорання та способів його попередження.

Термін «емоційне вигорання» здобув широку популярність завдяки фундаментальним дослідженням Ганса Сельє, які зробили значний внесок у розуміння природи стресу та його впливу на людський організм. Сельє був одним із перших учених, хто детально описав механізми стресу, що дозволило повному поглянути на фізіологічні та психологічні реакції людини на тривалі навантаження. Він увів у науковий обіг поняття «стрес», яке стало ключовим для пояснення реакцій організму на різноманітні зовнішні та внутрішні подразники.

Сельє розробив теорію загального адаптаційного синдрому, яка складається з трьох основних стадій: тривоги, опору та виснаження. Ця модель дозволила розуміти стрес не як миттєву реакцію, а як процес, що має прогресивний характер і може призводити до серйозних наслідків для здоров'я. Найбільш важливою в контексті емоційного вигорання є третя стадія – стадія виснаження. На цій стадії організм перестає ефективно справлятися з навантаженнями, що веде до фізичного та психологічного спустошення.

Стан виснаження, який описав Сельє, дуже близький до того, що в сучасній психології називається емоційним вигоранням. Його дослідження показали, що тривалий вплив стресу без можливості відновлення веде до зниження енергетичних та емоційних ресурсів, а також втрати мотивації та відчуття сенсу в діяльності. Це й стало основою для подальших досліджень емоційного вигорання як реакції на хронічний стрес, що триває в умовах постійного тиску і напруги.

Завдяки роботам Сельє, термін «емоційне вигорання» отримав наукове обґрунтування і став центральним у розумінні психологічного здоров'я в умовах стресових ситуацій [30, с. 5-10].

У багатьох дослідженнях, присвячених емоційному вигоранню, підкреслюється, що цей стан включає три ключові взаємозалежні складові:

Емоційне виснаження – найпоширеніший компонент вигорання, що включає відчуття надмірної втоми, емоційного та фізичного виснаження. Людина почувається спустошеною, втрачає енергію та здатність ефективно виконувати свої професійні обов'язки.

Деперсоналізація – це розвиток негативного або відстороненого ставлення до своєї роботи та оточуючих людей. Під впливом деперсоналізації людина стає байдужою, цинічною, починає сприймати колеґ чи клієнтів без емоційної залученості, що погіршує якість міжособистісної взаємодії.

Редукція персональних досягнень – це зниження почуття професійної успішності та ефективності. Людина починає сумніватися у власних досягненнях, відчувати невпевненість у своїй компетентності, що призводить до демотивації та зниження продуктивності.

Дослідник В.В. Бойко вивчав емоційне вигорання як складний психологічний процес і розглядав його в контексті професійної діяльності. Він запропонував "Діагностичний метод визначення рівня емоційного вигорання", що дозволяє оцінювати цей стан за кількома етапами розвитку.

За Бойком, емоційне вигорання розвивається поступово, у три основні фази:

Напруження – виникають передумови для розвитку вигорання через конфлікти, підвищене навантаження, стрес. Людина відчуває психічне і фізичне перевантаження.

Резистенція – це стадія, коли людина намагається чинити опір впливу стресу. Однак, вона починає дистанціюватися від інших, стає менш емоційно залученою в роботу та взаємодію з оточуючими.

Виснаження – найважча стадія, коли відбувається повне емоційне та фізичне виснаження. Виникає відчуття безвиході, апатія, байдужість до роботи та людей, зниження працездатності [2, с. 8-10].

Сучасні науковці, такі як Альфред Ленгле, Еліот Аронсон та Діна Пайнз, мають різні підходи до розуміння емоційного вигорання, хоча всі вони зосереджують увагу на його соціально-психологічних і емоційних аспектах.

Альфред Ленгле розглядає емоційне вигорання в контексті відсутності сенсу в житті та професійній діяльності. На думку Ленгле, емоційне вигорання виникає тоді, коли людина не знаходить особистісної значущості в своїй роботі, втрачає зв'язок з власними цінностями та мотивацією. Він підкреслює, що відчуття сенсу і мети є важливими для підтримки психологічної рівноваги, а їх втрата призводить до виснаження.

Еліот Аронсон розглядає емоційне вигорання через призму взаємодії особистості і середовища. Він підкреслює, що вигорання часто виникає у людей, які мають високі очікування щодо своєї роботи, але стикаються з реальністю, де ці очікування не можуть бути реалізовані через зовнішні обставини. Це створює внутрішній конфлікт і призводить до вигорання.

Діна Пайнз – дослідниця, яка зосереджується на вивченні емоційного вигорання серед жінок. Вона розглядає вигорання як наслідок постійного конфлікту між професійною діяльністю та особистим життям. Пайнз акцентує увагу на тому, що для багатьох жінок поєднання кар'єри та сімейних обов'язків створює додаткове навантаження, яке збільшує ризик вигорання. Вона також підкреслює роль суспільних очікувань та гендерних стереотипів, які впливають на розвиток цього синдрому.

Кожен із цих дослідників робить акцент на різних аспектах емоційного вигорання, що дозволяє глибше зрозуміти цей складний і багатогранний феномен.

Узагальнення робіт дослідників синдрому емоційного вигорання, дозволяє нам умовно виділити кілька етапів в історії пізнання емоційного вигорання як психічного явища.

Перший етап розпочався в 1974 році, коли Х. Фрейденбергер ввів термін «Staff burn-out» (професійне вигорання), який характеризував психологічний стан працівників допоміжних професій після тривалого і інтенсивного контакту з клієнтами. Іноді емоційне вигорання називають також синдромом представників обслуговуючих професій, маючи на увазі явище, за якого людина, зазвичай підсвідомо, обирає роботу, пов'язану з наданням допомоги, з огляду на власні внутрішні вразливості, свого «пацієнта всередині себе».

Важливу роль відіграє соціально-психологічний підхід до вивчення феномену вигорання. У 1978 році цей напрям почав активно розвиватися. Соціальний психолог К. Маслач разом із колегами, досліджуючи взаємодію людей у різних ситуаціях, виділили такі ситуативні чинники, що сприяють вигоранню: велика кількість клієнтів, негативний зворотний зв'язок від них та нестача особистих.

Другий етап вивчення емоційного вигорання, пов'язаний з досягненнями в філософії, медицині, психології та кібернетиці, відзначився впровадженням системного підходу. Він заклав основи системного розуміння вигорання та об'єднав попередні дослідження завдяки цьому принципу. На початку 1980-х років розпочався етап вивчення вигорання з точки зору його оцінки, були створені опитувальники та розроблена методологія дослідження в межах індустріально-організаційної психології. У 1982 році К. Маслач опублікувала методику Maslach Burnout Inventory (MBI), яка стала найпоширенішим інструментом для вимірювання ступеня вигорання в емпіричних дослідженнях.

Варто зазначити, що індустріально-організаційний підхід об'єднав клінічний і психологічний напрямки дослідження феномену емоційного вигорання. Все більше вчених зосереджували свою увагу на його вивченні. А. Пінес і Е. Аронсон, автори однофакторної моделі емоційного вигорання, розглядали це явище як стан фізичного, емоційного та когнітивного виснаження, що виникає через тривалий стрес. У їхній моделі виснаження є ключовим чинником вигорання, а інші симптоми розглядаються як його наслідки. Згідно з цією моделлю, емоційне вигорання може вражати представників будь-яких професій. Варто зазначити, що

батьківство, як системна діяльність, також підпадає під закономірності, що виникають під час тривалої взаємодії «людина-людина». Тому батьківство можна розглядати на рівні з діяльністю працівників допоміжних професій, які відповідають за виховання, турботу, розвиток і підтримку здоров'я дитини.

Професор Утрехтського університету (Нідерланди) Б. Шауфелі розглядав емоційне вигорання як двовимірну конструкцію, представивши науковій спільноті двофакторну модель цього явища, яка включає емоційне виснаження та деперсоналізацію. За словами дослідника, перший компонент, «афективний», тобто емоційне виснаження, виявляється через скарги на здоров'я, фізичний стан та нервову напругу. Другий компонент, «інсталяційний» — деперсоналізація, проявляється через зміну ставлення до себе або до оточуючих.

З середини 90-х років дослідження емоційного вигорання в американській психології перейшли на новий рівень, де почала застосовуватися тестова методика The Tedium Scale (шкала стомлюваності), розроблена А. Пінес. Однак найпопулярнішим та основним інструментом для вимірювання вигорання залишається методика МВІ (К. Маслач), на основі якої створюються інші тести. К. Маслач і С. Джексон запропонували трифакторну модель емоційного вигорання, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію і зниження особистих досягнень. Дж. Шваб, представник чотирифакторної моделі, запропонував розділити будь-який з елементів на два окремі фактори, наприклад, деперсоналізацію щодо робочих обов'язків і деперсоналізацію щодо суб'єктів професійної діяльності.

У роботах Б. Пельмана та Е. Хартмана емоційне вигорання розглядається як динамічний процес, що розвивається поступово з наростанням вираженості його проявів. Вчені описують цей синдром через три основні типи реакцій на організаційні стреси: фізіологічні реакції, які проявляються у фізичних симптомах (фізичне виснаження); афективно-когнітивні реакції, що включають емоційне та мотиваційне виснаження, деморалізацію та деперсоналізацію; поведінкові реакції, які виражаються у дезадаптації, відстороненні від професійних обов'язків, зниженні мотивації та продуктивності.

Вчені Т. Кокс і А. Гріффітс, проаналізувавши численні дослідження, намагалися сформулювати інтегративну модель синдрому вигорання. Вони виділили три основні аспекти, які часто зустрічаються в наукових роботах: 1) висока мотивація; 2) несприятливі умови праці; 3) використання неефективних копінг-стратегій. Високу мотивацію вони пояснюють тим, що в багатьох підходах до вивчення емоційного вигорання наголошується на важливості очікувань, амбіцій, ідеалізму та активної залученості в робочий процес. Несприятливі умови праці, за їхніми спостереженнями, часто призводять до вигорання, коли професіонал з високою мотивацією стикається з труднощами робочого середовища.

Вигорання зазвичай виникає, коли людина використовує неефективні методи подолання стресу, і проявляється на особистісному рівні (погіршення здоров'я, депресія, зниження самооцінки) та організаційному рівні (відсутність на роботі, незадовільне виконання обов'язків). Третій, сучасний етап вивчення феномена емоційного вигорання розпочався з гуманітарно-культурологічного підходу, який розглядає його як процес трансформації свідомості індивіда. Представники гуманістичної психології, такі як К. Роджерс, А. Маслоу та Е. Фром, сприймають особистість як унікальну і цілісну систему, здатну до самоактуалізації.

Екзистенційні кризи та життєві виклики науковці розглядають як сукупність специфічних переживань людиною свого оточення та власного "я", що стає центральною психічною реальністю. Такий підхід дозволяє бачити в емоційному вигоранні не лише загрозу для самоактуалізації індивіда, але й потенційні конструктивні можливості для розвитку самосвідомості. Сучасні дослідники емоційного вигорання розширюють рамки аналізу, включаючи до нього не лише класичні поняття теорії стресу та системні підходи, а й екзистенційні концепції. Зокрема, А. В. Ємельяненкова та Н. Н. Сафукова, досліджуючи емоційне вигорання, звертаються до екзистенційного рівня, аналізуючи його вплив на життєвий шлях людини через поняття акме – вищих досягнень особистості, які тісно пов'язані з якістю життя та індивідуальними характеристиками.

У відповідності до моделі М. Буріша, розвиток синдрому емоційного вигорання проходить через кілька стадій. Спочатку відбуваються значні енергетичні витрати, що є результатом надмірно високої позитивної мотивації до виконання професійних обов'язків. Згодом це призводить до виникнення втоми, яка поступово переростає в розчарування та зниження інтересу до діяльності. Варто зауважити, що процес розвитку емоційного вигорання є індивідуальним і залежить від емоційно-мотиваційних відмінностей, а також умов, у яких здійснюється професійна діяльність.

В.В. Бойко описує емоційне вигорання як сформований механізм психологічного захисту організму, що проявляється через часткове або повне «відключення» емоцій у відповідь на психотравмуючі фактори.

Підсумовуючи, варто відзначити, що на сучасному етапі розвитку феномен вигорання вивчається з різних точок зору. У психології стресових станів його розглядають як «наслідок стресу»; в межах психології професійної діяльності – як «форму професійної деформації»; а в екзистенціальній психології – як «стан фізичного та психічного виснаження, що виникає через тривале перебування в емоційно напружених обставинах».

Враховуючи різні підходи до трактування поняття «емоційне вигорання»: як стан фізичного, психічного й емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування (К. Маслач, В.Е. Орел, М.М. Скугаревська, Х. Фреденбергер та ін.); як двовимірну модель, що складається, по-перше, з емоційного виснаження та, по-друге, - з деперсоналізації, тобто погіршення ставлення до інших, а іноді й до себе (М. Лейтер, В.Шафуелі та ін.); як трьохкомпонентна система, котра складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних досягнень (В.В. Бойко, С.Джексон, К.Маслач та ін.), ми у своєму дослідженні виходили із такого розуміння емоційного вигорання – це відбиток пережитого жінкою стану фізичного, емоційного або психічного виснаження, зумовленого одночасно роботою, виховуванням дітей, життя без чоловіка, соціальні ярлики, життям в умовах невизначеності та стресу.

Отже, емоційне вигорання потрібно розглядати у зв'язку зі стадіями його сформованості й прояву, а також з'ясуванням причин, що спричиняють його появу.

1.2. Чинники, що впливають на виникнення та розвиток емоційного вигорання у жінок

Дослідження особистісних факторів у контексті емоційного вигорання жінок є важливим елементом вивчення цього явища. Більшість науковців ставлять особистісні риси на перший план за їхнім впливом на розвиток вигорання, у порівнянні з організаційними, соціально-економічними та іншими зовнішніми факторами.

Е.В. Орел поділяє особистісні характеристики на дві категорії: «каталізатори», які провокують емоційне вигорання, та «інгібітори», що його гальмують. Провідним фактором, за його поглядом, є нейротизм, специфіка та ступінь вираженості якого визначають, чи відіграє він провокуючу або стабілізуючу роль [75, с. 294].

Різні автори відзначають важливі особистісні риси, що сприяють вигоранню. Фрейденберг акцентує увагу на чутливих, співчутливих, ідеалістично налаштованих жінках, які орієнтовані на соціум, але водночас можуть бути нестійкими й легко піддаватися стресу. В.В. Бойко наголошує на схильності до емоційної холодності, слабкій мотивації та інтенсивному переживанню негативу під час діяльності. Е. Махерп вказує на низький рівень емпатії та схильність до авторитаризму. А.Ю. Василенко підкреслює вагому роль таких чинників, як егоїзм, матеріальна орієнтованість, ворожість та низький рівень самоактуалізації, які сприяють виникненню емоційного вигорання.

До універсальних чинників вигорання належать ригідність, зменшення обов'язків та значущість матеріальних благ. Ризик вигорання спостерігається як у жінок з високим, так і з низьким рівнем рефлексивності та суб'єктивного контролю. Дослідження також вказують на високу кореляцію між непрямою

агресією, ворожістю, реактивною агресією та емоційним вигоранням. Важливими є також рівень тривожності та емоційна стресостійкість.

Підвищений ризик емоційного вигорання характерний для жінок, які ведуть конкурентний спосіб життя, стикаються з великим навантаженням та прагнуть постійного контролю над подіями та ситуаціями. Особистісні чинники вигорання у жінок можна розглядати через їхню чутливість до стресів та здатність знаходити баланс між емоційним навантаженням і стійкістю.

Феномен емоційного вигорання жінок можна розділити на чотири основні компоненти:

1. Афективний компонент: Включає емоційні реакції, такі як агресія, злість, дратівливість, почуття образи та негативні емоції, які можуть бути спрямовані на оточуючих, зокрема на дітей або близьких. Жінки часто відчують емоційну напругу, яка може проявлятися через емоційні зриви, підвищену чутливість та неконтрольовані емоційні реакції.

2. Конативний компонент: Відображає поведінкові зміни, пов'язані з емоційним вигоранням. Сюди можна віднести зниження мотивації до виконання щоденних обов'язків, уникання відповідальності, відчуженість у стосунках або навіть прагнення до соціальної ізоляції. Такі жінки можуть уникати спілкування, відчувати байдужість до важливих аспектів життя і відмовлятися від активної участі у будь-якій діяльності.

3. Когнітивний компонент: Виражається у погіршенні когнітивних функцій. Жінки можуть стикатися з проблемами концентрації, втратою пам'яті, труднощами у прийнятті рішень і загальним зниженням когнітивної продуктивності. З'являється відчуття перевантаженості інформацією, нездатності мислити ясно та оперативно вирішувати задачі.

4. Соматичний компонент: Включає фізичні прояви емоційного вигорання, такі як постійна втома, загальне фізичне нездужання, головні болі, проблеми зі сном та нездатність повноцінно відновити сили навіть після відпочинку. Жінки можуть відчувати загальне виснаження, слабкість, що суттєво

знижує їхню фізичну активність та здатність ефективно виконувати щоденні завдання.

Ці компоненти разом відображають повну картину емоційного вигорання та його вплив на жінок у різних сферах їхнього життя.

Дослідниця феномену емоційного вигорання С. В. Умняшкіна в своїх роботах детально вивчає фактори, які провокують емоційне вигорання як на особистісному, так і на організаційному рівні. Вона описує різноманітні симптоми вигорання, як емоційні, так і фізичні. С. В. Умняшкіна аналізує вплив вигорання на продуктивність, міжособистісні стосунки та загальне самопочуття людини.

Дослідниця Базалева Л.А. в своїх наукових роботах приділяє особливу увагу дослідженню емоційного вигорання саме у матерів. Вона вивчає, як материнство впливає на розвиток цього синдрому, які фактори ризику найбільш характерні для матерів, а також які наслідки вигорання для матері та дитини. Дослідниця аналізує взаємозв'язок емоційного вигорання з такими явищами, як рівень тривожності, фрустрації, локус контролю та інші. Вона досліджує, як ці фактори впливають один на одного і як це проявляється у контексті вигорання [22, с. 38-52].

За словами W.B. Schaufeh, між низькою самооцінкою та вигоранням існує взаємозв'язок: перша може бути як причиною, так і наслідком другого, залежно від контексту. Низька самооцінка може призводити до зниження стресостійкості, в результаті чого людина стає більш вразливою до емоційного виснаження. Водночас, хронічний стрес і вигорання можуть посилювати негативне сприйняття себе, поглиблюючи відчуття безпорадності та занижену самооцінку.

Особистісна витривалість як психологічна характеристика, описує здатність людини долати труднощі, стрес і негативні події, зберігаючи при цьому емоційну рівновагу, позитивний настрій і прагнення до мети. Це не просто стійкість, а скоріше активна участь у подоланні життєвих викликів, здатність адаптуватися до змін і відновлюватися після невдач. Люди з високою особистісною витривалістю краще справляються зі стресовими ситуаціями, менш схильні до депресії та тривоги. Вони з легкістю приймають зміни і знаходять нові можливості в

складних ситуаціях. Витривалі люди більш наполегливі у досягненні своїх цілей, навіть якщо на шляху виникають перешкоди. Вони здатні підтримувати позитивні відносини з іншими людьми, навіть у складних ситуаціях. Високий рівень особистісної витривалості пов'язаний з кращим фізичним і психічним здоров'ям.

Існує прямий зв'язок між тим, як людина пояснює причини своїх успіхів та невдач (локус контролю) і ризиком вигорання. Ті, хто вважають, що їхнє життя залежить від випадку або інших людей, частіше відчують емоційне виснаження і втрачають інтерес до роботи, порівняно з тими, хто бере відповідальність за своє життя на себе.

Існує прямий зв'язок між тим, як людина пояснює причини своїх успіхів та невдач (локус контролю), і ризиком вигорання. Локус контролю — це концепція, яка описує, наскільки людина вірить, що вона має контроль над подіями у своєму житті. Вона поділяється на дві основні категорії: внутрішній і зовнішній.

Люди з внутрішнім локусом контролю вважають, що їхній успіх або невдачі залежать від власних зусиль, здібностей та рішень. Вони впевнені, що можуть впливати на своє життя і результат подій. Такий підхід сприяє більшій стресостійкості, тому що людина відчуває, що здатна контролювати ситуацію і самостійно знаходити виходи з проблемних ситуацій. Завдяки цьому зменшується ризик емоційного вигорання, оскільки людина відчуває відповідальність і здатність управляти своїм життям та роботою.

Люди з зовнішнім локусом контролю схильні вважати, що їхнє життя, успіхи та невдачі залежать від зовнішніх факторів, таких як, випадку, інших людей або обставин. Вони переконані, що не можуть впливати на результат подій, і тому часто почуваються безпорадними. Ця безпорадність може призводити до підвищеного рівня стресу і поступово до емоційного вигорання. Людина відчуває, що не має контролю над роботою або життям, що, в свою чергу, викликає втому, апатію, втрату інтересу до завдань і зниження мотивації.

Ті, хто орієнтовані на зовнішні фактори і не бачать можливості вплинути на ситуацію, частіше за все опиняються в стані емоційного виснаження. Відчуття, що від тебе нічого не залежить, підсилює почуття безвиході та втрати інтересу до

роботи або життя загалом. Це, своєю чергою, може сприяти розвитку синдрому емоційного вигорання.

В більшості досліджень даного напрямку використовується п'ятифакторна модель особистості. Вона також відома як "Велика п'ятірка", була розроблена дослідниками Робертом Маккреєм та Полом Костою і описує людську особистість через п'ять основних факторів (невротизм, екстраверсія, відкритість до нового досвіду, доброзичливість, сумлінність) [76, с. 293-296].

W. Schaufeli та його колеги, провівши більш глибокі статистичні аналізи, виявили, що зв'язок між п'ятьма факторами особистості та вигоранням є більш складним та багатограним, ніж спочатку здавалося. Окрім тісного зв'язку невротизму з усіма компонентами вигорання, було виявлено додаткові кореляції. Високий рівень відкритості зазвичай асоціюється з позитивними наслідками, в контексті вигорання він може мати як позитивний, так і негативний вплив. З одного боку, відкриті люди можуть бути більш сприйнятливими до нових ідей та викликів, що може сприяти професійному зростанню. З іншого боку, надмірна відкритість може призвести до перевантаження інформацією та підвищеного рівня стресу, що, в свою чергу, може сприяти вигоранню. Високий рівень сумлінності зазвичай пов'язаний з більш відповідальним ставленням до роботи та досягненням високих результатів. Однак, надмірна сумлінність може призвести до перфекціонізму, що може збільшити ризик вигорання. Люди з високим рівнем сумлінності можуть встановлювати для себе занадто високі стандарти, які важко досягти, що може призвести до почуття невдачі та виснаження. І хоча екстраверти зазвичай більш стійкі до стресу, в деяких випадках високий рівень екстраверсії може бути пов'язаний з вигоранням.

Т. Рогинська зауважує, що прояви професійного стресу вказують на характерні риси тривалого стресу та психічного навантаження. Вона вважає, що початок емоційного вигорання починається з посиленої затрати енергетичних ресурсів, внаслідок чого в результаті починає проявлятися психологічна втома, яка трансформується в розчарування.

Психолог Г.С. Абрумова, аналізуючи дану проблематику, виділяє 5 типів реакцій на стрес, схожих з ефектами вигорання:

1. Реакція емоційного дисбалансу – характеризується виразним переважанням негативної гамми емоцій. Загальний фон настрою знижений. Людина відчуває дискомфорт того або іншого ступеня вираженості. Крім широкого діапазону негативно забарвлених емоцій, реакція емоційного дисбалансу характеризується скороченням кола спілкування.

2. Песимістична ситуативна реакція, виражена, в першу чергу зміною світовідчуття, похмурими думками і оцінками, видозміною і переструктуруванням системи цінностей.

3. Ситуативна реакція демобілізації відрізняється найбільш різкими змінами у сфері контактів: відмовою від звичних контактів або, щонайменше, значним їх обмеженням, що викликає стійкі, тривалі й болісні переживання самотності, безпорадності, безнадійності. Спостерігається також часткова відмова від діяльності. Людина уникає включення в будь-які сфери діяльності, окрім найнеобхідніших, соціально контрольованих, до яких примушують її встановлені й прийняті нею самою правила й вимоги суспільства.

4. Ситуативна реакція опозиції характеризується агресивністю, що підвищується, високою різкістю негативних оцінок оточуючих і їх діяльності.

5. Ситуативна реакція дезорганізації містить в своїй основі тривожний компонент. [50, с. 29-32]

Рівень емоційного вигорання сучасних жінок, особливо тих, хто переживає подвійне навантаження війни та вимушеної міграції, значно зростає. Поєднання турботи про дітей, роботи та постійної тривоги за близьких на фронті створює надзвичайний тиск. Жінки, які є внутрішньо переміщеними особами, часто стикаються з додатковими труднощами, такими як адаптація до нового місця проживання, пошук роботи та житла, а також відсутність стабільності.

Низька задоволеність від материнства, відчуття виснаження та перевантаження, а також складні стосунки з дитиною є потужними факторами, що

сприяють вигоранню. В умовах війни ці фактори посилюються через постійний стрес, нестачу ресурсів та необхідність постійно адаптуватися до нових обставин.

Додатково, сучасні жінки часто стикаються з відсутністю підтримки. Відсутність стабільного тилу, постійна тривога за майбутнє та необхідність приймати складні рішення самотійно значно ускладнюють життя жінок.

Ці фактори ще більше загострюються в умовах сучасного життя, де жінки часто відчувають перевантаження на роботі та вдома. Поєднання професійних обов'язків, домашніх справ, виховання дітей та турботи про безпеку сім'ї створює значний стрес, що може призвести до емоційного вигорання.

Однак, здатність жінок справлятися з цим викликом залежить не лише від зовнішніх обставин, а й від їхніх особистісних ресурсів. Внутрішня мотивація, наявність соціальної підтримки, а також розвинені копінг-стратегії можуть допомогти жінкам зменшити рівень стресу та запобігти вигоранню. Важливу роль відіграє також здатність жінок до самодопомоги, пошук професійної підтримки та створення соціальних мереж для взаємодопомоги.

1.3. Механізми психологічного захисту та копінг-стратегії

Механізми психологічного захисту та копінг-стратегії є важливими інструментами для сучасної жінки, які допомагають запобігти стресовим навантаженням, зберігати емоційну стійкість та ефективно управляти своїм психічним здоров'ям. Психологічні захисти й копінг-стратегії відіграють ключову роль у процесах адаптації до стресу, забезпечуючи баланс між зовнішніми вимогами та внутрішніми ресурсами [50].

Вивчаючи роботи, присвячені даній темі, можна зробити висновок, що високий рівень емоційного вигорання часто спостерігається у людей, які застосовують пасивні тактики опору стресу. Це стратегії, що включають уникання, заперечення проблем або відмову від активних дій у стресових ситуаціях. Такі підходи не сприяють вирішенню проблеми і можуть призвести до накопичення негативних емоцій, що поглиблює стрес і виснаження. Зокрема, пасивні тактики сприяють тому, що людина «заморожується» перед стресом,

відчуває безпорадність, що, у свою чергу, веде до швидшого розвитку емоційного вигорання. Натомість люди, які використовують активні стратегії протидії стресу, зазвичай мають значно нижчий рівень вигорання.

Спираючись на фундаментальні дослідження Г. Сельє щодо стресу, важливо усвідомити, що не будь-який стрес у професійній або життєвій діяльності призводить до емоційного вигорання. Лише тривалий, хронічний стрес або стрес, що перевищує адаптаційні можливості людини, може стати каталізатором розвитку цього стану. Короткочасний або помірний стрес, який стимулює активність і не перевищує меж стійкості організму, може навіть сприяти підвищенню продуктивності та розвитку. Однак коли стрес стає постійним супутником і виснажує адаптаційні механізми людини, це призводить до емоційного та фізичного виснаження, що є основою для формування емоційного вигорання [50, с. 9-14].

Варто підкреслити, що емоційне вигорання виникає не миттєво. Воно розвивається поступово, через накопичення негативних емоцій, недолік відпочинку та відсутність ефективних способів відновлення. Тому важливо звертати увагу на ознаки хронічного стресу, своєчасно виявляти перші прояви виснаження й впроваджувати стратегії, які допомагають підтримувати баланс між роботою і відпочинком.

Науковці виділяють кілька стадій розвитку стресу. Перша стадія – реакція на тривогу, яку викликає стресор. Організм відповідає на це фізіологічними змінами, спрямованими на мобілізацію захисних сил. У цей період людина перебуває в стані підвищеної напруженості та настороженості, проте водночас відчувається добре фізично й психологічно: зникають симптоми хвороб, збільшується витривалість. Мобілізація починається через 6 годин після впливу стресора і може тривати від 24 до 48 годин. Наступна стадія – резистентність або опір, тривалість якої залежить від індивідуальних особливостей організму та характеру ситуації. У цей період стійкість до зовнішніх впливів значно зростає. Якщо організм здатний адаптуватися, настає четверта стадія – стабілізація та адаптація до стресової ситуації.

Якщо ж адаптація не відбувається, настає п'ята стадія – виснаження, що супроводжується різким зниженням розумової та фізичної працездатності. Ця стадія може тривати до трьох днів, і людина потребує допомоги – як психологічної підтримки, так і усунення стресора. Якщо виснаження продовжується, воно може перерости в шосту стадію – хронічний стрес або дистрес [50].

Найбільш відомою концепцією цього напрямку є трансактний модель стресу Кокса і Макейя. Відповідно до цієї моделі, стрес є суб'єктивним явищем, яке кожна людина сприймає по-різному. Це означає, що стрес не є просто реакцією на зовнішні події, а скоріше процесом, який формується під впливом індивідуальних психологічних особливостей і того, як особистість інтерпретує ці події. Модель акцентує увагу на тому, що взаємодія між людиною та навколишнім середовищем є центральною в розвитку стресу. Важливо те, як людина оцінює свої ресурси для подолання стресових факторів, і як саме вона справляється з вимогами середовища.

Т. Кокс і Дж. Макей виділили в даній системі 5 стадій.

1. Стадія початкового впливу. Це момент, коли відбувається контакт із стресовим фактором або подією, яка вимагає від людини активних дій. Стресор може бути як зовнішнім (робоче навантаження, конфлікти), так і внутрішнім (емоційні переживання, негативні думки). На цій стадії ще не відбувається усвідомленого реагування на стрес, але вже є стимул, який запускає подальші процеси.

2. Первинна оцінка. На цьому етапі людина здійснює першу оцінку події або стресора. Вона вирішує, чи є цей фактор загрозливим, небезпечним, або викликає позитивні емоції. Важливим є суб'єктивне сприйняття: те, що для однієї людини є стресом, для іншої може бути викликом або навіть можливістю для зростання. Ця оцінка формується на основі минулого досвіду, поточного стану та особистісних установок.

3. Вторинна оцінка. Після того, як стресор визначено як загрозу або виклик, людина починає оцінювати свої ресурси для подолання ситуації. Це

включає аналіз власних внутрішніх (самоконтроль, стійкість, здібності) і зовнішніх ресурсів (соціальна підтримка, наявність допомоги, час). Якщо ресурси видаються недостатніми для справляння з ситуацією, рівень стресу збільшується.

4. Копінг-стратегії. На цьому етапі людина починає використовувати певні стратегії для подолання стресу. Вибір копінг-стратегії залежить від оцінки ресурсів та особистих особливостей. Стратегії можуть бути орієнтовані на проблему (спроби змінити ситуацію) або на емоції (спроби зменшити внутрішнє напруження). Наприклад, це може бути активне вирішення проблеми, звернення за підтримкою, фізичні вправи або психологічні техніки, як-от релаксація.

5. Наслідки стресу. Залежно від того, наскільки успішно людина впоралася зі стресовою ситуацією, можливі різні результати. Якщо копінг-стратегії були ефективними, людина адаптується до стресора, що може зміцнити її стресостійкість у майбутньому. Однак якщо ресурси були вичерпані, а стрес не вирішений, виникає виснаження, яке може перейти в хронічний стрес або емоційне вигорання. Це часто супроводжується фізіологічними та психологічними симптомами (втома, зниження мотивації, проблеми зі здоров'ям).

Таким чином, стрес у моделі Кокса і Макея розглядається як динамічний процес, що залежить від індивідуальних особливостей особистості та її сприйняття ситуації, і має кілька стадій, кожна з яких впливає на те, як саме людина переживатиме стрес. Стрессова подія викликає дестабілізацію гомеостазу, яка може бути обумовлена як властивостями стресора, так і його суб'єктивною оцінкою. Організм реагує на стрес двояко: або автоматичними, фізіологічними, поведінковими та психічними реакціями, що відбуваються на неусвідомленому рівні, або свідомими, цілеспрямованими діями, спрямованими на подолання стресу (копінг-поведінка) [23, с 22].

Захисний механізм - це психологічний процес, що відбувається на несвідомому рівні і спрямований на зниження емоційного дискомфорту, пов'язаного з травматичними або загрозливими подіями.

Всі захисні механізми характеризуються тим, що вони відбуваються несвідомо і викривляють наше сприйняття дійсності, щоб зменшити тривогу.

Фріденберг підкреслює, що захисні механізми виникають внаслідок соціальної взаємодії, коли наші внутрішні бажання стикаються з зовнішніми очікуваннями. Їхня мета - зменшити напругу, що виникає в результаті цього зіткнення, і таким чином підвищити нашу соціальну адаптацію.

Анна Фрейд, розвиваючи теорію свого батька Зигмунда Фрейда, систематизувала та розширила список захисних механізмів. До основних механізмів, виділених нею, належать: витіснення, регресія, реактивне утворення, ізоляція, анулювання, проекція, інтродекція, самоушкодження, альтруїстична капітуляція та сублимація. Ця класифікація стала основою для подальших досліджень у галузі психоаналізу [23, с. 49-53].

Джордж Вайлант запропонував інноваційний підхід до класифікації захисних механізмів, заснований на їх ієрархічній організації. Його модель передбачає розподіл захисних механізмів на кілька рівнів, кожен з яких характеризується певним ступенем зрілості та адаптивності. Цей ієрархічний підхід дозволяє більш точно оцінити функціональність різних захисних стратегій та їх вплив на психічне здоров'я людини.

Для більш повного розуміння моделі Дж. Вайланта варто детальніше розглянути кожен з рівнів захисних механізмів:

Патологічні захисти (конверсія, розщеплення, заперечення, маячна проекція, спотворення, екстремальна проекція). Найбільш примітивні і неадаптивні механізми, які часто спостерігаються у людей з психопатологією. Вони зазвичай пов'язані зі спотворенням реальності, відривом від неї та порушенням соціальних взаємодій.

Незрілі захисти (розрядка, фантазія, ідеалізація, прийняття бажаного за дійсне, відреагування назовні, інтродекція, пасивна агресія, проективна ідентифікація, проекція, соматизація). Ці механізми більш поширені у дітей та підлітків, але можуть зберігатися і в дорослому віці. Вони допомагають уникати тривоги, але зазвичай ведуть до соціальної ізоляції та проблем у міжособистісних стосунках.

Невротичні захисти (інтелектуалізація, заміщення, дисоціація, ізоляція, іпохондрія, раціоналізація, реактивне утворення, регресія, витіснення, анулювання (відшкодування), соціальні порівняння, уникнення). Більш зрілі механізми, які дозволяють ефективніше справлятися зі стресом і конфліктами. Однак, при тривалому використанні вони можуть призвести до невротичних розладів.

Зрілі захисти (прийняття, емоційна самодостатність, самоусвідомленість, альтруїзм, терплячість, антиципація, гумор, сублімація, мужність, прощення, подяка, смирення, ідентифікація, милосердя, помірність, повага, супресія (придушення), толерантність). Найбільш адаптивні і функціональні механізми, які сприяють особистісному зростанню та розвитку. Вони дозволяють приймати реальність, встановлювати міцні соціальні зв'язки та ефективно вирішувати проблеми [23, с. 53-57].

Згідно з концепцією Н. Хаан, захисні механізми відіграють ключову роль у підтримці адекватної взаємодії з навколишнім середовищем, забезпечуючи баланс між внутрішніми переживаннями і реальним світом. Вона розробила класифікацію захисних механізмів на основі рівня їх усвідомленості і впливу на сприйняття реальності. Основна функція цих механізмів, на думку Хаан, полягає в тому, щоб допомогти людині зберігати контакт з реальністю, не допускаючи надмірного занурення в негативні емоційні стани. Хаан виділяє три види дій.

Автоматичні захисні реакції – несвідомі механізми, які працюють для негайного зняття тривожності. Це такі механізми, як витіснення, проекція, заперечення, які дозволяють людині уникати емоційного перевантаження, не усвідомлюючи цього процесу.

Поведінкові захисні стратегії – напівсвідомі дії, що включають механізми, які людина частково усвідомлює, але не завжди може повністю контролювати. Це може бути уникання складних ситуацій або прагнення до ізоляції, коли людина намагається дистанціюватися від джерела стресу.

Свідоме використання копінг-стратегій – цілеспрямовані дії, які застосовуються для активного подолання стресу або вирішення проблемної

ситуації. Людина усвідомлює свої дії, оцінює ситуацію і приймає рішення про застосування тих чи інших підходів для подолання труднощів, що виникли. Цей вид дій передбачає активне використання навичок саморегуляції, планування, аналізу ситуації та емоційного контролю. [23, с. 65].

Захисні механізми виконують важливі функції для особистості, забезпечуючи їй психологічний комфорт і збереження внутрішньої рівноваги. Вони допомагають справлятися з внутрішніми конфліктами та зовнішніми стресовими ситуаціями. Основні функції захисних механізмів:

- Збереження психологічної стабільності – захисні механізми допомагають людині уникати надмірної тривоги, страху, відчаю або депресії. Вони діють як бар'єр між свідомістю і важкими емоціями, дозволяючи підтримувати емоційний баланс.

- Зниження рівня тривоги – захисні механізми зменшують тривогу, яка виникає внаслідок конфліктів між внутрішніми бажаннями, потребами або вимогами зовнішнього середовища. Наприклад, механізм витіснення допомагає приглушити неприємні емоції або думки, з якими людина не може справитися.

- Захист самоповаги і самооцінки – багато захисних механізмів працюють для підтримки позитивного образу себе. Наприклад, раціоналізація або проєкція допомагають пояснити або виправдати свої дії, не втрачаючи впевненості в собі.

- Адаптація до складних ситуацій – захисні механізми сприяють тому, щоб людина могла функціонувати в умовах стресу або кризових обставин. Вони дозволяють адаптуватися до несприятливих умов, тимчасово знижуючи вплив негативних факторів.

- Збереження ілюзії контролю – деякі механізми створюють відчуття, що людина контролює ситуацію, навіть якщо це не так. Це допомагає зберегти впевненість і мінімізує відчуття безпорадності.

- Запобігання психічним перевантаженням – захисні механізми обмежують кількість інформації або емоцій, які людина може обробляти

одночасно, що запобігає психічному перевантаженню. Це допомагає зосередитися на актуальних завданнях, не заглиблюючись у складні емоційні стани.

Захисні механізми виконують всі ці функції автоматично, часто на несвідомому рівні, забезпечуючи психічний комфорт і збереження цілісності особистості під впливом негативних факторів.

Копінг-стратегії (копінг, копінгові стратегії) зазвичай розглядають як дії, до яких люди вдаються, потрапивши у скрутне становище. Це поняття об'єднує когнітивні, емоційні, поведінкові стратегії, які використовують, щоб подолати напружені, стресові ситуації.

Раніше вважалося, що копінг-механізми залучаються лише тоді, коли рівень стресу перевищує звичні для людини межі, виснажуючи її ресурси. Тільки зіткнувшись зі стресовою ситуацією, що перевищує звичайні адаптаційні можливості, людина починає активно використовувати копінг-стратегії. Вважалося, що копінг активізується лише тоді, коли ситуація вимагає від людини додаткових енергетичних витрат, перевищуючи її звичайні адаптаційні ресурси.

У сучасних дослідженнях поняття "копінг" вживають для означення поведінки людини не тільки у скрутних життєвих ситуаціях, а й у звичайних умовах, коли потрібно долати повсякденні труднощі (наприклад, проблеми у сімейних стосунках, професійній, матеріальній сферах тощо).

Аналіз психологічної літератури дав змогу виокремити найпоширеніші підходи до розуміння копінгу – психоаналітичний, диспозиційний, трансакційний та ресурсний.

Згідно з психоаналітичним підходом, копінг є одним з механізмів психологічного захисту, який особа використовує для зняття напруження. Цей захисний механізм працює автоматично, не залучаючи емоційні та когнітивні процеси. Н. Ендлер, Дж. Паркер і П. Крамер вважають, що таке розуміння копінгу призвело до значних методологічних труднощів, оскільки в 60-х роках ХХ століття деякі адаптивні захисні механізми почали називати "копінг-механізмами". Наприклад, Н. Хан включила сублимацію до групи "копінг-механізмів", хоча за З. Фрейдом сублимація є психологічним захистом, метою

якого є розрядка неприємних внутрішніх імпульсів соціально прийнятним способом без свідомої участі особистості.

Незважаючи на спроби об'єднати поняття "копінг" і "захисні механізми", дослідники, такі як П. Крамер, Б. Компас, Дж. Конор-Сміт, Г. Зальтсман, А. Томсен і М. Водсворт, розрізняють їх за рівнем усвідомленості, цілеспрямованості, конструктивності та локалізації загрози. Вони вважають, що копінг є свідомою і цілеспрямованою діяльністю людини, оскільки чіткі наміри розв'язати проблему спонукають особу діяти, коли загроза, зазвичай, є зовнішньою (наприклад, хвороба або катастрофа). У цьому випадку людина вибирає спосіб подолання життєвих труднощів. Дослідники також зазначають, що, застосовуючи копінг, людина проявляє конструктивну активність, проживаючи подію, а не намагаючись уникнути її за допомогою механізмів психологічного захисту.[23] На відміну від копінгу, захисні механізми, які пов'язані з внутрішньо-психологічними конфліктами, рідше підлягають свідомому регулюванню, і їх мета зазвичай не є чітко визначеною. Крім того, психологічний захист є менш конструктивним, оскільки часто передбачає відмову особи розв'язувати проблеми для збереження комфортного психоемоційного стану.

Диспозиційний підхід розглядає копінг як відносно стійку схильність індивіда реагувати на загрозливі ситуації. К. Шефер та Р. Горзук вважають, що особа віддає перевагу сталому способу подолання труднощів протягом тривалого часу, оскільки її особистісні характеристики в цей період залишаються практично незмінними. Однак диспозиційний підхід не здобув широкого визнання через своє обмежене трактування копінгу. Визначення копінгу як особистісної схильності до однорідної поведінки в подібних ситуаціях ускладнює його дослідження в різних життєвих обставинах. Крім того, заперечення розвитку та змін особистісних характеристик є недостатньо обґрунтованим. З часом це підтвердили й самі автори цього підходу [76, с. 64-68].

Найбільш поширеним трактуванням копінгу сьогодні є трансакційний підхід, розроблений Р. Лазарусом і С. Фолькманом. Учені визначають копінг як

постійний процес взаємодії між індивідом і його середовищем. Згідно з транзакційним підходом, атрибутивними елементами копінгу є: частота виникнення відповідних ситуацій, їх первинні та вторинні когнітивні оцінки, сам процес подолання труднощів, а також результати копінгу, зокрема вплив на фізичне здоров'я та соціальне благополуччя.

Розглянемо суть первинних та вторинних когнітивних оцінок у контексті копінгу. Під час первинної оцінки особа сприймає ситуацію як таку, що містить втрату, загрозу або випробування. Якщо вона вважає, що ситуація призвела до втрати, то сприймає її як шкідливу. Якщо ситуація виглядає загрозливою, індивід вважає, що вона викликати труднощі. Коли ж ситуація сприймається як випробування, особа може бачити в ній можливість для особистісного зростання і розвитку.

На етапі вторинної оцінки людина аналізує, які ресурси (фізичні, психічні, соціальні) у неї є для вирішення проблеми. Р. Лазарус і С. Фолькман також включають в цю оцінку "ситуаційну оцінку контролю", під час якої особа розмірковує про свої можливості вплинути на перебіг події [76, с. 64-68].

Інтенсивність стресу, який ми відчуваємо, залежить від того, як ми сприймаємо і оцінюємо ситуацію. Одна й та сама подія може викликати різний рівень стресу у різних людей. Після того, як людина оцінила ситуацію як стресову, вона починає шукати способи впоратися з нею. Якщо перші спроби не вдаються, процес повторюється. Таким чином, процес подолання стресу можна розділити на чотири основні етапи: сприйняття стресора, його когнітивна оцінка, вибір стратегій подолання та оцінка їх ефективності.

Ефективна стратегія подолання стресу характеризується здатністю усувати фізіологічні прояви напруги, зменшувати психологічний дискомфорт, відновлювати звичайну активність та запобігати виснаженню.

Дж. Кохен і Р. Лазарус, узагальнивши дані багатьох досліджень, виділили п'ять основних завдань копінга:

– мінімізація негативного впливу обставин та підвищення відновлення психічних та фізичних ресурсів (одужання);

- терпіння, пристосування або регулювання, зміна життєвих ситуацій;
- підтримання позитивного «образу Я», впевненості у своїх силах;
- підтримка емоційної рівноваги;
- підтримання, збереження тісних взаємозв'язків з іншими людьми.

Попри численні дослідження, наукове співтовариство ще не розробило універсальної класифікації копінг-стратегій. Різноманітність підходів до вивчення копінгу призвела до появи багатьох різних класифікацій, що ускладнює порівняння результатів різних досліджень. Тому нинішні зусилля спрямовані на систематизацію самих класифікацій, щоб створити більш цілісну картину.

Проблемно-фокусовані / емоційно-фокусовані копінг-стратегії.

Вводячи поняття копінгу в психологію, Л. Лазарус і С. Фолкман запропонували першу класифікацію стратегій подолання стресу. Вони розділили всі копінг-стратегії на дві великі групи: ті, що спрямовані на безпосереднє вирішення проблеми (їх було виділено 11); та ті, що спрямовані на регуляцію емоцій, які виникають у відповідь на стрес (їх було виділено 62).

Хоча Л. Лазарус і С. Фолкман зробили значний внесок у дослідження копінгу, їхню класифікацію доповнили й інші вчені. Наприклад, R. H. Moos і J. A. Schaefer запропонували більш детальний поділ, виділивши крім проблемно- та емоційно-фокусованих стратегій ще й стратегії, пов'язані з оцінкою ситуації. Вони виділили три основні типи: оціночний (визначення значущості ситуації для себе), проблемний (прийняття рішень і виконання конкретних дій для подолання стресової ситуації) та емоційний (регулювання емоцій і збереження емоційної рівноваги).

Когнітивні / поведінкові / емоційні копінг-стратегії.

Різні дослідники пропонують класифікувати способи подолання стресу залежно від того, які психічні процеси (емоції, поведінка, мислення) домінують у кожній стратегії. Окремо виділяють так звані копінг-ресурси – особистісні якості та умови середовища, які допомагають людям ефективно справлятися зі стресом.

S. Taylor виокремлює зовнішні і внутрішні копінг-ресурси:

- зовнішні: наявність грошей, рівень освіти, високий рівень життя суспільства, наявність мережі соціальної підтримки, відсутність життєвих стресорів, наявність часу;

-внутрішні: оптимізм, стійкість, припустимий контроль над ситуацією, пояснювальний стиль мислення, позитивна самооцінка, впевненість в собі, наявність соціальних навичок, релігійність, здатність швидко відновлювати сили після стресу.

Головну роль у формуванні захисної системи людини відіграє її взаємодія з іншими людьми, соціальними інститутами, продуктами матеріальної і духовної культури. Вона не тільки дозволяє накопичити досвід отримання різних видів допомоги (психологічної, соціальної, юридичної, медичної, інформаційної), але також озброює конкретним «інструментарієм» (ресурсами) для здійснення адаптаційних процесів.

Людина може не лише реагувати на стрес, що вже виник, але й активно готуватися до потенційних стресових ситуацій, розвиваючи в собі ресурси для їх подолання. Це означає, що навички управління стресом можна формувати та вдосконалювати.

Випереджаючий, проактивний копінг - це стратегія, яка дозволяє людям не просто реагувати на стрес, а й активно його запобігати. Це як встановити систему раннього попередження про бурю, щоб встигнути підготуватися до неї заздалегідь.

На відміну від реактивного копінгу, коли ми вже відчуваємо стрес і намагаємося з ним впоратися, випереджаючий копінг фокусується на майбутньому. Це дозволяє нам бути більш підготовленими до викликів і зменшити їхній негативний вплив на наше життя.

Основні компоненти випереджаючого копінгу:

- Накопичення ресурсів. Це можуть бути соціальні зв'язки, фінансові заощадження, знання, навички тощо. Ці ресурси стають нашим "запасним варіантом" на випадок, якщо виникне складна ситуація.

- Розуміння потенційних стресорів. Це означає, що ми намагаємося передбачити, які ситуації можуть викликати у нас стрес, і готуємося до них.
- Оцінка ризиків. Після того, як ми ідентифікували потенційні стресори, ми оцінюємо, наскільки вони можуть вплинути на наше життя.
- Завчасні дії. Це можуть бути різні стратегії, які ми використовуємо для того, щоб зменшити негативний вплив стресорів. Наприклад, це може бути пошук додаткової інформації, розробка плану дій, зміна своєї поведінки тощо.
- Аналіз результатів. Після того, як ми використали свої стратегії, ми оцінюємо їхню ефективність і вносимо необхідні корективи.

Приклади випереджаючого копіngu (планування бюджету, регулярні медичні огляди, навчання новим навичкам, створення мережі підтримки).

Випереджаючий копінг - це навичка, яку можна розвивати. Чим більше ми практикуємо проактивний підхід до життя, тим ефективніше ми зможемо долати труднощі і досягати своїх цілей.

Універсальним фактором профілактики емоційного вигорання для сучасних жінок є високий рівень альтруїзму і самоактуалізації. Ці якості допомагають жінкам знаходити сенс у різних сферах життя, відчувати задоволення і розвиватися як особистості [25, с.23-27].

Специфічні фактори профілактики емоційного вигорання (для різних типів особистості), що доповнюють універсальні фактори:

- гнучкість поведінки, професійна внутрішня мотивація, термінальна значимість творчої активності (ці якості особливо важливі для жінок з більш егоцентричним типом особистості, вони допомагають їм знаходити баланс між усіма сферами життя);
- цінність самовдосконалення, розвитку (ці якості характерні для альтруїстичних жінок і допомагають їм постійно розвиватися як особистості);
- інтернальність в сфері здоров'я (ця якість пов'язана з вірою в те, що стан здоров'я залежить від власних зусиль, вона допомагає жінкам берегти своє здоров'я і уникати емоційного вигорання);

- комунікативна рефлексія (здатність аналізувати свої комунікативні дії допомагає будувати більш ефективні взаємини з оточенням);
- просоціальна спрямованість особистості, система позитивних уявлень про соціум (ці якості допомагають жінкам відчувати себе частиною спільноти і отримувати соціальну підтримку);
- позитивне ставлення, симпатія, доброзичливість (ці якості посилюють мотивацію, створюють позитивний емоційний клімат);
- пріоритет самооновлення і самопізнання (регулярний саморозвиток допомагає жінкам залишатися активними і задоволеними життям);
- особистісна витривалість (здатність зберігати високу активність і гнучко реагувати на зміни);
- емоційний інтелект (здатність розуміти свої та чужі емоції допомагає краще справлятися зі стресом).

Для профілактики емоційного вигорання сучасним жінкам важливо розвивати комплекс особистісних якостей. Окрім універсальних характеристик, таких як альтруїзм та самоактуалізація, важливу роль відіграють і більш специфічні якості, що залежать від індивідуальних особливостей.

Гнучкість, самовдосконалення, інтернальність, комунікативні навички, позитивне ставлення до оточення, самооновлення, витривалість та емоційний інтелект – все це допомагає жінкам ефективніше справлятися зі стресом, зберігати психологічне здоров'я та досягати гармонії в житті. Розвиваючи ці якості, жінки можуть знайти баланс між різними сферами життя, відчувати задоволення від своїх досягнень і будувати міцніші соціальні зв'язки [41, с. 105-112].

Висновок до першого розділу

У дослідженні розглядаються теоретичні та методологічні аспекти феномену емоційного вигорання в контексті сучасних жінок. Визначено сучасні підходи до трактування термінології та класифікації емоційного вигорання в межах різних психологічних теорій. Емоційне вигорання є одним із сучасних механізмів психологічного захисту, тому його визначення залишається багатограним і комплексним.

Існують різні визначення вигорання, але загалом його розглядають як тривалу стресову реакцію або синдром, що розвивається під впливом хронічного стресу та постійного навантаження, призводячи до виснаження емоційних і особистісних ресурсів жінки.

Науковці зазначають, що емоційне вигорання може проявлятися як ознака перевтоми, яка виникає не лише в професійній діяльності, але й у позапрофесійних сферах життя. Дослідженням причин виникнення емоційного вигорання та його впливу на життя жінок займалися такі науковці, як Н. J. Freudenberger, R.S. Lazarus, С. Maslach, А. Pines, В.В. Бойко, та інші. Більшість досліджень наголошують на трьох ключових вимірах вигорання: емоційному виснаженні, деперсоналізації та зниженні персональних досягнень.

Емоційне вигорання сучасних жінок часто проявляється в ситуаціях тривалої взаємодії з іншими людьми, що подібне до діяльності представників допоміжних професій, відповідальних за підтримку, догляд та розвиток. Проблема вигорання активно вивчається понад 50 років, і на сучасному етапі досліджується як наслідок стресу, як форма професійної деформації та як стан фізичного і психічного виснаження.

Також дослідження акцентують увагу на впливі психологічних чинників на виникнення та рівень емоційного вигорання. Наприклад, дослідниця Е.В. Орел розділяє особистісні характеристики на «каталізатори», що сприяють вигоранню, і «інгібітори», що його гальмують.

Зовнішні фактори, що впливають на розвиток емоційного вигорання у жінок, включають хронічну психоемоційну напругу, нестабільну організацію діяльності та підвищену відповідальність. Вивчаючи вигорання, варто наголосити на важливості когнітивних, афективних і психосоматичних симптомів на різних фазах вигорання.

Сучасні дослідження також показують, що рівень емоційного вигорання тісно пов'язаний із активними чи пасивними стратегіями протидії стресу. Активні копінг-стратегії, що передбачають проактивний підхід до управління стресом, допомагають запобігати вигоранню та покращують загальний рівень життя.

Наявність сімейних і соціальних ресурсів є важливим чинником у протидії емоційному вигоранню сучасних жінок, забезпечуючи підтримку та допомогу в управлінні щоденними стресами.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СУЧАСНИХ ЖІНОК, ЯКІ ЗНАХОДЯТЬСЯ У СТРЕСОВИХ УМОВАХ

У другому розділі визначено та обґрунтовано методичне забезпечення та організація дослідження; проведено опитування жінок, що знаходяться у стресових умовах, щодо наявності емоційного вигорання; здійснено аналіз результатів емпіричного дослідження на виявлення тих психологічних чинників, що впливають на емоційне вигорання жінок.

2.1. Опис та обґрунтування методів і методик дослідження

Сучасна жінка – це багатогранний образ, який поєднує в собі безліч ролей: доньки, дружини, матері, працівниці, громадянки. Цей складний коктейль очікувань та обов'язків створює для жінок унікальний набір викликів, які формують їхні потреби та бажання.

Одним з найгостріших викликів є необхідність поєднувати кар'єру з сімейними обов'язками. Жінки часто відчують тиск з боку суспільства, який вимагає від них бути ідеальними як на роботі, так і вдома. Це призводить до перевантаження, стресу та почуття провини.

Незважаючи на значні досягнення у боротьбі за гендерну рівність, стереотипи про жіночу роль все ще впливають на життя багатьох жінок. Очікування, що жінка має бути перш за все домогосподаркою, обмежує їхні можливості для самореалізації.

Суспільство часто ставить перед жінками нереальні очікування щодо зовнішнього вигляду, досконалості у всіх сферах життя та збереження молодості. Це створює додатковий тиск і може призводити до розвитку комплексів та невпевненості в собі.

Важливою потребою сучасної жінки є наявність надійної соціальної мережі, яка включає сім'ю, друзів, колег, які готові надати підтримку та розуміння.

Жінки прагнуть знайти баланс між професійною реалізацією та особистим життям, не жертвуючи ні одним, ні іншим.

Здорові стосунки з собою, вміння справлятися зі стресом, розвиток самооцінки – все це важливо для добробуту сучасної жінки.

Постійне навчання і саморозвиток дозволяють жінкам реалізувати свій потенціал і адаптуватися до змін у суспільстві.

Об'єктом нашого емпіричного дослідження є сучасна жінка, яка перебуває в стресових умовах життя. Це досить широке поняття, яке включає в себе різні категорії жінок:

- Працюючі жінки: особливо ті, хто поєднує роботу з доглядом за дітьми або літніми родичами.
- Матері-одиначки: жінки, які самостійно виховують дітей.
- Жінки, які пережили травматичні події: наприклад, втрату близької людини, насильство тощо.
- Жінки, які живуть у регіонах зі значними соціальними проблемами: військові конфлікти, природні катаклізми тощо.

Предметом нашого дослідження є взаємозв'язок психологічних чинників з рівнем емоційного вигорання у сучасних жінок. Психологічні чинники відіграють ключову роль у розвитку емоційного вигорання. Вони включають:

- Особистісні характеристики: рівень тривожності, депресії, самооцінки, тип особистості.
- Копінг-механізми: способи, якими жінки справляються зі стресом.
- Соціальна підтримка: наявність близьких людей, які надають допомогу і підтримку.
- Професійні вигорання: особливості роботи, вимоги керівництва, стосунки з колегами.

Мета нашого дослідження полягає у виявленні основних психологічних чинників, які сприяють розвитку емоційного вигорання у сучасних жінок. Зрозуміти механізми розвитку цього явища. Розробити ефективні програми профілактики та подолання емоційного вигорання.

Відповідно до наших об'єкту, предмету й мети нами було підбрано наступні діагностичні методики:

1. Методика «Визначення психічного «вигорання» Олексія Рукавішнікова

Дана методика містить 72 твердження щодо відчуттів, пов'язаних з роботою, які відповідають 3 шкалам:

1) психоемоційне виснаження (ПВ) - процес вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів професіонала, що працює з людьми. Виснаження проявляється у хронічній емоційній і фізичній втомі, байдужості та холодності у ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості;

2) особистісне віддалення (ОВ) - специфічна форма соціальної дезадаптації професіонала, що працює з людьми. Особистісне віддалення характеризується зменшенням кількості контактів з оточенням, підвищенням роздратованості і нетерплячості в ситуаціях спілкування, негативізмом стосовно до інших;

3) професійна мотивація (ПМ) - рівень робочої мотивації й ентузіазму щодо роботи альтруїстичного змісту. Стан емоційної сфери оцінюється таким показником, як: продуктивність професійної діяльності, оптимізм та зацікавленість у роботі, самооцінка професійної діяльності та ступеня успішності в роботі з людьми.

Мета дослідження полягає у діагностиці рівня психічного вигорання у жінок, які перебувають у тривалих стресових умовах.

Матеріали та обладнання: тест-опитувальник, бланк для відповідей в форматі електронної гугл-форми, гаджет для входу в мережу інтернет.

Ця методика дає можливість дослідити прояви вигорання за такими показниками: психоемоційне виснаження; особистісне віддалення; мотивація. Суттєвим є те, що методика допомагає проаналізувати прояви синдрому «вигорання» на трьох основних рівнях: міжособистісному, особистісному, мотиваційному.

Інструкція: Вам пропонується відповісти па низку запитань-тверджень, щодо відчуттів. Будь ласка, прочитайте твердження і визначте, чи Ви колись

відчували щось схоже. Якщо у Вас ніколи не виникало такого відчуття, поставте галочку чи хрестик у бланку відповідей в колонці «ніколи» навпроти порядкового номера твердження. Якщо у Вас схоже відчуття присутнє завжди, то поставте позначку у бланку відповідей в колонці «зазвичай», а також відповідно до відповідей «рідко» та «часто». Відповідайте якомога швидше. Намагайтесь довго не міркувати над вибором відповіді.

Кількісна оцінка психічного "вигорання" за кожною шкалою здійснюється шляхом перетворення відповідей у трибальну систему ("часто" - 3 бали, "зазвичай" - 2 бали, "рідко" - 1 бал, "ніколи" - 0 балів) і сумарного підрахунку балів. Обробка здійснюється за "сирим" балом. Потім за допомогою нормативної таблиці визначається рівень психічного "вигорання" у кожній шкалі:

- низький (сума балів за вкрай низькими і низькими значеннями);
- середній (бали за середніми значеннями);
- високий (сума балів за високими та вкрай високими значеннями).

Після цього з'ясовуються прояви психічного "вигорання" на системно-структурних рівнях: міжособистісному, особистісному, мотиваційному [39].

2. Методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойко

Мета дослідження полягає в комплексній оцінці та виявленні ступеня емоційного вигорання у жінок. В основі методики лежить визначення різних аспектів професійного або особистісного вигорання, яке розвивається під впливом стресових факторів.

Матеріали та обладнання: тест-опитувальник, бланк для відповідей в форматі електронної гугл-форми, гаджет для входу в мережу інтернет.

Дослідження спрямоване на:

- виявлення симптомів вигорання. Методика дозволяє діагностувати симптоми емоційного виснаження, деперсоналізації (безособового ставлення до інших) та зниження особистих досягнень;

- визначення етапів формування вигорання. Методика Бойко розглядає процес емоційного вигорання як етапний. Важливо зрозуміти, на якому етапі перебуває респондент (фаза напруги, фаза резистенції, фаза виснаження);
- оцінка факторів стресу. Дослідження допомагає визначити, які чинники стресу найбільше впливають на людину, і як вони сприяють розвитку емоційного вигорання;
- розробка корекційних заходів. Після виявлення рівня та етапів вигорання можна запропонувати рекомендації для подолання або запобігання емоційному вигоранню.

Інструкція: Читайте судження і відповідайте «так» або «ні». Візьміть до уваги, що якщо у формулюваннях опитувальника йдеться про партнерів, то маються на увазі суб'єкти вашої професійної або навчальної діяльності - колеги та інші люди, з якими ви щодня працюєте або вчитеся [39].

3. Тест диференціальної самооцінки функціонального стану – опитувальник САН

Метою опитувальника САН (Самопочуття, Активність, Настрій) є диференційована самооцінка функціонального стану людини на момент тестування. Цей інструмент допомагає оцінити суб'єктивне самопочуття, рівень активності та загальний емоційний стан (настрій) людини.

Матеріали та обладнання: тест-опитувальник, бланк для відповідей в форматі електронної гугл-форми, гаджет для входу в мережу інтернет.

Основні завдання методики:

1. Оцінка фізичного та психічного стану: Опитувальник дозволяє виявити, як людина оцінює свій поточний фізичний стан (втома, енергійність, здоров'я) та психічний стан (настрій, оптимізм).
2. Моніторинг змін: Використовується для спостереження за динамікою самопочуття, активності та настрою в різні моменти часу, що дає змогу відстежувати зміни у функціональному стані внаслідок різних факторів (наприклад, стресу, хвороби, перевтоми).

3. Діагностика психоемоційних порушень: Допомагає виявляти ранні ознаки психоемоційних порушень, таких як перевтома, емоційне вигорання, депресія чи тривожність.

4. Інтервенція та профілактика: На основі результатів тесту можна розробити заходи для підтримки або покращення функціонального стану, такі як психологічні інтервенції або зміна режиму дня [40, с. 78].

4. Методика «Шкала оцінки рівня реактивної (ситуативної) та особистісної тривожності» Ч. Д. Спілбергера в адаптації Ю. Л. Ханіна

Метою методики є вимірювання рівня тривожності. Методика дозволяє кількісно оцінити рівень реактивної та особистісної тривожності, що допомагає зрозуміти, наскільки людина схильна до занепокоєння як в конкретних ситуаціях, так і в житті загалом.

Допомагає виявити людей з підвищеною тривожністю, які можуть бути в групі ризику розвитку тривожних розладів або інших психоемоційних проблем.

На основі отриманих результатів можна розробити рекомендації для зниження рівня тривожності, наприклад, через психотерапію, навчання навичкам релаксації або управління стресом.

Матеріали та обладнання: тест-опитувальник, бланк для відповідей в форматі електронної гугл-форми, гаджет для входу в мережу інтернет.

Методика “Шкала оцінки рівня реактивної (ситуативної) та особистісної тривожності” Ч. Д. Спілбергера в адаптації Ю. Л. Ханіна є одним із найпоширеніших інструментів для діагностики тривожних станів. Ця шкала призначена для визначення двох основних типів тривожності:

1. Реактивна (ситуативна) тривожність (як стан). Відображає поточний емоційний стан людини в конкретний момент або ситуацію. Реактивна тривожність характеризується напруженістю, занепокоєнням і стресовою реакцією на певні обставини. Її рівень може змінюватися в залежності від ситуації, в якій перебуває людина.

2. Особистісна тривожність (як риса особистості). Є стійкою характеристикою особистості, яка відображає схильність людини до сприйняття широкого спектра ситуацій як загрозливих або стресових. Люди з високим рівнем особистісної тривожності частіше реагують підвищеною тривогою на звичайні життєві обставини [31, с. 100].

5. Методика вимірювання рівня тривожності Дж. Тейлора (адаптація В. Норахідзе)

Метою дослідження є виявлення соматичних, поведінкових і емоційних проявів тривожності.

Матеріали та обладнання: тест-опитувальник, бланк для відповідей в форматі електронної гугл-форми, гаджет для входу в мережу інтернет.

Інструкція: Методика вимірювання рівня тривожності Дж. Тейлора складається з 60 тверджень. На кожне запропоноване питання потрібно відповісти «так» чи «ні». Опитувальник складається з 50 тверджень, що спрямовані на діагностику «тривожності» і 10 тверджень шкали «неправди». Оцінку результатів дослідження необхідно робити шляхом підрахунку результатів відповідей, що свідчать про тривожність, для чого використовується спеціальний ключ. Кожна така відповідь оцінюється в 1 бал [31, с. 106].

2.2 Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження проводилося серед жінок, що знаходяться в межах України, та які виявили бажання прийняти участь у нашому дослідженні через онлайн. Оскільки досліджувані живуть в різні регіонах України, нами було прийнято рішення зробити гугл-форми для кожної заявленої методики, що були нами обрані для дослідження. Вибірку склали 50 жінок віком від 28 до 40 років (опитування було добровільним).

Методика «Визначення психічного вигорання» Олексія Рукавішнікова була використана нами у дослідженні для діагностики рівня психічного вигорання у жінок, що перебувають у тривалих стресових умовах (Додаток А).

1. Психоемоційне виснаження (ПВ).



Рис. 2.1 Розподіл вибірки (у %) за показником психоемоційного виснаження

Згідно з таблицею норм, у 70% (35) жінок виявлено високий рівень психоемоційного виснаження (40-49 балів). При цьому, потрібно відмітити, що ми не мали жодної особи, яка б отримала низькі, вкрай низькі значення або вкрай високі значення. Проте у 30% (15) жінок виявлено середній рівень психоемоційного виснаження (21-39 балів).

Це свідчить про високий рівень емоційного і фізичного стомлення і може означати, що вони часто відчувають хронічну втому, апатію, а також байдужість до оточуючих. Такий стан є характерним для вигорання, яке виникає на тлі постійного емоційного навантаження, особливо у тих, хто виконує ролі, що вимагають постійної взаємодії з людьми, зокрема в професійному та сімейному житті. Наявність цього симптому може призвести до подальшого погіршення психічного та фізичного здоров'я.

На міжособистісному рівні у жінок спостерігаються ознаки психічного виснаження, що супроводжується роздратованістю та підвищеною агресивністю. Вони стають надзвичайно чутливими до критики чи оцінок з боку інших, що ускладнює комунікацію та створює напруження в соціальних стосунках.

На особистісному рівні жінки демонструють низьку емоційну толерантність та високий рівень тривожності, що може негативно впливати на загальний емоційний фон. Вони часто відчувають внутрішню напруженість, яка перешкоджає адекватному реагуванню на повсякденні виклики.

На мотиваційному рівні учасниці втрачають інтерес до роботи, відчувають небажання йти на роботу і прагнуть швидше закінчити робочий день. У деяких випадках це призводить до прогулів, що є сигналом глибокого професійного вигорання.

2. Особистісне віддалення (ОВ).

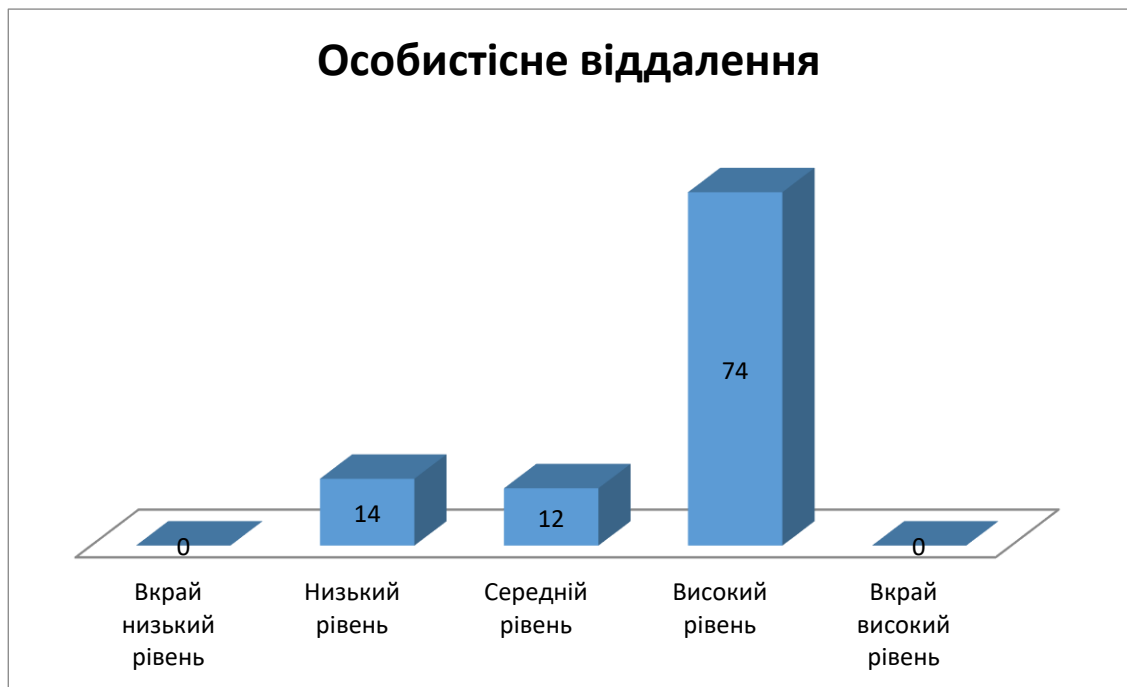


Рис 2.2 Розподіл вибірки (у %) за показником особистісне віддалення

Згідно з таблицею норм у 74% (35) респондентів виявлено високий рівень особистісного віддалення (32-40 балів). У 12% (6) жінок виявлено середній рівень (17-31 балів) і у 14% (7) жінок виявлено низький рівень ОВ (10-16 балів). Респондентів з вкрай низьким рівнем та з вкрай високим рівнем немає.

Високі результати за цією шкалою свідчать про прояви соціальної дезадаптації. Жінки з високим рівнем особистісного віддалення відчувають сильну дратівливість, негативізм, нетерплячість, а також прагнуть обмежити контакти з оточуючими. Це може відобразити не лише професійні, але й особисті

взаємини, зокрема з членами родини чи друзями. Віддалення може призвести до соціальної ізоляції, яка, у свою чергу, погіршує загальне психоемоційне самопочуття і посилює вигорання.

На міжособистісному рівні спостерігається небажання контактувати з людьми, цинічне та негативне ставлення до оточуючих. Жінки часто уникають спілкування, вважаючи, що воно є додатковим джерелом стресу.

На особистісному рівні жінки критично ставляться до інших, але водночас демонструють некритичність до власних дій та суджень, підкреслюючи свою правоту. Це може свідчити про тенденцію до самоізоляції та недовіри до оточуючих.

На мотиваційному рівні жінки втрачають зацікавленість у кар'єрному зростанні та включеності в робочий процес. Їхня байдужість до професійних досягнень та соціальних контактів може перешкоджати подальшій самореалізації.

3. Професійна мотивація (ПМ).

Згідно з таблицею норм маємо такі результати: у 80% (40) жінок - вкрай високі значення (32 і вище балів). У 16% (8) опитуваних - високі значення (25-31 балів). Двоє респондентів (4%) мають середнє значення професійної мотивації (13-24 балів). Вкрай низького та низького значення немає в жодного респондента.

Вкрай високий рівень за цією шкалою вказує на те, що у жінок значно знижена мотивація до виконання професійних обов'язків або навіть до альтруїстичної діяльності. Вони часто не відчують задоволення від роботи, проявляють песимізм щодо власної ефективності та успішності. Це може проявлятися у відсутності ентузіазму та бажання досягати високих результатів, що, врешті-решт, знижує загальну продуктивність та задоволеність життям.

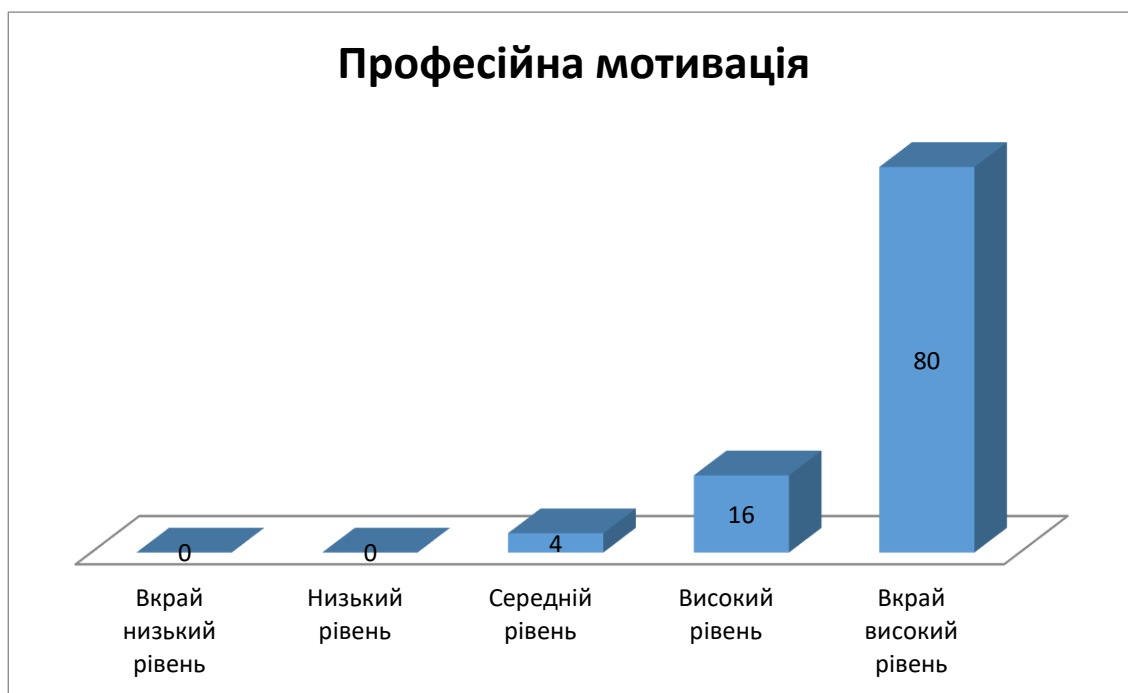


Рис 2.3 Розподіл вибірки (у %) за показником професійна мотивація

На міжособистісному рівні у жінок помітна загальна незадоволеність роботою та стосунками в колективі, що негативно впливає на їхню взаємодію з колегами. Вони почуваються відчуженими, а їхні соціальні зв'язки слабшають.

На особистісному рівні спостерігається знижена самооцінка, незадоволеність собою як професіоналом та відчуття низької ефективності. Це може призводити до відчуття, що їхні зусилля не мають належної цінності.

На мотиваційному рівні жінки більше не відчують потреби у досягненнях, що є характерною ознакою глибокого вигорання. Втрата мотивації досягати професійних результатів свідчить про суттєвий внутрішній конфлікт та брак особистісної енергії.

Норми індексу психічного вигорання.

Провівши аналіз ми виявили, що згідно з таблицею норм 62% (31) жінок мають вкрай високий рівень вигорання (113 і вище балів). 12% (6) опитуваних мають високий рівень психічного вигорання (92-112 балів). 26% (13) жінок мають середній рівень вигорання (52-91 балів).



Рис 2.4 Розподіл вибірки (у %) за показником психічне вигорання

Опираючись на дані аналізу, можна сказати, що жінки, які мають вкрай високий рівень вигорання, демонструють глибоке емоційне та особистісне виснаження. Вони відчувають значну втрату професійної мотивації, що супроводжується відчуттям соціальної ізоляції. Часто виявляються ознаки постійної втоми, зниженого інтересу до роботи та апатії до професійних досягнень. Можливе посилення тривожності та незадоволення собою.

Жінки з високим рівнем вигорання мають серйозне емоційне виснаження, яке, хоча й не таке глибоке, як у випадку дуже високого рівня, все ж впливає на загальне самопочуття. Жінки, які потрапляють до цієї категорії, можуть мати труднощі з підтримкою мотивації, відчувати періодичну втомлюваність, втрату ентузіазму до роботи та підвищену дратівливість.

Жінки з середнім рівнем вигорання відчувають епізодичне емоційне виснаження, яке може проявлятися у періодах зниженого настрою або втоми. Ці жінки все ще можуть ефективно виконувати професійні обов'язки, але відчувають певний дискомфорт, що впливає на якість їхнього життя. Вони можуть бути більш вразливими до впливу стресу і мати знижений рівень толерантності до навантажень.

Отримані результати свідчать про те, що високий і дуже високий рівень психічного вигорання є поширеним явищем серед учасниць дослідження. Емоційне виснаження, підвищена тривожність, соціальна ізоляція та втрата професійної мотивації можуть бути наслідками тривалого перебування у стресових умовах, що виснажують внутрішні ресурси. Це перешкоджає нормальній реалізації як на професійному, так і на особистому рівнях.

Такі дані підкреслюють важливість заходів щодо профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання. Серед рекомендованих заходів – психотерапевтична підтримка, навчання методам саморегуляції та розвиток емоційної стійкості, що допоможе зменшити ризик подальшого вигорання та покращити загальний рівень добробуту.

Методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойко (Додаток Б) була використана нами для визначення ступеня емоційного вигорання у жінок, які перебувають у тривалих стресових умовах. Вона дозволяє оцінити розвиток синдрому вигорання за такими стадіями: напруження, резистенція та виснаження. Завдяки цій методиці ми можемо детально аналізувати, на якому етапі формування вигорання перебуває кожна учасниця дослідження, та визначити основні фактори, що сприяють поглибленню емоційного та фізичного виснаження.

Перш за все, звернемо увагу на окремо взяті симптоми. Фаза «Напруга» має чотири симптоми: переживання травмуючих обставин, незадоволення собою, «загнаність в клітку», тривога і депресія. Проводячи опитування ми отримали певні результати.

Згідно з таблицею норм симптом «Переживання психотравмуючих обставин» сформований у 16% (8) жінок (16 і більше балів), на стадії формування у 72% (36) жінок (10-15 балів). Не сформований симптом у 12% (13) жінок (9 і менше балів). Це вказує на те, що більшість жінок (72%) знаходяться на стадії формування симптомів переживання психотравмуючих обставин.



Рис. 2.5 Розподіл вибірки (у %) за показником переживання психотравмуючих обставин

Це свідчить про значний вплив стресових факторів у їхньому житті, які вже починають проявлятися у вигляді емоційного дискомфорту, але ще не досягли критичної точки. У 16% (8 жінок) симптом повністю сформований, що свідчить про наявність у них гострої психотравмуючої реакції. Лише 12% (6 жінок) не демонструють цього симптому, що може бути пов'язано з індивідуальною стійкістю або менш вираженим впливом зовнішніх стресових обставин.

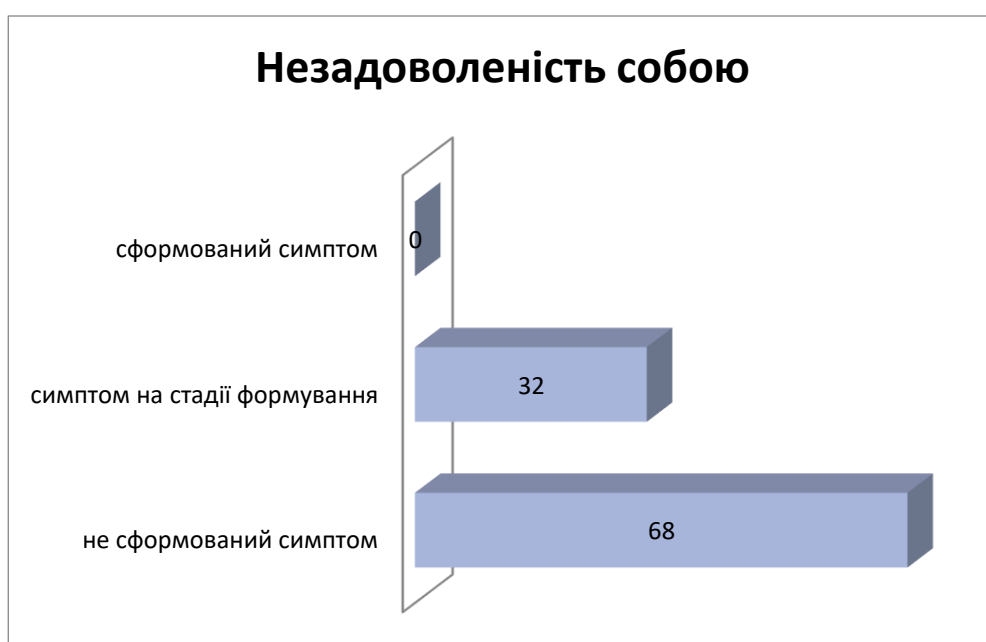


Рис.2.6 Розподіл вибірки (у %) за показником незадоволеність собою

Симптом «Незадоволеність собою», опираючись на таблицю норм, не сформований у жодної з опитуваних жінок (16 і більше балів). У 32% (16) жінок симптом на стадії формування (10-15 балів) і не сформований симптом виявлено у 68% (34) опитуваних (9 і менше балів). Враховуючи ці показники можна зробити висновок, що більшість опитаних жінок (68%) не мають вираженого симптому «Незадоволеність собою». Це свідчить про те, що вони переважно зберігають задоволення своїми досягненнями та самореалізацією, незважаючи на стресові умови. Однак у 32% жінок симптом знаходиться на стадії формування, що може свідчити про початкові ознаки емоційного напруження, яке потенційно може перерости у глибше почуття незадоволеності при подальшому впливі стресових чинників.



Рис. 2.7 Розподіл вибірки (у %) за показником загнаність в клітку

Симптом «Загнаність у клітку», згідно з таблицею норм сформований у однієї жінки (2%) (16 і більше балів), на стадії формування у 74% (37) опитуваних (10-15 балів). Не сформований симптом у 24% (12) жінок (9 і менше балів). Це говорить про те, що переважна більшість опитаних жінок (74%) перебувають на стадії формування симптому «Загнаність у клітку». Це свідчить про те, що вони починають відчувати обмеження в своїй свободі дій, можливостях чи життєвих

перспективах, що є типовою ознакою емоційного вигорання на етапі напруги. У 24% (12 жінок) цей симптом не сформований, що може вказувати на їх здатність адаптуватися до стресових умов і уникати відчуття безвиході. Лише одна жінка (1%) демонструє повністю сформований симптом, що свідчить про гостру стадію переживання цього стану.

Аналіз цих показників дозволяє зробити висновок, що більшість жінок перебувають у зоні ризику. Якщо симптом продовжить розвиватися, це може призвести до значного погіршення емоційного стану та появи супутніх ознак вигорання.

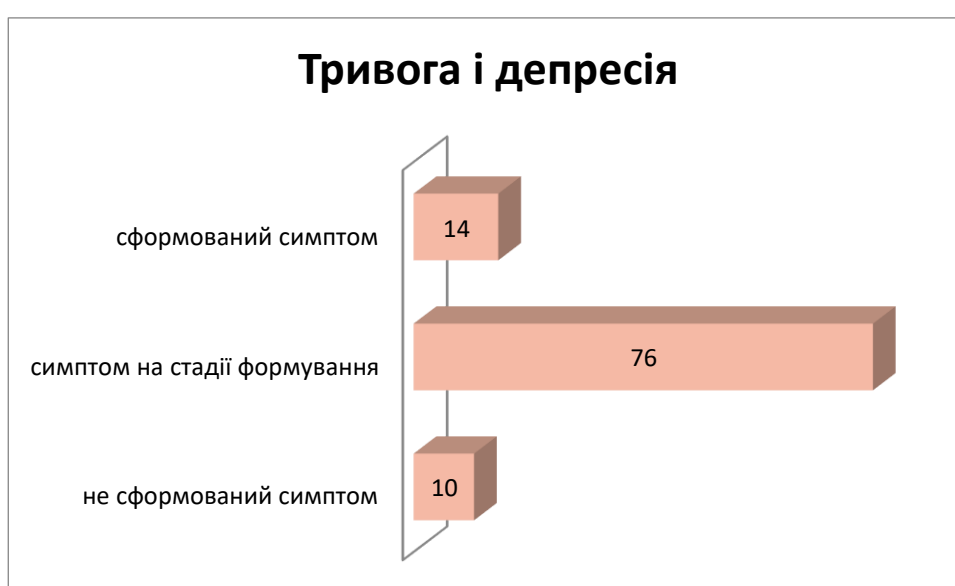


Рис. 2.8. Розподіл вибірки (у %) за показником тривога і депресія

Опираючись на таблицю норм, симптом «Тривога і депресія» сформований у 14% (8) жінок (16 і більше балів), 76% (38) жінок на стадії формування симптому (10-15 балів) і у 10% (4) симптом не сформований (9 і менше балів). Ці показники вказують на те, що більшість опитаних жінок (76%) перебувають на стадії формування симптому «Тривога і депресія». Це означає, що вони вже починають відчувати ознаки підвищеного емоційного напруження, тривожності або пригніченості, які, однак, поки не набули критичного характеру. Ця стадія є сигналом про ризик розвитку глибших емоційних розладів при відсутності належної підтримки.

У 14% (8 жінок) симптом вже сформований, що свідчить про високий рівень стресу, який виражається у значному почутті тривоги та депресії.

Лише у 10% (4 жінок) симптом не сформований, що може бути наслідком їхньої здатності до ефективної саморегуляції або менш інтенсивного впливу зовнішніх стресорів.

Аналіз результатів по фазі «Напруга» показує, що жінки, які перебувають у тривалих стресових умовах, мають різний ступінь вираженості її чотирьох основних симптомів. Найвищий рівень сформованості виявлено у симптомі «Переживання психотравмуючих обставин» (16%) і «Тривога і депресія» (14%).

Симптом «Загнаність у клітку» та «Незадоволеність собою» мають низький рівень сформованості (1% і 0% відповідно).

Більшість опитаних жінок знаходяться на стадії формування симптомів емоційного вигорання у фазі «Напруга», що свідчить про високий ризик розвитку синдрому.

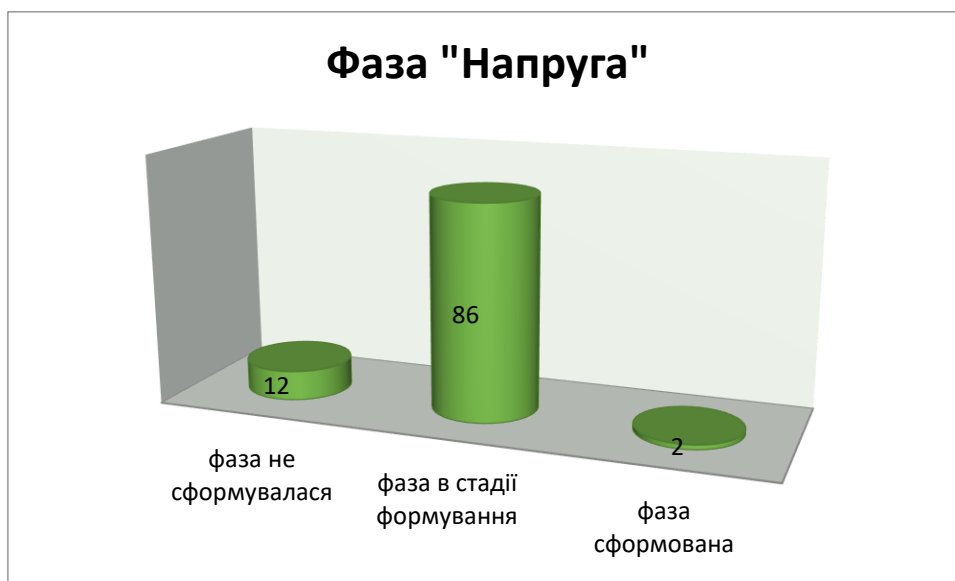


Рис. 2.9. Розподіл вибірки (у %) за показником напруга

Опрацювавши всі показники симптомів у даній фазі, можемо побачити ступінь її сформованості. Згідно з таблицею норм фаза «Напруга» не сформована у 12% (6) жінок (36 і менше балів), на стадії формування у 86% (43) жінок (37-60 балів) та сформована у 1 жінки (2%) (61 і більше балів). З огляду на це можна

зробити висновок, що фаза «Напруга» переважно знаходиться на стадії формування у більшості опитаних жінок (86%). Це свідчить про те, що емоційне вигорання ще не досягло критичної точки, але його ознаки активно розвиваються.

Розглянемо наступну фазу «Резистенція». Вона має чотири симптоми: неадекватне виборче емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, редукція професійних обов'язків.



Рис. 2.10. Розподіл вибірки (у %) за показником неадекватне виборче емоційне реагування

Симптом «Неадекватне виборче емоційне реагування, згідно з таблицею норм, не сформований у 82% (41) жінок (9 і менше балів), симптом на стадії формування у 18% (9) жінок (10-15балів). Не виявлено сформованого симптому у жодної з опитуваних.

Ці дані свідчать про те, що переважна більшість опитаних жінок (82%) не мають симптомів «Неадекватного виборчого емоційного реагування». Це означає, що вони здатні підтримувати емоційну чуйність і адекватно реагувати на події та взаємодії, навіть перебуваючи у стресових умовах. У цих жінок не спостерігається явних ознак емоційної «відчуженості» або вибіркової байдужості, характерних для цього симптому.

Водночас у 18% жінок симптом знаходиться на стадії формування. Це може свідчити про початкові ознаки емоційної захисної реакції, яка проявляється у вигляді часткової втрати емоційної залученості до певних ситуацій чи людей. Такий стан за відсутності підтримки може прогресувати до повного формування симптому.

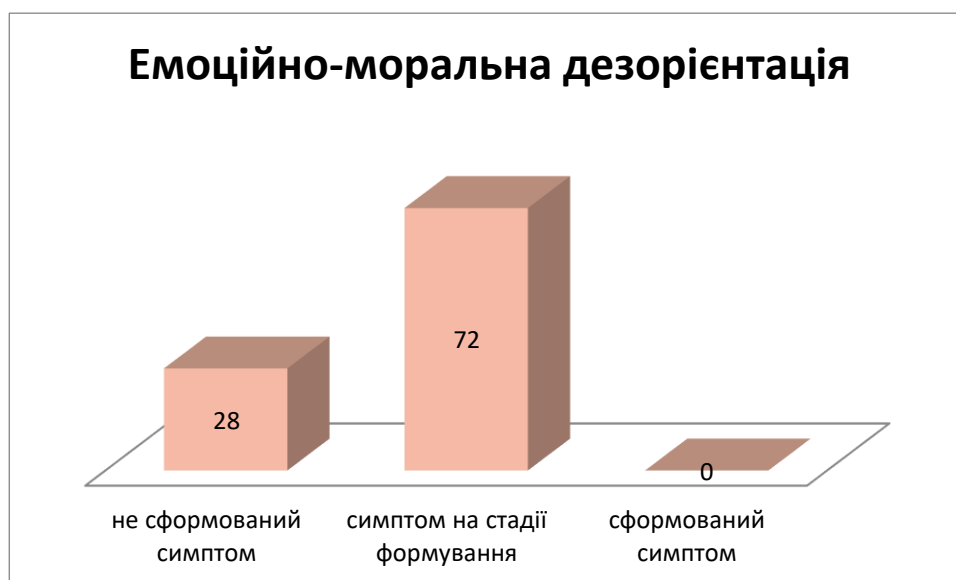


Рис. 2.11. Розподіл вибірки (у %) за показником емоційно-моральна дезорієнтація

Опираючись на таблицю норм, ми виявили, що симптом «Емоційно-моральна дезорієнтація» не сформувався у 28% (14) жінок (9 і менше балів), на стадії формування у 72% (36) жінок (10-15 балів). Сформованого симптому не виявлено.

Ці дані вказують на те, що симптом «Емоційно-моральна дезорієнтація» здебільшого перебуває на стадії формування у 72% опитаних жінок. Це означає, що значна частина респонденток починає демонструвати ознаки порушення моральних орієнтирів і втрати емоційної чутливості в професійній чи міжособистісній взаємодії. Вони можуть поступово втрачати важливість моральних принципів у своїй діяльності, що є характерним для фази «Резистенція» в емоційному вигоранні.

У 28% жінок симптом не сформувався, що свідчить про збереження моральних цінностей і чутливості до етичних аспектів. Ці респондентки демонструють стійкість до цього аспекту емоційного вигорання.

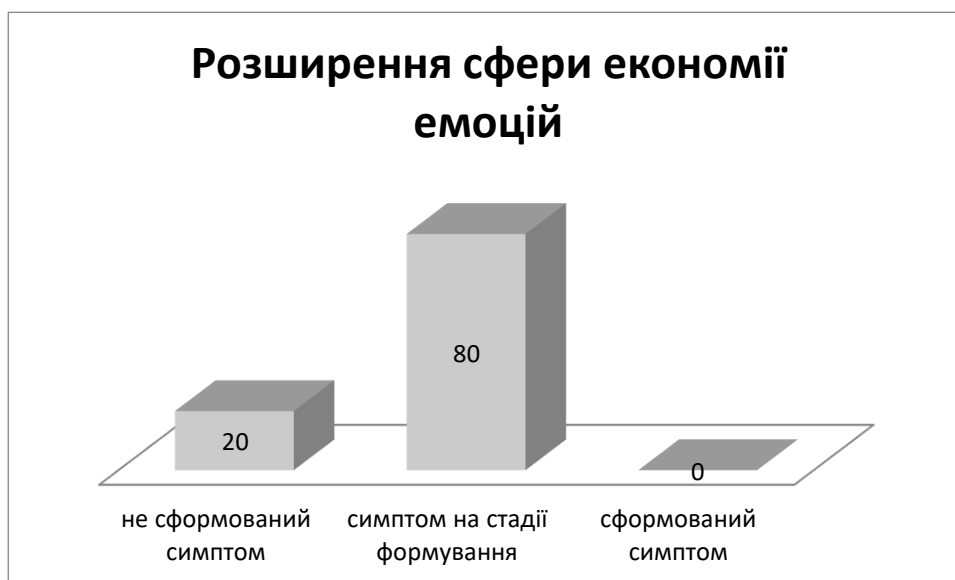


Рис. 2.12. Розподіл вибірки (у %) за показником розширення сфери економії емоцій

Симптом «Розширення сфери економії емоцій», згідно з таблицею норм, не сформований у 20% (10) жінок (9 і менше балів), сформований у 80% (40) жінок (1-15 балів). Сформованого симптому не виявлено.

Результати свідчать про те, що симптом «Розширення сфери економії емоцій» знаходиться на стадії формування у переважної більшості опитаних жінок (80%). Це означає, що у цих респонденток починають проявлятися тенденції до зменшення емоційної залученості не лише в професійній діяльності, а й у інших сферах життя. Вони можуть уникати соціальних контактів, емоційно дистанціюватися від близьких або скорочувати обсяг енергії, що витрачається на міжособистісну взаємодію. Така поведінка є захисною реакцією на тривалий стрес, але водночас сигналізує про ризик подальшого емоційного вигорання.

У 20% жінок симптом не сформований, що вказує на їхню здатність зберігати емоційну залученість і підтримувати якісні соціальні взаємодії навіть у стресових умовах.

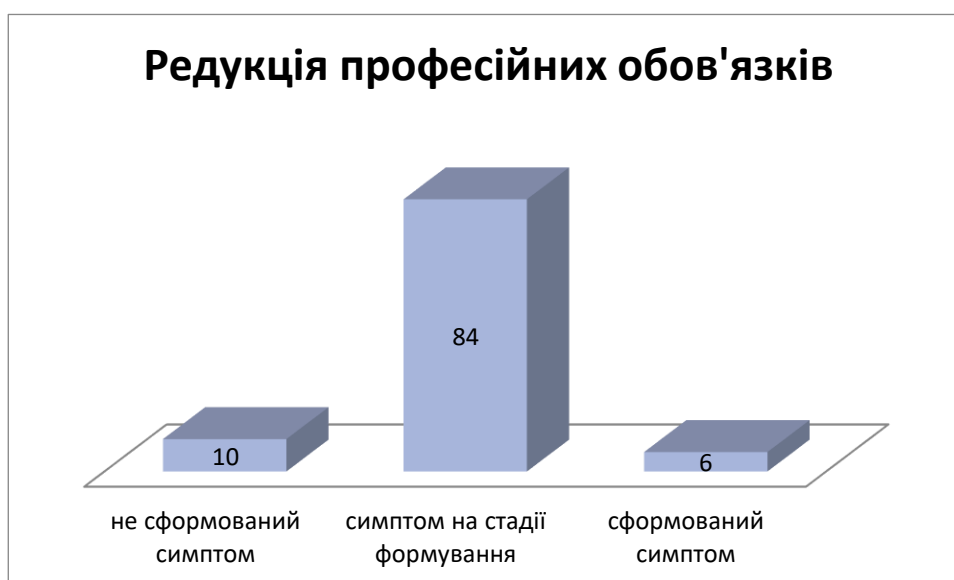


Рис. 2.13. Розподіл вибірки (у %) за показником редукція професійних обов'язків

Опираючись на таблицю норм, симптом «Редукція професійних обов'язків» не сформований у 10% (5) жінок (9 і менше балів). Симптом на стадії формування у 84% (42) жінок (10-15 балів) та у 6% (3) жінок симптом сформувався.

Жінки, у яких не сформований симптом (10%), імовірно, не відчують суттєвого зниження мотивації чи зменшення професійної активності.

У більшості жінок симптом знаходиться на стадії формування (84%). Це свідчить про те, що вони починають зазнавати труднощів із виконанням своїх професійних обов'язків, з'являються ознаки зниження мотивації, зменшення зацікавленості в роботі, можливо, відчуття втоми та виснаження. Втім, цей стан ще не досяг критичної точки.

У невеликої кількості жінок симптом вже сформувався повністю (6%). Це вказує на те, що ці жінки відчують значну редукцію професійних обов'язків — вони можуть суттєво знизити свою професійну активність або навіть відмовлятися від виконання певних завдань. Можливо, це пов'язано зі синдромом професійного вигорання.

Провідними симптомами є розширення сфери економії емоцій та редукція професійних обов'язків, що свідчить про тенденцію до емоційного

дистанціювання та зниження професійної залученості. Це є типовим проявом фази «Резистенція» в розвитку синдрому емоційного вигорання.

З огляду на домінування цих симптомів, жінки перебувають у стані захисного реагування на стрес, що проявляється через зменшення емоційних та професійних зусиль. Така поведінка може призвести до подальшого поглиблення емоційного вигорання.



Рис. 2.14. Розподіл вибірки (у %) за показником резистенція

Опрацювавши всі показники симптомів у даній фазі та опираючись на таблицю норм, виявили, що у 34% (17) жінок фаза «Резистенція» не сформувалася. У 66% (33) жінок фаза на стадії формування. Цікавим фактом є те, що сформованої фази не виявлено.

Проаналізувавши всі показники, можна зробити висновок, що загальний стан опитаних жінок свідчить про тенденцію до формування фази «Резистенція», проте вона ще не досягла критичного рівня. Це вказує на те, що емоційне виснаження поступово нарастає, але все ще є можливість зупинити цей процес за допомогою відповідних заходів підтримки.

Відсутність повністю сформованої фази свідчить про те, що жінки знаходяться у переході від початкових стадій вигорання до більш глибоких форм, але ще мають ресурси для відновлення.

Розглянемо останню фазу методики «Виснаження». Вона має чотири симптоми: емоційний дефіцит, емоційна відстороненість, особистісна відстороненість та психосоматичні та психовегетативні порушення.

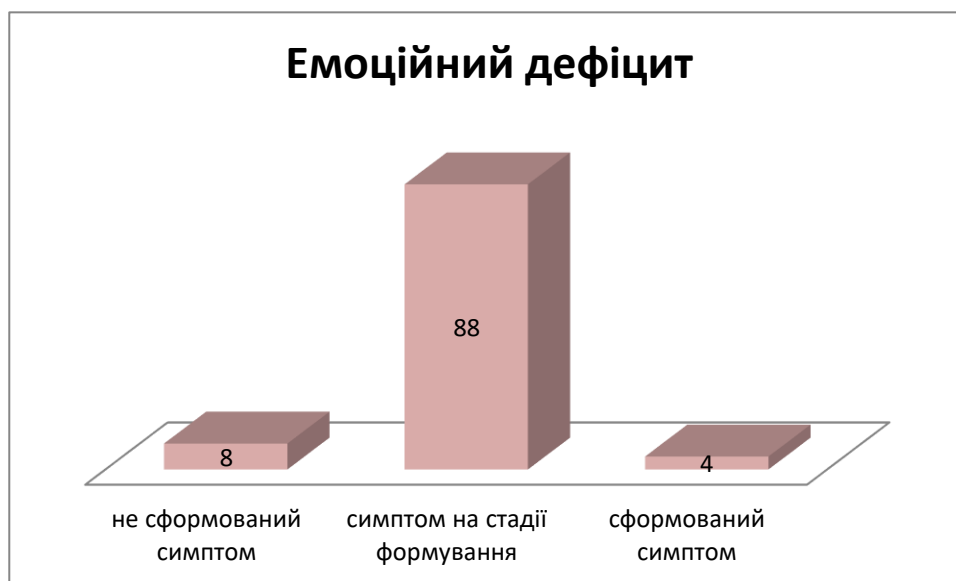


Рис. 2.15. Розподіл вибірки (у %) за показником емоційний дефіцит

Досліджуючи симптом «Емоційний дефіцит» ми отримали такі результати: 8% (4) жінок не мають сформованого симптому (9 і нижче балів), у 88% (44) симптом на стадії формування (10-15 балів) і у 4% (2) симптом сформований (16 і більше балів).

Відсутність симптому у 8% жінок свідчить про збереження у них емоційних ресурсів і здатність підтримувати емоційну взаємодію навіть за умов стресу. Це може бути пов'язано з наявністю у них більш ефективних стратегій подолання стресу або підтримуючого робочого середовища.

Фаза формування у 88% жінок свідчить про початкові ознаки емоційного дефіциту, коли працівниці відчувають труднощі у підтриманні емоційної чуйності на роботі та у повсякденних взаєминах. Це може проявлятися у зниженні емпатії, байдужості до проблем оточуючих, або небажанні підтримувати емоційні контакти.

Повністю сформований симптом у 4% жінок вказує на те, що ці респонденти вже відчувають значне емоційне виснаження. Вони можуть бути

емоційно «вичерпаними», що призводить до майже повної втрати емоційної реактивності як захисного механізму від подальшого перевантаження.

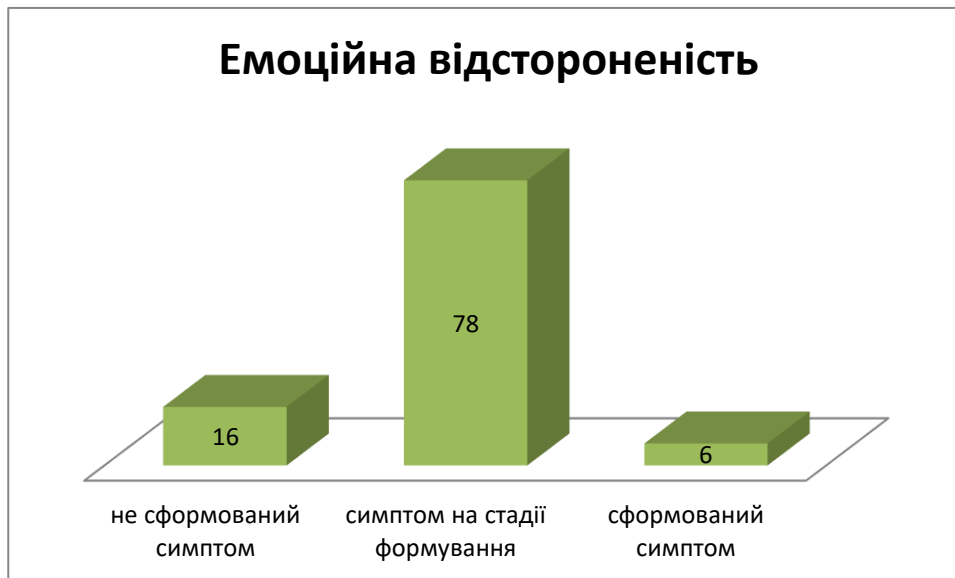


Рис. 2.16. Розподіл вибірки (у %) за показником емоційна відстороненість

Згідно з таблицею норм у 16% (8) жінок не сформований симптом «Емоційної відстороненості» (9 і нижче балів), у 78% (39) жінок симптом на стадії формування (10-15 балів) і у 6% (3) респондентів сформований симптом. З огляду на ці дані, 16% жінок без ознак цього симптому свідчать про їхню здатність підтримувати емоційну залученість навіть у складних умовах, що може бути пов'язано з використанням ефективних стратегій подолання стресу або сприятливими умовами роботи.

Емоційна відстороненість на стадії формування у 78% жінок свідчить про наявність захисних механізмів, що починають працювати у відповідь на тривалий стрес. Це може проявлятися у вигляді зниження емпатії, байдужості до потреб оточуючих та зменшення емоційної участі в робочих процесах.

6% респонденток із повністю сформованим симптомом вказують на критичний рівень емоційної втоми, коли жінки відчувають значне емоційне виснаження та цілковиту втрату інтересу до професійної діяльності. Це може супроводжуватися байдужістю до виконання завдань та навіть бажанням ізолюватися від робочого колективу.

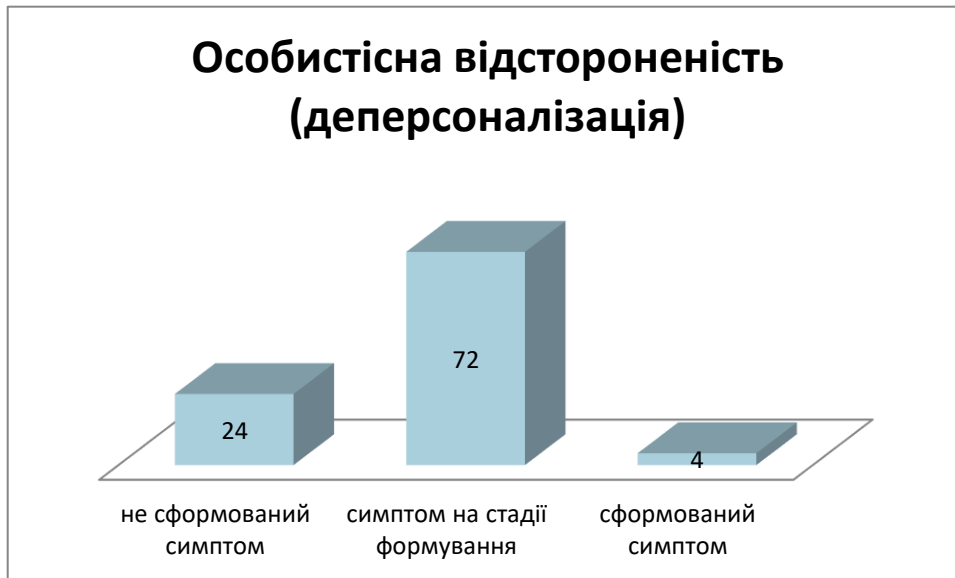


Рис 2.17. Розподіл вибірки (у %) за показником особистісна відстороненість (деперсоналізація)

З огляду на таблицю норм, маємо такий результат: у 24% (12) жінок не сформований симптом (9 і нижче балів), у 72% (33) жінок синдром на стадії формування і 4 % (2) жінок мають сформований симптом.

Ці результати свідчать про те, що більшість опитаних жінок (72%) перебувають на стадії формування симптому, що вказує на початок розвитку ознак емоційного вигорання. У них уже спостерігаються прояви симптому, але вони ще не досягли критичного рівня. Це означає, що жінки знаходяться на межі виснаження, і, якщо не вжити відповідних заходів, симптом може перерости у стійкий стан, що негативно вплине на їхнє професійне та особисте життя.

Симптом «Психосоматичні і психовегетативні порушення», згідно з таблицею норм сформований у 2% (1) жінок (16 і більше балів). У 68% (34) жінок симптом на стадії формування (10-15 балів). У 30% (15) жінок симптом не сформувався (9 і менше балів).

30% (15 жінок), у яких симптом не сформувався, свідчать про відсутність серйозних психосоматичних проблем на даний момент. Ці жінки, ймовірно, мають кращу здатність адаптуватися до стресових умов або користуються ефективними способами управління стресом, що допомагає їм підтримувати як фізичне, так і психічне здоров'я.

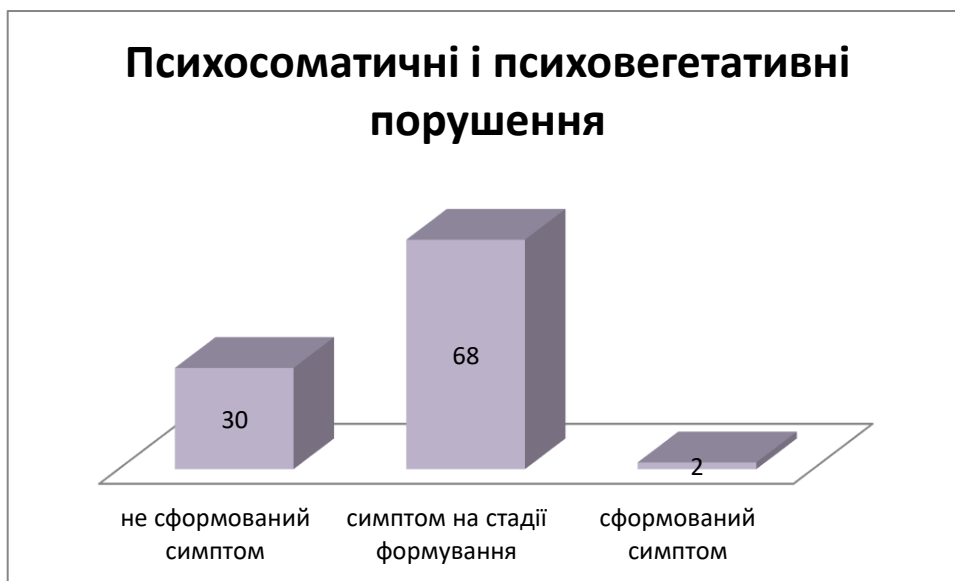


Рис. 2.18. Розподіл вибірки (у %) за показником психосоматичні і психовегетативні порушення

Симптом на стадії формування у 68% (34) жінок свідчить про те, що більшість респондентів вже мають початкові ознаки психосоматичних проблем, пов'язаних із тривалим стресом та емоційним перевантаженням. Це можуть бути такі прояви, як часті головні болі, порушення сну, підвищена тривожність, проблеми з травленням або зміни артеріального тиску. Хоча ці порушення ще не досягли критичної стадії, їхня присутність є тривожним сигналом.

2% (1 жінка) із повністю сформованим симптомом вказує на те, що у цієї респондентки вже є виражені психосоматичні та психовегетативні порушення, які можуть значно впливати на її фізичне самопочуття і працездатність. Це може включати хронічну втому, серйозні порушення сну, часті стресові розлади та інші стани.

Проаналізувавши усі симптоми даної фази, ми виявили, що згідно з таблицею норм у 20% (10) жінок фаза не сформувалася (36 і менше балів), у 76% (38) жінок фаза в стадії формування (37-60 балів) і у 4% (2) жінок фаза сформована (61 і більше балів).



Рис. 2.19. Розподіл вибірки (у %) за показником виснаження

З огляду на ці дані ми бачимо що більшість жінок у стадії формування фази «Виснаження». Це означає, що вони вже можуть відчувати певні труднощі в емоційній та фізичній сфері, такі як зниження емоційної залученості, підвищена втомлюваність, або труднощі в підтримці мотивації.

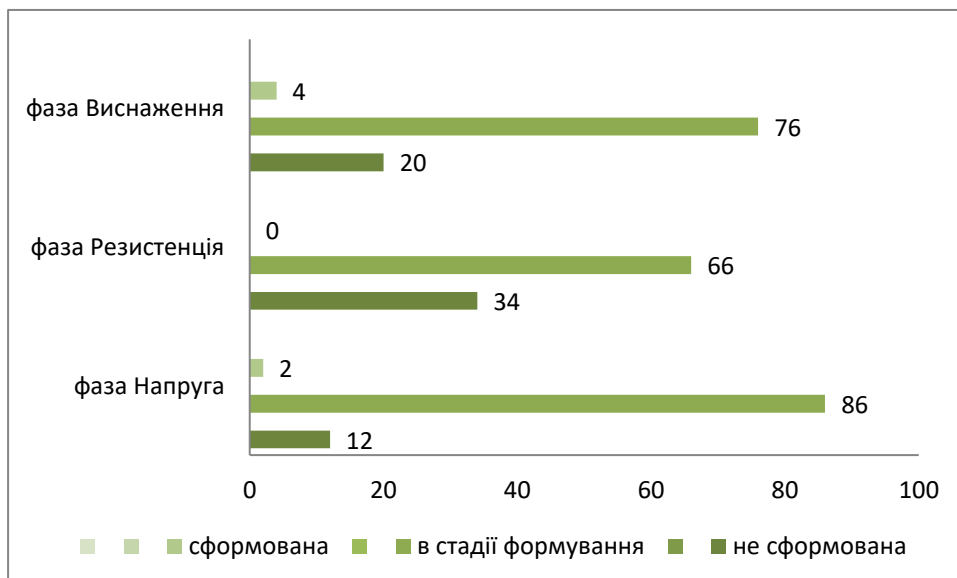


Рис. 2.20. Розподіл вибірки (у %) за показником фаз: виснаження, резистенція, напруга

Аналізуючи дані дослідження, можна зробити висновок, що у більшості жінок усі три фази знаходяться на стадії формування. Це свідчить про високий

ризик розвитку синдрому емоційного вигорання. Стадія формування означає, що жінки вже починають проявляти ознаки цих фаз, проте вони ще не досягли критичного рівня. Також, це свідчить про те, що жінки перебувають під тривалим і значним стресом, який перевищує їхні адаптивні можливості. Це може бути пов'язано як з робочими факторами так і з особистими аспектами життя.

Відсутність критичних симптомів означає, що на цьому етапі жінки ще мають можливість впоратися з проблемою, але потребують кращих механізмів для зниження стресу та емоційного навантаження. Існує потреба в розвитку навичок саморегуляції та ресурсних методик для підтримки емоційного здоров'я.

Якщо не вжити відповідних заходів (наприклад, програм підтримки, тренінгів зі зниження стресу), ці фази можуть перейти у більш важкий стан. Тобто існує реальний ризик переходу стадії формування в повністю розвинені симптоми, що може негативно вплинути на фізичне та психічне здоров'я, працездатність та загальну якість життя.

Отже, ситуація, коли фази «Виснаження», «Резистенція» та «Напруга» перебувають у стадії формування, сигналізує про необхідність активної роботи зі збереженням емоційного здоров'я та зменшенням навантаження, щоб уникнути подальшого розвитку синдрому емоційного вигорання.

За допомогою тесту диференціальної самооцінки функціонального стану – опитувальник САН (Додаток В) ми визначили рівень самопочуття, активності і настрою людини.

Згідно з таблицею норм маємо такі результати:

Самопочуття – 28% (14 жінок) мають низький рівень (30 і нижче балів). Це свідчить про наявність труднощів зі здоров'ям або загальним фізичним станом у цієї частини вибірки.

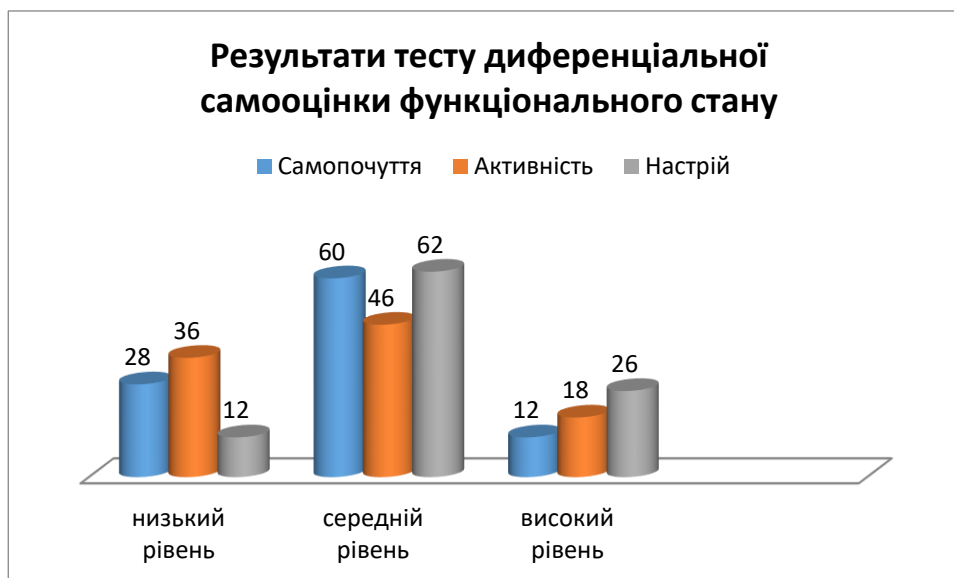


Рис. 2.21. Розподіл вибірки (у %) за показником результату тесту диференціальної самооцінки функціонального стану

60% (30 жінок) мають середній рівень (30-50 балів). Такий показник вказує на переважно стабільний фізичний стан без значних відхилень. 12% (6 жінок) мають високий рівень самопочуття (50 і вище балів), що свідчить про відмінний фізичний стан і гарне самопочуття.

Активність – 36% (18 жінок) мають низький рівень (30 і нижче балів). Це може вказувати на втому, знижений рівень енергії або мотивації. 46% (24 жінки) мають середній рівень (30-50 балів), що свідчить про помірну активність і витривалість. 18% (9 жінок) мають високий рівень активності (50 і вище балів). Ця група вирізняється бадьорістю та ініціативністю.

Настрій – 12% (6 жінок) мають низький рівень (30 і нижче балів), що свідчить про переважно позитивний емоційний фон у вибірці. 62% (31 жінка) мають середній рівень (30-50 балів), що є найчисленнішою категорією. Це означає, що більшість перебуває в стабільному емоційному стані. 26% (13 жінок)

мають високий рівень настрою (50 і вище балів), що свідчить про їхній піднесений емоційний стан.

Самопочуття. Переважна більшість (60%) жінок мають середній рівень, що свідчить про задовільний фізичний стан. Проте 28% жінок мають низький рівень, що може потребувати додаткової уваги до їхнього здоров'я.

Активність. Найбільша частка (46%) демонструє середній рівень активності. Водночас значна кількість (36%) мають низьку активність, що може бути пов'язано з втомою або недостатнім відпочинком.

Настрій. Більшість жінок (62%) перебувають у середньому емоційному стані, а 26% мають високий рівень настрою, що свідчить про загальну позитивну тенденцію у вибірці.

Загалом можна зазначити, що жінки демонструють переважно середній рівень за всіма трьома показниками, що є показником стабільного стану. Однак, низькі показники самопочуття та активності в окремих групах вказують на необхідність звернути увагу на фактори, які можуть впливати на фізичний і психоемоційний стан жінок. Це можуть бути як зовнішні чинники (наприклад, умови праці, стресові ситуації, недостатній відпочинок), так і внутрішні (особливості здоров'я, рівень фізичної активності, якість харчування).

Особливо важливо врахувати низькі показники самопочуття у 28% жінок та активності у 36% жінок, адже ці аспекти можуть суттєво впливати на загальну якість життя.

Методика «Шкала оцінки рівня реактивної (ситуативної) та особистісної тривожності» Ч. Д. Спілбергера в адаптації Ю. Л. Ханіна (Додаток Г) є важливим інструментом для визначення рівня тривожності у сучасних жінок, які перебувають у стресових умовах. Її застосування дозволяє не тільки визначити поточний рівень тривожності, але й оцінити загальний емоційний стан, що є ключовим у виявленні психологічних чинників, які сприяють емоційному вигоранню.



Рис. 2.22. Розподіл вибірки (у %) за показником ситуативна тривожність

Проаналізувавши відповіді респондентів, маємо такий результат згідно з таблицею норм ситуативної тривожності: 28% (14 жінок) мають високий рівень (46 і вище балів), 54% (27 жінок) мають середній рівень (31-45 балів), 18% (9 жінок) мають низький рівень (0-30 балів).

Виходячи з цього можемо говорити про значну частку жінок (28%), які перебувають у стані підвищеної тривожності, що може бути обумовлено високим рівнем стресу або впливом несприятливих зовнішніх обставин. Високий рівень ситуативної тривожності зазвичай свідчить про тимчасове, але інтенсивне емоційне напруження, що потребує негайної уваги, оскільки він може впливати на здатність ефективно справлятися з труднощами.

Більшість респондентів (54%) мають середній рівень ситуативної тривожності. Це свідчить про помірний рівень емоційного реагування на стресові фактори, який є типовим для більшості людей і не завжди має негативні наслідки. Однак, за тривалого впливу стресу навіть середній рівень тривожності може призводити до емоційного виснаження.

Низький рівень ситуативної тривожності мають 18% жінок, що свідчить про їхню стійкість до короткотривалих стресових ситуацій. Ця група жінок, ймовірно,

володіє ефективними механізмами подолання стресу або менш піддається впливу зовнішніх обставин.

Отримані дані свідчать про наявність у значної частини жінок високої та середньої ситуативної тривожності, що може вказувати на потребу у психоемоційній підтримці.

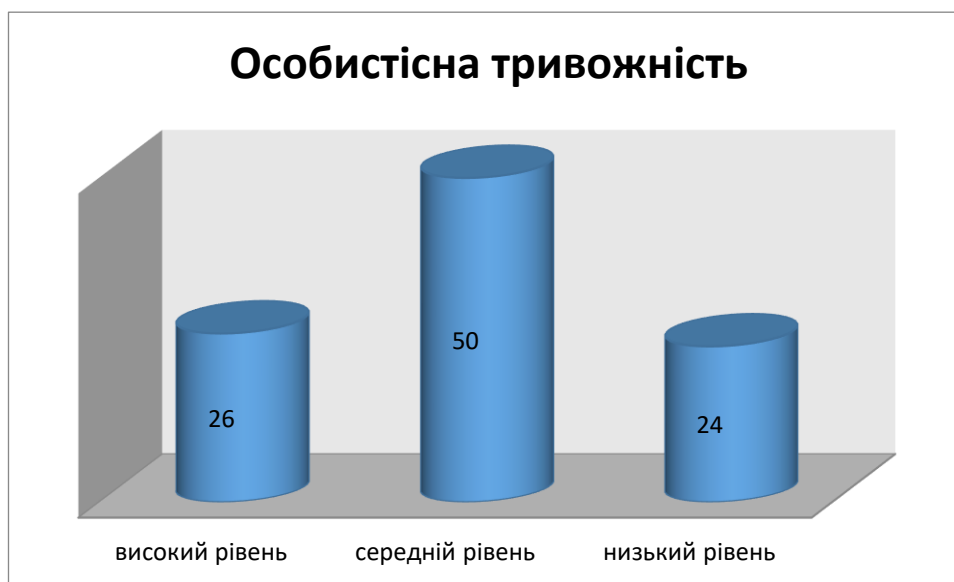


Рис. 2.23. Розподіл вибірки (у %) за показником особистісна тривожність

Щодо дослідження особистісної тривожності, маємо такий результат: високий рівень тривожності мають 26% (13 жінок), відповідно до таблиці норм (46 і вище балів). У 50% (25 жінок) середній рівень (31-45 балів), у 24% (12 жінок) низький рівень.

Це вказує на те, що значна частина респондентів (26%) відчують підвищену особистісну тривожність, яка є стійкою характеристикою і може відображати загальну схильність до хвилювання, неспокою та підвищеної чутливості до стресових ситуацій. Такий рівень тривожності може впливати на їхню здатність адаптуватися до змін та ефективно справлятися з життєвими викликами, а також бути фактором ризику для розвитку емоційного вигорання.

Половина жінок (50%) мають середній рівень особистісної тривожності. Це свідчить про їх помірну схильність до занепокоєння, яка зазвичай не має деструктивного впливу на їхній емоційний стан, однак за умов тривалого стресу може посилюватися.

Низький рівень особистісної тривожності спостерігається у 24% жінок, що вказує на їхній емоційний баланс, впевненість у собі та стійкість до тривожних думок. Ці жінки, ймовірно, володіють ефективними механізмами емоційної саморегуляції, що сприяє їхній адаптивності в стресових умовах.

Отримані результати свідчать про те, що більшість опитуваних жінок мають середній або високий рівень особистісної тривожності, що може бути чинником, який знижує їхню здатність до ефективного подолання стресу.

Аналізуючи обидва показники, можна зробити висновок, що значна частина опитаних жінок демонструє середній та високий рівень як ситуативної, так і особистісної тривожності. Це свідчить про підвищений рівень емоційного напруження та схильність до хвилювання, що може негативно впливати на їхню здатність адаптуватися до стресових умов і ефективно справлятися з життєвими викликами. Такі показники тривожності можуть стати основою для розвитку емоційного вигорання. Постійне перебування у стані підвищеної тривожності виснажує емоційні ресурси, знижує мотивацію та здатність до продуктивної діяльності. Високий рівень тривожності може також посилювати відчуття безпорадності та знижувати самооцінку, що є характерними ознаками синдрому емоційного вигорання.

У межах дослідження на тему «Психологічні чинники емоційного вигорання сучасної жінки в стресових умовах» також було використано **методику вимірювання рівня тривожності** Дж.Тейлора в адаптації В. Норахідзе (Додаток Д).

Відповідно до шкали норм, у 82% (41 жінка) мають дуже високі показники рівня тривожності (40-50 балів). А у 18% (9 жінок) середній рівень але з тенденцією до високого (16-24 бали). Респондентів з середнім рівнем з тенденцією до низького та низьким рівнем тривожності не виявлено.

Високий рівень тривоги вказує на значне емоційне напруження та психічний дискомфорт, які можуть слугувати передумовою розвитку емоційного вигорання у жінок в стресових умовах. Підвищена тривожність проявляється в постійному стані напруженості, переживаннях, складнощах у концентрації уваги,

та частих негативних очікуваннях. Це створює додаткове навантаження на психіку і може сприяти прискоренню процесу вигорання.

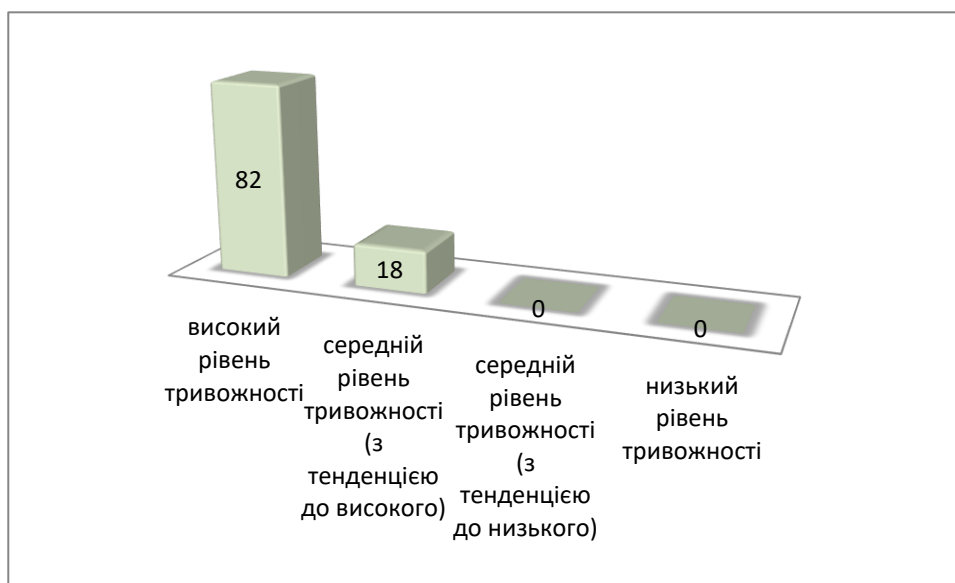


Рис. 2.24. Розподіл вибірки (у %) за показником рівня тривожності

Жінки з високим рівнем тривожності схильні до зниження емоційної стійкості, що посилює ризики емоційного та фізичного виснаження. Тривожність також пов'язана з почуттям незахищеності, недовірою до власних сил і негативними установками щодо власної ефективності, що, в свою чергу, впливає на сімейні відносини, професійну мотивацію та стосунки з оточенням. Це може призводити до поступового переходу від стресових переживань до хронічного стану емоційного вигорання.

Був проведений кореляційний аналіз взаємозв'язку тривоги з психоемоційним виснаженням, особистісною віддаленістю, професійною мотивацією та емоційним вигоранням, його результати відображені в Таблиці 2.1.

Кореляційний аналіз здійснювався за допомогою критерію r -Пірсона, (використовувались метричні шкали сирих балів, отриманих за тестами О. Рукавішнікова та Дж. Тейлора). Обчислення коефіцієнтів кореляції проводилось в програмі Excel, рівень статистичної значущості результатів визначався за Таблицями критичних значень коефіцієнтів кореляції r -Пірсона.

Таблиця 2.1.

Значення коефіцієнтів кореляції змінних

	Психоемоційне виснаження	Особистісне віддалення	Професійна мотивація	Психічне вигорання
Тривога	$r = 0,631$	$r = 0,830$	$r = 0,819$	$r = 0,820$
Рівень статистичної значущості	$p < 0,001$	$p < 0,001$	$p < 0,001$	$p < 0,001$

Дослідження показало статистично значущий позитивний зв'язок між тривогою та показниками психоемоційного виснаження, особистісного віддалення. Це означає, що з підвищенням рівня тривоги, збільшується інтенсивність двох показників перших (таблиця 2.1). Особливо сильна кореляція спостерігається між тривожністю та особистісним віддаленням ($r = 0,830$), що вказує на можливий критичний вплив тривоги на емоційний стан і міжособистісні стосунки.

Тож дані кореляційного аналізу вказують на те, що тривога є одним із ключових психологічних чинників, які суттєво впливають на розвиток емоційного вигорання у жінок.

Тривога та психоемоційне виснаження ($r = 0,631$, $p < 0,001$). Жінки з високим рівнем тривоги частіше стикаються з відчуттям виснаження, що відображає нездатність справлятися зі стресовими навантаженнями.

Тривога та особистісне віддалення ($r = 0,830$, $p < 0,001$). Сильний зв'язок свідчить про те, що тривога сприяє зростанню дистанціювання від оточення, що може негативно впливати на соціальну підтримку.

Тривога та професійна мотивація ($r = 0,819$, $p < 0,001$). Високий рівень тривожності, що корелює з підвищенням інтересу до роботи, свідчить про те, що люди, які відчувають високий рівень тривоги, можуть бути більш мотивованими до виконання своїх професійних обов'язків. Це може відбуватися через бажання

уникнути невдач або помилок, що підвищує їхню зосередженість і готовність до роботи.

Однак, такий стан не завжди є позитивним: постійне перебування в тривожному стані може призвести до швидкого виснаження ресурсів організму, емоційного вигорання та зниження загальної ефективності. Підвищена тривожність часто стимулює продуктивність лише на короткочасних відрізках часу, але в довгостроковій перспективі може сприяти формуванню негативних наслідків для психічного здоров'я, зокрема стресу, зниження емоційного тону і, зрештою, погіршення професійних результатів.

Таким чином, хоча початковий імпульс у вигляді підвищеної мотивації може мати свої переваги, важливо вживати заходів для управління тривожністю, щоб вона не перетворилася на перешкоду для стабільної продуктивності та емоційного благополуччя.

Тривога та психічне вигорання ($r = 0,820, p < 0,001$). Найявний позитивний зв'язок між тривогою та вигоранням свідчить про те, що емоційні та когнітивні наслідки стресу можуть підсилювати прояви вигорання.

Отримані результати підкреслюють важливість психологічної підтримки жінок у стресових ситуаціях. Зниження рівня тривоги може бути ефективною стратегією для профілактики емоційного вигорання. Це може включати методи релаксації, когнітивно-поведінкову терапію, а також розвиток стійкості до стресу через позитивну соціальну взаємодію та здоровий баланс між роботою й особистим життям [64].

2.3 Психокорекційна програма: «Стратегії психологічної підтримки для зниження рівня емоційного вигорання»

За результатами проведеного дослідження, в якому були описані психологічні чинники, виявлено, що вони впливають на емоційне вигорання сучасних жінок. Таким чином це стало основою створення психокорекційної програми, що до стратегій психологічної підтримки для зниження рівня емоційного вигорання.

Актуальність програми: емоційне вигорання є серйозною проблемою сучасного суспільства, особливо для жінок, які часто поєднують професійні обов'язки з доглядом за родиною, що вимагає постійного перемикання між ролями. Відсутність часу на відпочинок та відновлення сил призводить до виснаження і ризику емоційного вигорання. Жінки часто відчувають тиск суспільних норм, які вимагають від них бути ідеальними матерями, дружинами та професіоналами. Це створює додатковий рівень стресу, що підсилює ризик вигорання. Сучасні жінки все більше прагнуть досягати кар'єрних висот, але стикаються з перешкодами, такими як нерівна оплата праці та обмежений доступ до керівних посад. Це може викликати хронічний стрес і демотивацію. Сучасні жінки часто нехтують власними потребами у догляді за емоційним здоров'ям, віддаючи пріоритет сім'ї та роботі. Відсутність часу на власний розвиток і психічну підтримку підвищує ризик вигорання. Постійна доступність через соціальні мережі та месенджери також збільшує навантаження, оскільки жінки можуть отримувати робочі чи сімейні завдання у будь-який час. Це призводить до відчуття, що вони завжди повинні бути на зв'язку. Жінки часто виконують роль «емоційного регулятора» в сім'ї, підтримуючи не тільки дітей, але й партнерів та інших родичів. Ця відповідальність може бути виснажливою і сприяти вигоранню. Хоча багато сучасних жінок прагнуть фінансової незалежності, вони можуть відчувати додатковий тиск через нестабільність роботи або необхідність підтримувати родину. Це створює ще одну площину для стресу і вигорання.

Відсутність ефективних стратегій підтримки може призвести до серйозних психічних і фізичних наслідків. Програма "Стратегії психологічної підтримки для зниження рівня емоційного вигорання" є важливим інструментом для зменшення стресу, розвитку психологічної стійкості та підтримки психічного здоров'я учасників.

Сфери корекційного впливу:

- стрес та емоційне напруження;
- розвиток стійкості до стресу;
- підтримка психічного здоров'я;

- покращення самосвідомості та самоконтролю;
- створення здорових стратегій coping-ресурсів для подолання вигоряння.

Мета програми: сформувати у учасниць ефективні стратегії психологічної підтримки для зниження рівня емоційного вигоряння, підвищити рівень психологічної стійкості, покращити емоційний баланс і впоратися з стресовими факторами, що впливають на їх життя.

Завдання програми:

- підвищити рівень усвідомленості учасників щодо причин та наслідків емоційного вигоряння;
- навчити учасників технікам релаксації та саморегуляції;
- ознайомити з методами когнітивно-поведінкової терапії та їх застосуванням у зниженні стресу;
- використовувати арт-терапевтичні підходи для вираження емоцій та зняття напруги;
- підтримати розвиток емоційної стійкості та вміння адаптуватися до життєвих труднощів;
- розробити індивідуальні плани підтримки психічного здоров'я.

Загальна кількість зустрічей: 6 зустрічей.

Тривалість одного заняття: 1.5 - 2 години.

Частота проведення занять: один раз на тиждень.

Кількість учасників: 37 осіб.

Форма проведення: групова.

Обладнання: Платформа для відеоконференції (Google Meet), інтерактивний

чат, аркуш паперу, кольорові олівці, ручки, маркери, фломастери, презентації, блокнот і ручка для записів.

Прогнозований результат:

- зниження рівня стресу та емоційного вигоряння;
- покращення самоконтролю та емоційної стійкості;
- розвиток здорових стратегій для збереження психологічного балансу;

- збільшення усвідомленості щодо емоційних потреб та способів їх підтримки;
- розробка індивідуальних стратегій подолання стресу та підтримки психічного здоров'я.

Діагностичні методики: для вимірювання результативності програми ми використовували наступні методики:

- 1) Методика «Визначення психічного «вигорання» Олексія Рукавішнікова.
- 2) Методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойко.
- 3) Тест диференціальної самооцінки функціонального стану – опитувальник САН.
- 4) Методика «Шкала оцінки рівня реактивної (ситуативної) та особистісної тривожності» Ч. Д. Спілбергера в адаптації Ю. Л. Ханіна.
- 5) Методика вимірювання рівня тривожності Дж. Тейлора (адаптація В. Норакідзе).

Таблиця 2.2

Тематичний план програми: «Стратегії психологічної підтримки для зниження рівня емоційного вигорання»

№ з/п	Тема заняття	Мета заняття	Зміст заняття	Кількість годин (хвилин)	Обладнання
1	Вступне заняття: Знайомство та визначення цілей	Знайомство з учасниками, визначення основних проблем та причин вигорання.	Вступне слово, знайомство учасників, обговорення очікувань від програми. Презентація поняття «емоційне вигорання», його основні симптоми. Короткий	10 хв. 20 хв.	Платформа для відеоконференції (Google Meet). Презентація Інтерактивний чат Блокнот та ручка для

			<p>теоретичний блок.</p> <p>Вправа "Коло емоцій" — учасники по черзі діляться своїми емоціями на початку програми. Це допомагає створити атмосферу відкритості.</p> <p>Обговорення причин стресу та вигоряння. Учасники записують стресові фактори в особистому житті.</p> <p>Завершення заняття та групова дискусія на тему: «Які фактори найбільше впливають на ваше емоційне здоров'я?». Визначення індивідуальних цілей для роботи в програмі.</p> <p>Підсумки занять</p>	<p>20 хв.</p> <p>20 хв.</p> <p>15 хв.</p> <p>5 хв.</p>	записів
2	Стратегії управління стресом: Релаксаційні техніки	Ознайомлення з техніками релаксації та їх використання для зменшення стресу.	<p>Вступне слово, пояснення важливості релаксації в контексті емоційного вигоряння.</p> <p>Теоретичний блок про стрес і його вплив на організм. Як розпізнати стрес і коли потрібна релаксація.</p> <p>Вправа "Прогресивна м'язова релаксація" — учасники по черзі розслабляють м'язи тіла, починаючи з</p>	<p>10 хв.</p> <p>20 хв.</p> <p>20 хв.</p>	<p>Платформа для відеоконференцій (Google Meet).</p> <p>Інтерактивний чат для обговорення.</p> <p>Звукова підтримка для релаксаційних вправ (музика/за</p>

			<p>пальців ніг і закінчуючи обличчям.</p> <p>Вправа "Дихальні техніки" — учасники практикують глибоке дихання через ніс і видих через рот, що допомагає заспокоїти нервову систему.</p> <p>Групова рефлексія — обговорення відчуттів після виконання вправ, обмін досвідом.</p> <p>Підсумки занять</p>	<p>20 хв.</p> <p>20 хв.</p> <p>5 хв.</p>	<p>пис для вправ).</p> <p>Блокнот та ручка, для записів</p>
3	Застосування когнітивно-поведінкових підходів	Ознайомлення з методами когнітивно-поведінкової терапії.	<p>Вступ до КПТ, пояснення основних принципів (взаємозв'язок між думками, емоціями і поведінкою).</p> <p>Вправа "Автоматичні думки" — учасники записують свої автоматичні думки в стресових ситуаціях.</p> <p>Пояснення, як негативні думки впливають на емоційний стан і що з ними можна робити. Навчання технікам «переформулювання» негативних думок.</p> <p>Вправа "Заміна негативних установок" — учасники практикують заміну своїх автоматичних думок на більш</p>	<p>10 хв.</p> <p>20 хв.</p> <p>20 хв.</p> <p>20 хв.</p>	<p>Платформа для відеоконференції (Google Meet).</p> <p>Презентація</p> <p>Інтерактивний чат</p> <p>Блокнот та ручка, для записів</p>

			раціональні й позитивні. Обговорення отриманих результатів, підсумки. Учасники діляться, чи вдалося їм змінити свої установки.	20 хв.	
4	Психоемоційна розрядка через арт-терапію	Забезпечити емоційну розрядку та вираження емоцій через творчий процес.	Вступне слово, пояснення значення арт-терапії в зниженні стресу. Вправа "Малюнок емоцій" — учасники малюють своє емоційне стан на даний момент (без обмежень у виборі матеріалів). Обговорення малюнків, аналіз того, що відчували учасники під час процесу малювання. Вправа "Техніка звільнення емоцій через малюнок" — малювання на тему: "Що мене найбільше тривожить? Як я можу це змінити?" Групова рефлексія: обговорення результатів, як арт-терапія допомогла виразити приховані емоції.	10 хв. 30хв. 20 хв. 30 хв. 30 хв.	Платформа для відеоконференції (Google Meet). Презентація Інтерактивний чат Аркуш паперу Кольорові олівці, фломастери Блокнот та ручка, для записів
5	Техніки саморегуляції та емоційної	Навчити учасників технікам саморегуляції,	Вступне слово, значення саморегуляції для психологічного	10 хв.	Платформа для відеоконференції

	стійкості	для зберігання емоційної рівноваги стресових ситуаціях.	здоров'я. Теоретичний блок про емоційну стійкість і техніки її розвитку Вправа "Техніки заземлення" — учасники практикують техніки заземлення, щоб зменшити рівень тривожності (наприклад, фокусування на відчуттях у тілі, дихання) Вправа "Позитивне самопідтримання" — учасники створюють внутрішній діалог підтримки, що допомагає зберігати спокій в стресових ситуаціях. Рефлексія, обговорення відчуттів під час виконання вправ, підсумки.	15 хв. 25 хв. 20 хв. 20 хв.	(Google Meet). Презентація Інтерактивний чат Блокнот та ручка, для записів
6	Розробка індивідуального плану підтримки	Допомогти учасникам розробити індивідуальні стратегії підтримки психічного здоров'я та зниження рівня стресу в довгостроковій перспективі.	Вступне слово, пояснення важливості індивідуального плану підтримки. Огляд технік і стратегій, що були вивчені протягом програми. Вправа "Створення індивідуального плану підтримки" — учасники записують,	10 хв. 15 хв. 20 хв.	Платформа для відеоконференції (Google Meet). Презентація Інтерактивний чат Інтерактивні документи

		які стратегії вони застосовуватимуть для збереження психологічного здоров'я. Обговорення індивідуальних планів, корекція та вдосконалення стратегій. Заключна рефлексія, підсумки програми, обмін враженнями. Учасники діляться своїми результатами та планами на майбутнє.	20 хв. 25 хв.	(онлайн-форми для планів) Блокнот та ручка, для записів
--	--	---	----------------------	--

Програма має на меті комплексний підхід до зниження емоційного вигорання у жінок, забезпечуючи ефективні стратегії та інструменти для управління стресом та емоційною підтримки. Вона включає різноманітні психологічні техніки, що сприяють як зниженню рівня стресу, так і розвитку емоційної стійкості.

Кожне заняття надає учасникам можливість глибше зрозуміти свої емоції, розпізнати джерела стресу, навчитися технік релаксації та саморегуляції, а також застосовувати когнітивно-поведінкові підходи для зміни негативних думок і установок. Особливу увагу було приділено арт-терапевтичним методам, що дозволяють через творчість вивільнити емоції і знайти нові шляхи для емоційної розрядки.

Ключовим елементом програми є індивідуальний підхід до кожного учасника, що забезпечує можливість розробки персоналізованого плану підтримки психічного здоров'я. Це дозволяє учасникам впроваджувати отримані знання і навички в повсякденне життя, підтримуючи себе в складних емоційних ситуаціях.

Програма сприяє не тільки зниженню стресу і вигоряння, але й розвитку емоційної стійкості, що є важливою складовою для збереження психічного здоров'я в умовах сучасного життя. Учасники отримують не лише нові знання та навички, але й можливість обміну досвідом, що створює атмосферу підтримки і довіри в групі.

Висновки до другого розділу

Провівши емпіричне дослідження ми виявили високий рівень емоційного вигорання серед жінок. Більшість опитаних перебувають на стадії формування всіх трьох фаз емоційного вигорання: напруга, резистенція та виснаження. Це свідчить про те, що вони знаходяться під тривалим стресом, який перевищує їхні адаптивні можливості.

Жінки демонструють переважно середній рівень активності, самопочуття на настрою. Однак певний відсоток має низький рівень. Це вказує на те, що значна частина опитаних жінок стикається з емоційними та фізичними труднощами, які впливають на їхню загальну психоемоційну стійкість. Низький рівень самопочуття та настрою часто супроводжується втому, апатією та відчуттям безпорадності, що може свідчити про початкові ознаки емоційного вигорання.

Високий рівень тривожності у більшості респондентів суттєво корелює з компонентами емоційного вигорання. Це підтверджує важливість тривожності як одного з ключових факторів, що сприяють виникненню вигорання. Жінки з високим рівнем тривожності частіше виявляють знижену здатність до регуляції емоцій, що додатково погіршує їхній психоемоційний стан.

Виявлено значущі позитивні кореляції між рівнем тривожності та такими компонентами, як психоемоційне виснаження ($r = 0,631$), особистісне віддалення ($r = 0,830$) та загальне емоційне вигорання ($r = 0,820$). Високий рівень тривожності ($r = 0,819$, $p < 0,001$) корелює з підвищенням інтересу до роботи.

Це цікаве спостереження. І хоч на певний час тривожність стимулює продуктивність, але в довгостроковій перспективі може сприяти формуванню негативних наслідків для психічного здоров'я. Це підтверджує, що тривожність є ключовим чинником, що сприяє вигоранню.

Таким чином, результати емпіричного дослідження підтверджують високий рівень емоційного навантаження серед жінок.

Враховуючи отримані результати нами була розроблена програма, яка передбачає стратегії психологічної підтримки, спрямовані на зниження рівня

емоційного вигорання. Вона включає методи релаксації, когнітивно-поведінкову терапію, арт-терапію та техніки саморегуляції.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У ході дослідження розглянуто теоретичні та методологічні аспекти феномену емоційного вигорання у контексті сучасних жінок. Виявлено, що емоційне вигорання є складним психологічним феноменом, який проявляється у трьох ключових вимірах: емоційному виснаженні, деперсоналізації та зниженні персональних досягнень. Вигорання формується під впливом хронічного стресу, перевищуючи адаптивні можливості жінок, що веде до виснаження емоційних і особистісних ресурсів.

Результати теоретичного аналізу підтвердили, що вигорання може проявлятися не лише у професійній сфері, але й у повсякденному житті, особливо в умовах тривалої взаємодії з іншими людьми. Основними зовнішніми чинниками вигорання визначено хронічну психоемоційну напругу, нестабільну організацію діяльності та підвищену відповідальність.

Варто врахувати, що сучасні жінки стикаються з соціальними та культурними очікуваннями, які можуть сприяти вигоранню. Це включає необхідність досягати успіху не лише у професійній сфері, але й у сімейному житті, підтримувати соціальні зв'язки та бути емоційно доступними для оточуючих. Такий соціальний тиск може підсилювати відчуття постійної відповідальності та викликати відчуття провини за нездатність відповідати очікуванням.

Дослідження показують, що емоційне вигорання може мати гендерну специфіку, оскільки жінки часто схильні до більшого емоційного залучення у професійну діяльність та міжособистісні стосунки. Схильність до емпатії, бажання допомагати та турбуватися про інших можуть збільшувати ризик вигорання у жінок, особливо в тих професіях, що потребують емоційного включення (наприклад, освіта, медицина, соціальні служби).

Емоційне вигорання у жінок також може залежати від індивідуальних психологічних чинників, таких як рівень емоційної стійкості, самооцінка, перфекціонізм та здатність до саморегуляції. Жінки, які мають схильність до

перфекціонізму або до надмірної самокритики, частіше стикаються з емоційним виснаженням, оскільки прагнення до ідеальності виснажує їхні ресурси.

Технології, соціальні мережі та інформаційне перенасичення теж можуть впливати на емоційне вигорання. Постійне порівняння себе з іншими, підвищені вимоги до зовнішнього вигляду та успіху можуть підсилювати почуття недостатності та сприяти виснаженню емоційних ресурсів.

Емпіричне дослідження підтвердило високий рівень емоційного вигорання серед сучасних жінок. Більшість респондентів перебувають на стадії формування трьох фаз вигорання: напруги, резистенції та виснаження. Це свідчить про значний рівень стресу, який впливає на їхню здатність ефективно справлятися з навантаженнями.

Дослідження також виявило високий рівень тривожності, який суттєво корелює з емоційним вигоранням. Тривожність посилює емоційне виснаження та знижує здатність жінок до регуляції емоцій, погіршуючи їхній психоемоційний стан. Хронічна тривожність підвищує рівень стресу та емоційного виснаження, що, у свою чергу, знижує здатність жінок адекватно регулювати емоції та справлятися з життєвими викликами.

Емоційне вигорання підсилює відчуття тривоги через зниження відчуття контролю над власним життям, що лише посилює стрес.

Тривожність може виступати не лише наслідком вигорання, але і його тригером. Жінки, які схильні до підвищеної тривожності, частіше перебувають у стані постійної мобілізації, що виснажує їхні ресурси швидше. Поєднання високого рівня тривожності та емоційного вигорання погіршує здатність до саморегуляції, що призводить до зниження продуктивності як у професійній, так і в особистій сферах. Погіршення соціальних стосунків через емоційну відстороненість та дратівливість. Підвищення ризику депресивних розладів, що можуть вимагати тривалого лікування. Також можлива соматизація стресу, коли емоційні проблеми проявляються через фізичні симптоми, такі як хронічна втома, біль у спині чи шлунково-кишкові розлади.

Таким чином ми підтвердили нашу гіпотезу, що емоційне вигорання у сучасних жінок зумовлене комплексом психологічних чинників.

На основі результатів було розроблено психокорекційну програму, що до стратегій психологічної підтримки для зниження рівня емоційного вигорання.

Ця програма спрямована на підвищення обізнаності учасників щодо причин і наслідків емоційного вигорання; навчання технікам релаксації та саморегуляції; ознайомлення з методами когнітивно-поведінкової терапії та їх застосуванням для зменшення рівня стресу. Учасники опанують арт-терапевтичні підходи для вираження емоцій і зняття напруги, розвиватимуть емоційну стійкість та навички адаптації до життєвих викликів. Також програма допоможе створити індивідуальні плани для підтримки психічного здоров'я.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ

1. Агаєв Н. А., Кокун І.О. Збірник методик для діагностики негативних психічних станів військовослужбовців: методичний посібник. Київ, 2016. 234 с.
2. Барабанова М. В. Вивчення психологічного змісту синдрому «емоційного вигорання» // Вісник МГУ. сер. 14, Психологія. 2010. №1. с. 54-58.
3. Бацилева О. В., Пузь І. В. Психічна саморегуляція як засіб збереження благополуччя особистості в межах освітнього простору. Психологічні засади розвитку, психодіагностики та корекції особистості в системі неперервної освіти; за науковою редакцією Матохнюк Л. О. / Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції (30–31 жовтня 2020 року). № 3 (29). Вінниця: КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти», 2020. С. 28–32.
4. Бондар А. Емоційне вигорання як внутрішньоособистісний конфлікт. Конфліктологічна експертиза: теорія та методика: [Збірка матеріалів XVIII Міжнародної науково-практичної конференції, 2019 р. Київ]. Київ. 2019. С. 60-65
5. Величко О. Б. «СИНДРОМ ЕМОЦІЙНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЯК ВИКЛИК ПОСТМОДЕРНОГО ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА». Головний редактор: Бержанір А. Л., 2024. С. 85.
6. Вільямс М., Пойюла С. (2023). ПТСР. Ефективні методики подолання симптомів травматичного стресу.// Київ, вид-во Р.Бурлаки, с.527.
7. Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2021. Випуск 10. С. 105–112
8. Вісник студентського наукового товариства Горлівського інституту іноземних мов: зб. наук. праць. Дніпро: Вид-во ГІМ ДВНЗ ДДПУ, 2024. Вип. 12. 293 с.
9. Волошок О.В. Психологічний аналіз проблеми тривожності особистості. Проблеми сучасної психології. Вид-во: Інститут психології імені Г.С. Костюка АПН України. 2010. Вип. 10, 120–128 с.
10. Гордієнко-Митрофанова І. В., Гоголь Д. М. Позитивна психотерапія. 2022

11. Горелова Н. С. Емоційне вигорання: детермінанти та стадії розвитку. Ключові питання наукових досліджень у сфері педагогіки та психології у ХХІ ст.
12. Грінцова О.М. Проектування життєвого шляху особистості у кризовому суспільстві. О.М. Грінцова. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2015. 11 (13). С. 158-165.
13. Гринюк, Ю. Творчість проти вигорання: розвиток творчого потенціалу педагогів / Ю. Гринюк // Соціальний педагог. 2019. № 3. С. 21–34.
14. Грицук, О. В. Основні підходи у дослідженні структури й динаміки синдрому емоційного вигорання у вітчизняній та зарубіжній психології / О. В. Грицук // Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія : психологія / ХНПУ ім. Г. С. Сковороди ; [редкол. : В. І. Євдокимов (голов. ред.) та ін.]. Харків : ХНПУ, 2012. – Вип. 42, ч. 1. – С. 51–57.
15. Грицук, О. В. Психологічні аспекти динаміки емоційного вигорання вчителів // О. В. Грицук // Психологія у суспільстві, що трансформується : матеріали Міжнар. психол. читань, присвяч. пам'яті О. М. Лактіонова, квіт. 2010 р. Харків, ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2020. – С. 105–110.
16. Добриніна І. В., Кременчуцька М.К. Образ майбутнього: конструювання та репрезентація. Психологія та соціальна робота. 2020. Вип.2 (52). С. 84 – 95.
17. Друкер П. Эффективный руководитель. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. 240 с. 4. Пампуха Л. О. Чинники внутрішньоособистісних рольових конфліктів у жінок керівників. С. 290–297. URL: <http://appsychology.org.ua/data/jrn/v7/i4/37.pdf>
18. Дуткевич Т.В. Загальна психологія: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. 2002. С. 59
19. Дудкевич Т.В. «Теорія та практика розвивально-корекційної роботи психолога» 2020р.
20. Дудяк, В. Емоційне вигорання : Главник, 2007. 128 с.
21. Збірник тез наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 29–30 січня 2021 року). Львів: ГО «Львівська педагогічна спільнота», 2021. С. 151–154

22. Збродська І. Феномен батьківського вигорання як предмет психологічного дослідження. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки. Випуск 12 (57). 2020. С. 38-52.
23. Зливков В. Л. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях / В. Зливков, С. Лукомська, О. Федан. Київ : Педагогічна думка, 2016. – 219 с
24. Карамушка Л. М., Гнускіна Г.В. Психологія професійного вигорання підприємців: монографія. Київ: Логос, 2018. 198 с.
25. Карамушка Л. М., Снігур Ю. С Копінг-стратегії: сутність, підходи до класифікації, значення для психологічного здоров'я особистості та організації. Актуальні проблеми психології. Том І. Випуск 55, с. 23-27.
26. Карпенко З. С. Аксіологічна психологія особистості: монографія. Івано-Франківськ, 2018. 720 с.
27. Каткова Т. А., Мельнікова С. В. ПРОЯВИ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІВ ТА ЗАСОБИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ. Теорія і практика сучасної психології. 2019. Т. 2, № 2. С. 14–18. URL: http://www.tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/2_2019/part_2/2-2_2019.pdf (дата звернення: 20.08.2024).
28. Католик Г. Психологія особистості (в схемах, презентаціях і таблицях): навчальний посібник. Львів: ЛьвДУВС. 2022. 158 с.
29. Кісарчук З. Г., Омельченко Я. М., Лазос Г.П. [та ін.] ; за ред. Кісарчук З.Г. Технології психотерапевтичної допомоги постраждалим у подоланні проявів посттравматичного стресового розладу: [монографія]. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2020. – 178 с.
30. Кляпець О. Я., Лазоренко Б. П., Лепіхова Л. А., Савінов В. В.; За ред. Титаренко Т. М. Методики вивчення повсякденного стресу і способів розв'язання кризових життєвих ситуацій. К. : Міленіум, 2009. 120 с.
31. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: Методичний посібник. К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.

32. Коляда Н. В., Теслик Н. М., Король С. М. Превентивна профілактика вигорання у професійному самозбереженні здоров'я соціальних працівників та психологів. Проблеми соціальної роботи: філософія, психологія, соціологія. 2019. № 1 (13). С. 7–12.
33. Кононенко О.І., Кононенко А.О., Крошка К.І., Базика Є.Л. Життестійкість та ціннісні орієнтації особистості як психологічні ресурси її психологічного здоров'я. Наукові перспективи: журнал. 2023. № 9(39) 2023. С. 565-575.
34. Кононенко О.І. Специфіка сучасних психологічних методів та організації дослідження перфекціонізму особистості. Психологія та соціальна робота. Том 1(51) 2020. С. 125-136
35. Кузнєцов М. А., Грицук О.В. Емоційне вигорання вчителів : Основні закономірності динаміки. Харків : ХНПУ, 2011. 206 с.
36. Куликов Л. В. Психогігієна особистості. Питання психологічної стійкості та психопрофілактики: навч. посіб. Павлоград, 2014. 464 с.
37. Курова А.В. Емоційно-ціннісна парадигма дослідження психологічного здоров'я в умовах невизначеності. Габітус: «Гельветика». Випуск 39. 2021. С. 217-223. (Фахове видання. Психологічні науки)
38. Курпатов А.А. Засіб від депресії. Тернопіль, 2016. 192 с.
39. Леженіна Л. М. Методи дослідження емоційного вигорання / Л. М. Леженіна // Наука і освіта. - 2008. - № 8/9. - С. 72-76
40. Лемак М.В., Петрище В.Ю. Психологу для роботи. Діагностичні методики. Ужгород, 2011. 615 с. URL: https://wp.nmc-pto.rv.ua/DOK/MZPsSl/Psyhologu_dla_roboty.pdf (дата звернення 15.11.2024)
41. Льошенко О., Кондратьєв В. ДІАГНОСТИКА, ПРОФІЛАКТИКА, КОРЕКЦІЯ СИНДРОМУ «ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ». Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2021. Випуск 10. С. 105–112. URL: http://www.psy-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/10_2021/17.pdf.
42. Максименко С.Д., Прокоф'єва О.О., Царькова О.В., Кочкурова О.В. Практикум із групової психокорекції: підручник. Мелітополь: Видавничополіграфічний центр «Люкс», 2015. – 414 с.

43. Матвеева Н. М. Роль пасивної агресії у формуванні схильності до тривожних розладів у дорослих: Магістерська робота: (053 «Психологія») // Український католицький університет. Кафедра клінічної психології; наук. кер: к. психол. н. Аврамчук О. С. Львів: УКУ, 2021. 89 с.

44. Мірошниченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: навч.-метод. посіб. / О. Мірошниченко. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. 155с.

45. Моргун В.Ф., Тітов І.Г. Основи психологічної діагностики: навчальний посібник. К.: Слово, 2009. 459 с.

46. Мул, С. А. "ТРИВОЖНІСТЬ В УМОВАХ БОЙОВИХ ДІЙ." Збірник тез доповідей Всеукраїнського наукового круглого столу (2022): 30.

47. Мушкевич М.І. Психологія здоров'я. Навчально-методичні рекомендації. Луцьк: Вежа-Друк. 2022. 76 с.

48. Нагоскі Е., Нагоскі А. Вигорання. Стратегії боротьби з виснаженням удома та на роботі / пер. з англ. С. Новікової. Харків : Книжковий клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2021. 320 с.

49. Найчук А.В., Ганаба С.О. Філософія історії: [навчальний посібник] / А.В. Найчук, С.О. Ганаба. – Кам'янець-Подільський : Видавець ПП Зволейко Д. Г., 2020. 204 с.

50. Наугольник Л.Б. Психологія стресу: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.

51. Наумова В.Ю. Феномен емоційного вигорання // Освіта дорослих: енциклопедичний словник / за ред. В.Г.Кременя, Ю.В.Ковбасюка; [упоряд.: Н.Г.Протасова, Ю.О.Молчанова, Т.В.Куренна; ред.рада: В.Г.Кремень, Ю.В.Ковбасюк, Н.Г.Протасова та ін.]; Нац. акад. пед. Наук 60 України, Нац. акад. держ. упр. при Президентові України [та ін.]. К.: Основа, 2014, 496 с.

52. Овчаренко О. Ю., Психологія стресу та стресових розладів. Навчальний посібник. Київ Університет «Україна», 2023. 266 с.

53. Павелків Р. В. Вікова психологія: підручник. Київ: Кондор, 2011. 468 с.

54. Папучі М. В. Психологія людини: Виготський Л. С. та сучасна наука: зб. ст. / за ред. Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2018. Вип. 1. 127 с.
55. Пашко О. Б. «Особливості попередження стресу у жінок середнього віку». ОСВІТА І НАУКА збірник наукових праць. № 2024. С. 178–179.
56. Петрінко В. С. Конфліктологія: курс лекцій, програма, енциклопедія: навчальний посібник. Ужгород: Видавництво УжНУ "Говерла", 2020. 360 с.
57. Пилявець Н.І. Сучасні підходи до визначення поняття «Когнітивний стиль особистості». ГАБІТУС. 2021. №26. С. 117–12
58. Пищалка, О. Усе у твоїх руках. Запобігання професійному вигоранню/ О. Пищалка // Психолог. 2019. № 4. С. 68–87.
59. Піаже Ж. Психологія інтелекту URL: <https://gtmarket.ru/library/basis/3252>
60. ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПІДГОТОВКУ Й ЗАХИСТ КУРСОВИХ ТА КВАЛІФІКАЦІЙНИХ РОБІТ У ГОРЛІВСЬКОМУ ІНСТИТУТІ ІНОЗЕМНИХ МОВ ДВНЗ «ДОНБАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ» (Нова редакція) Дніпро, 2024.
61. Психологія стресу та стресових розладів : навч. посіб. / Уклад. О. Ю. Овчаренко. К. : Університет «Україна», 2023. 266 с.
62. Психосоціальний стрес: прояви та техніки його подолання: рек. бібліограф. покажч. / Харків. нац. пед. ун-т імені Г. С. Сковороди, наук. б-ка ; уклад. Т. І. Неудачина ; відп. ред. О. Г. Коробкіна. Харків: ХНПУ, 2020. 49 с.
63. Рибак О.С. Методи дослідження когнітивних здібностей та їх використання в крос-культурній психології. Збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка. 2016. №33. С. 458–471.
64. Руденко В.М. Математичні методи в психології / В.М. Руденко, Н.М. Руденкою. К. : Академвидав, 2009. 384 с.
65. Савчин М. В. Вікова психологія : навч. посіб. Київ: Академвидав, 2011, 384 с.
66. Сахарова, Катерина Олександрівна. "ПРИЧИНИ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ." Е-60 Емоційне вигорання—шляхи подолання: матеріали круглого столу (2022): 27.

67. Семібратова, Т. Будьмо здорові! Тренінгове заняття з профілактики емоційного вигорання / Т. Семібратова // Психолог. 2011. № 42. С.12–19.
68. Слонченко, Є. Машина часу: профілактика професійного вигорання / Є. Слонченко, В. Терпило // Психолог. 2020. № 6. С. 68–72.
69. Сметаняк, Владислав, and Надія Кубашок. "БАТЬКІВСЬКЕ І МАТЕРИНСЬКЕ ВИГОРАННЯ ЯК ПСИХОЛОГІЧНЕ ЯВИЩЕ." Наукові інновації та передові технології 13 (27) (2023).
70. Станішевська В.І. Вплив екстремальних умов діяльності на психічну стійкість особистості. Вісник Національного університету оборони України ім. І.Черня-ховського. 2022. № 2. С.107-112.
71. Стрілецька, Інна Ігорівна. "Тривожність як індивідуальна властивість особистості (теоретичний аспект)." (2015).
72. Толкунова І.В., Гринь О.Р., Смоляр І.І., Голець О.В. Психологія здоров'я людини/за ред. І.В.Толкунової. Київ: 2018. 156 с.
73. Тюріна В. О., Солохіна Л. О. Вплив військових конфліктів на психічне здоров'я людини: короткий огляд зарубіжних досліджень. Особистість, суспільство, війна. 2022. С. 116–121.
74. Фурсенко, О. Профілактика синдрому емоційного вигорання / О. Фурсенко // Психолог. 2011. № 40. С. 24–29.
75. Халанський В. Запал без вигорання. Як завершити цикл стресу, працювати до сподоби й жити щасливо. Харків : Віват, 2023. 496 с.
76. Шайхлісламов З.Р., Горбенко В.Ю / ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ВИЗНАЧЕННЯ КОПІНГ-СТРАТЕГІЇ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ, том 34 (73) № 1. 2023. С. 64-68
77. Шкраб'юк В., Білик Д. Емоційне вигорання особистості: психологічний аналіз проблеми. «Young scientist». 2020. Т. 10, № 86. С. 293–296. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2020/10/60.pdf> (дата звернення: 13.03.2024).
78. Ясточкіна, Ірина. "Особистісна тривожність як соціально-психологічна проблема." Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки 6 (2020): 165-170.

79. Яценко Т., Іваненко Б., Євтушенко І. Глибинна психокорекція та упередження психічного вигорання. Частина 1. К.: Главник, 2008. с. 176 (серія «Бібліотечка соціального працівника»). Бібліогр.: с. 173-175.

80. Яценко Т.С. Глибинна психокорекція та упередження психічного вигорання : посібник / Т. Яценко, Б. Іваненко, І. Євтушенко. Київ : Главник, 2008. Ч 1. 176 с.

81. Яценко Т. та ін. ; ред. Яценко Т. Концептуальні засади і методика глибинної психокорекції: підготовка психолога-практика. Київ : Вища шк., 2008. 342 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика Визначення психічного «вигорання» Олексія Рукавішнікова

Автор методики: О.О. Рукавішніков.

Інструкція. Вам пропонується відповісти на низку запитань-тверджень, щодо відчуттів, пов'язаних з роботою. Будь ласка, прочитайте твердження і визначте, чи Ви колись відчували щось схоже. Якщо у Вас ніколи не виникало такого відчуття, поставте галочку чи хрестик у бланку відповідей в колонці «ніколи» навпроти порядкового номера твердження. Якщо у Вас схоже відчуття присутнє завжди, то поставте позначку у бланку відповідей в колонці «зазвичай», а також відповідно до відповідей «рідко» та «часто». Відповідайте якомога швидше. Намагайтесь довго не міркувати над вибором відповіді.

Опитувальник

1. Я легко дратуюсь.
2. Я вважаю, що працюю лише тому, що треба десь працювати.
3. Мене непокоїть, що думають колеги про мою роботу.
4. Я відчуваю, що в мене немає жодних емоційних сил заглиблюватись у чужі проблеми.
5. Мене непокоїть безсоння.
6. Думаю, що якби мені випала вдала нагода, я б змінив місце роботи.
7. Я працюю з великою напругою.
8. Моя робота приносить мені задоволення.
9. Відчуваю, що робота з людьми виснажує мене.
10. Перекоаний, що моя робота є важливою.
11. Я втомлююся від людських проблем, з вирішенням яких стикаюся на роботі.
12. Я задоволений професією, яку обрав.
13. Некмітливість моїх колег чи учнів дратує мене.
14. Я емоційно стомлююся на роботі.
15. Я вважаю, що не помилився у виборі своєї професії.
16. Я почуваю себе спустошеним та розбитим наприкінці робочого дня.
17. Відчуваю, що отримую мало задоволення від досягнень на роботі.
18. Мені важко встановлювати чи підтримувати тісні контакти з колегами на роботі.
19. Для мене важливо досягнути високих результатів у роботі.
20. Коли вранці я йду на роботу, почуваю себе свіжим та відпочившим.
21. Мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, яких я доклав.
22. У мене не вистачає часу на сім'ю та особисте життя.
23. Я сповнений оптимізму щодо своєї роботи.
24. Мені подобається моя робота.
25. Я стомився весь час старатися.

26. Мене стомлює участь у дискусіях на професійні теми.
27. Мені здається, що я ізольований від моїх колег по роботі.
28. Я задоволений своїм професійним вибором так, як і на початку кар'єри.
29. Я відчуваю фізичну напругу, втому.
30. Поступово я починаю відчувати байдужість до своїх учнів.
31. Робота емоційно виснажує мене.
32. Я використовую ліки для покращення самопочуття.
33. Я цікавлюся результатами роботи моїх колег.
34. Вранці мені важко вставати з думкою, що треба йти на роботу.
35. На роботі мене непокоїть думка: скоріше б закінчився робочий день.
36. Навантаження на роботі практично нестерпне.
37. Я відчуваю радість, коли допомагаю оточенню.
38. Я відчуваю, що збайдужів до своєї роботи.
39. Трапляється, що в мене без особливої причини починають боліти голова чи шлунок.
40. Я докладаю зусиль, щоб бути толерантним до учнів.
41. Я люблю свою роботу.
42. У мене виникає відчуття, що внутрішньо я глибоко емоційно незахищений.
43. Мене дратує поведінка моїх учнів.
44. Мені легко зрозуміти ставлення оточуючих до мене.
45. Мене часто охоплює бажання все кинути і піти з робочого місця.
46. Я помічаю, що стаю все більш черствим у ставленні до людей.
47. Я відчуваю емоційну напругу.
48. Я зовсім не захоплений і не цікавлюся своєю роботою.
49. Я почуваю себе виснаженим.
50. Я думаю, що своєю працею я приношу людям користь.
51. Часом я сумніваюся у своїх здібностях.
52. Я відчуваю повну апатію до всього, що мене оточує.
53. Виконання повсякденних справ для мене — джерело задоволення.
54. Я не бачу сенсу в тому, що роблю на роботі.
55. Я відчуваю задоволення від обраної професії.
56. Хочеться «плюнути» на усе.
57. Я скаржуся на здоров'я попри відсутність чітко визначених симптомів.
58. Я задоволений своїм становищем на роботі і в суспільстві.
59. Мені сподобалася б робота, що забирає мало сил і часу.
60. Я відчуваю, що робота з людьми позначається на моєму фізичному здоров'ї.
61. У мене виникають сумніви з приводу значущості моєї роботи.
62. Я відчуваю почуття ентузіазму стосовно своєї роботи.
63. Я так стомлююся на роботі, що не в змозі виконувати свої повсякденні домашні обов'язки.
64. Вважаю себе достатньо компетентним у вирішенні проблем, що виникають на роботі.
65. Відчуваю, що можу дати дітям більше, ніж даю.
66. Мені майже доводиться примушувати себе працювати.

67. У мене є передчуття, що я можу легко впасти у відчай і занепасти духом.
 68. Мені подобається віддавати роботі всі сили.
 69. Я відчуваю стан внутрішньої напруги та роздратування.
 70. Я став з меншим ентузіазмом ставитися до своєї роботи.
 71. Вірю, що можу виконати все, що задумано.
 72. У мене немає бажання глибоко занурюватися у проблеми моїх учнів.

Обробка та інтерпретація результатів:

Ця методика має три шкали: психоемоційного виснаження (ПВ), особистісного віддалення (ОВ) і професійної мотивації (ПМ). Для визначення психічного «вигорання» в межах вказаних шкал використовують спеціальний «ключ»:

ПВ - 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 тверджень);

ОВ - 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 твердження);

ПМ - 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 твердження).

Кількісна оцінка психічного «вигорання» у кожній шкалі здійснюється шляхом перетворення відповідей у трибальну систему («часто» — 3 бали, «зазвичай» — 2 бали, «рідко» — 1 бал, «ніколи» — 0 балів) і сумарного підрахунку балів. Обробка здійснюється за «сирим» балом. Після цього за допомогою нормативної таблиці визначається рівень психічного «вигорання» у кожній шкалі.

Таблиці норм

Норми для компонента «психоемоційне виснаження» (ПВ)

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
9 і нижче	10-20	21-39	40-49	50 і вище

Норми для компонента «особистісне віддалення» (ОВ)

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
9 і нижче	10-16	17-31	32-40	41 і вище

Норми для компонента «професійна мотивація» (ПМ)

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
7 і нижче	8-12	13-24	25-31	32 і вище

Норми для індексу психічного «вигорання» (ШВ)

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
31 і нижче	32-51	52-92	92-112	113 і вище

Змістовні характеристики шкал

Психоемоційне виснаження — процес вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів професіонала, що працює з людьми. Виснаження проявляється у хронічній емоційній і фізичній втомі, байдужості і холодності у ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості.

Особистісне віддалення — специфічна форма соціальної дезаптації професіонала, що працює з людьми. Особистісне віддалення характеризується зменшенням кількості контактів з оточенням, підвищенням роздратованості і нетерплячості в ситуаціях спілкування, негативізмом стосовно до інших.

Професійна мотивація — рівень робочої мотивації і ентузіазму щодо роботи альтруїстичного змісту. Стан емоційної сфери оцінюється таким показником, як продуктивність професійної діяльності, оптимізм та зацікавленість у роботі, са-мооцінка професійної діяльності і ступеня успішності в роботі з людьми.

Нижче наводимо прояви ПВ на різних системних рівнях.

Життєві прояви психічного «вигорання» на системно-структурних рівнях:

Шкали ПВ	Прояви «психічного вигорання» на рівнях:		
	міжособистісному	особистісному	мотиваційному
ПВ	Психічне виснаження; роздратованість; агресивність; підвищена чутливість до оцінок інших	Низька емоційна толерантність; тривожність	Небажання йти на роботу; бажання скоріше закінчити робочий день; поява прогулів
ОВ	Небажання контактувати з людьми; цинічне, негативне ставлення до них	Критичне ставлення до оточуючих і некритичність в оцінці самого себе; значущість своєї правоти	Зниження включеності в роботу і справи інших людей; байдужість до своєї кар'єри
ПМ	Незадоволеність роботою і стосунками в колективі	Знижена самооцінка; незадоволеність собою як професіоналом; відчуття низької професійної ефективності та віддачі	Зниження потреби в досягненнях

Додаток Б

Методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойко

Автор: В.В. Бойко

Досліджуваним пропонуються надати відповідь на 84 запитання, кожне з яких відповідає одному із провідних симптомів "вигорання", які, в свою чергу, відносяться до одного із 3-х компонентів "емоційного вигорання": 1) напруження, 2) резистенція, 3) виснаження.

Перший компонент - напруження - характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликаної власною професійною діяльністю і проявляється у таких симптомах:

- 1) переживання психотравмуючих обставин - людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі;
- 2) незадоволеність собою - незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом;
- 3) загнаність у кут - відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі;
- 4) тривога й депресія - розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої.

Другий компонент - резистенція - характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою, а будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми, і виявляється у таких симптомах, як:

- 1) неадекватне вибіркове емоційне реагування - неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки;
- 2) емоційно-моральна дезорієнтація - розвиток байдужості у професійних стосунках;
- 3) розширення сфери економії емоцій - емоційна замкненість, відчуження, бажання припинити будь-які комунікації;
- 4) редукція професійних обов'язків - згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків.

Третій компонент - виснаження - характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень і виявляється у таких симптомах, як:

- 1) емоційний дефіцит - розвиток емоційної нечуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм, спустошення людини при виконанні професійних обов'язків;
- 2) емоційне відчуження - створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях;
- 3) особистісне відчуження (деперсоналізація) - порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків, та до професійної діяльності взагалі;

4) психосоматичні та психовегетативні порушення - погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних і психовегетативних порушень, як розлади сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо.

Інструкція. Читайте судження і відповідайте «так» або «ні». Візьміть до уваги, що якщо у формулюваннях опитувальника йдеться про партнерів, то маються на увазі суб'єкти вашої професійної або навчальної діяльності - колеги, учні та інші люди, з якими ви щодня працюєте або вчитеся.

Опитувальник

1. Організаційні недоліки на роботі постійно змушують нервувати, переживати, напружуватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, аніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії або профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно і якісно, повільніше).
5. Тепло́та взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою – хорошого або поганого.
6. Від мене як професіонала мало залежить благополуччя партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути наодинці, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому або напругу, то намагаюся скоріше вирішити проблеми партнера.
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати партнеру того, що вимагає професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
12. Чи буває, що я погано засинаю (сплю) через переживання, пов'язаних з роботою.
13. Взаємодія з партнерами вимагає від мене великої напруги.
14. Робота з людьми приносить все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби випала нагода.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу належним чином надати партнерові професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує, якщо щось не ладиться у відносинах з діловим партнером.
19. Я настільки втомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якнайменше.

20. Через брак часу, втоми або напруги часто приділяю увагу партнеру менше, ніж належить.
21. Іноді самі звичайні ситуації спілкування на роботі викликають роздратування.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукало мене цуратися людей.
24. При згадці про деяких колег по роботі або партнерів у мене псується настрій.
25. Конфлікти або розбіжності з колегами забирають багато сил і емоцій.
26. Мені все важче встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обстановка на роботі мені здається дуже важкою, складною.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має статися, як би не допустити помилки, чи зможу зробити все як треба, чи не скоротять і т.п.
29. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюся обмежити час спілкування з ним або приділяти йому менше уваги.
30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу: «не роби людям добра, не отримаєш зла».
31. Я охоче розповідаю домашнім про свою роботу.
32. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на результатах роботи (менше роблю, знижується якість, трапляються конфлікти).
33. Часом я відчуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.
34. Я дуже переживаю за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаєш уваги і турботи більше, ніж отримуєш від них вдячності.
36. При думці про роботу мені зазвичай стає не по собі: починає колоти в області серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.
37. У мене хороші (цілком задовільні) відносини з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом (чи як завжди) мене переслідують невдачі на роботі.
40. Деякі сторони (факти) моєї роботи викликають глибоке розчарування, валять в зневіру.
41. Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.
42. Останнім часом я часто помиляюся в оцінці ділових партнерів.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити спілкування з друзями і знайомими.
44. Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера крім того, що стосується справи.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочив, зі свіжими силами, у гарному настрої.

46. Я іноді ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.
48. Після спілкування з неприємними партнерами у мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.
49. На роботі я відчуваю постійні фізичні і психологічні перевантаження.
50. Успіхи в роботі надихають мене.
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Протягом останнього року була скарга (були скарги) в мою адресу з боку партнера (партнерів).
54. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що багато з того, що відбувається з партнерами я не приймаю близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш чуйним і уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не гай нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді йду на роботу з важким почуттям: як все набридло, нікого б не бачити і не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю нездужання.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якби мені пощастило з роботою, я був би більш щасливий.
64. Я в розпачі через те, що на роботі у мене серйозні проблеми.
65. Іноді я роблю зі своїми партнерами так, як не хотів би, щоб чинили зі мною.
66. Я засуджую партнерів, які розраховують на особливу поблажливість, увагу.
67. Найчастіше після робочого дня у мене немає сил займатися домашніми справами.
68. Зазвичай я кваплю час: скоріше б робочий день скінчився.
69. Стани, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.
70. Працюючи з людьми, я зазвичай як би ставлю екран, що захищає від чужих страждань і негативних емоцій.
71. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто приймаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вище, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.
75. Моя кар'єра склалася невдало.
76. Я дуже нервую через все, що пов'язано з роботою.

77. Деяких зі своїх постійних партнерів я не хотів би бачити і чути.

78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.

79. Моя втома на роботі зазвичай мало позначається (ніяк не позначається) на спілкуванні з домашніми та друзями.

80. Якщо надається випадок, я приділяю партнеру менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.

81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.

82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив інтерес, живе почуття.

83. Робота з людьми погано вплинула на мене як професіонала - розлютила, зробила нервовим, притупила емоції.

84. Робота з людьми явно підриває моє здоров'я.

Обробка даних

Кожен варіант відповіді попередньо оцінений компетентними суддями тих чи інших числом балів - зазначається в ключі поруч з номером судження в дужках. Це зроблено тому, що ознаки, включені в симптом, мають різне значення у визначенні його важкості. Максимальну оцінку в 10 балів отримав від суддів ознака, найбільш показовий для симптому.

Відповідно до «ключем», здійснюються такі підрахунки:

1) визначається сума балів роздільно для кожного з 12 симптомів (по чотири в кожній з трьох фаз) вигорання;

2) підраховується сума показників симптомів для кожної з трьох фаз формування вигорання;

3) перебуває підсумковий показник синдрому емоційного вигорання - сума показників усіх 12 симптомів.

«Напруга»

1. Переживання психотравмуючих обставин:

+ 1 (2), +13 (3), +25 (2), - 37 (3), +49 (10), +61 (5), - 73 (5).

2. Незадоволеність собою:

-2 (3), +14 (2), +126 (2), - 38 (10), - 50 (5), +62 (5), +74 (3).

3. «Загнаність в клітку»:

+3 (10), +15 (5), +27 (2), +39 (2), +51 (5), +63 (1), - 75 (5).

4. Тривога і депресія:

+4 (2), +16 (3), +28 (5), +40 (5), +52 (10), +64 (2), +76 (3).

«Резистенція»

1. Неадекватне виборче емоційне реагування:

+ 5 (5), - 17 (3), +29 (10), +41 (2), +53 (2), +65 (3), +77 (5).

2. Емоційно-моральна дезорієнтація:

+ 6 (10), - 18 (3), +30 (3), +42 (5), +54 (2), +66 (2), - 78 (5).

3. Розширення сфери економії емоцій:

+ 7 (2), +19 (10), - 31 (2), +43 (5), +55 (3), +67 (3), - 79 (5).

4. Редукція професійних обов'язків:

+ 8 (5), +20 (5), +32 (2), - 44 (2), +56 (3), +68 (3), +80 (10).

«Виснаження»

1. Емоційний дефіцит:

+ 9 (3), +21 (2), +33 (5), - 45 (5), +57 (3), - 69 (10), +81 (2).

2. Емоційна відстороненість:

+ 10 (2), +22 (3), - 34 (2), +46 (3), +58 (5), +70 (5), +82 (10).

3. Особистісна відстороненість (деперсоналізація):

+ 11 (5), +23 (3), +35 (3), +47 (5), +59 (5), +72 (2), +83 (10).

4. Психосоматичні і психовегетативні порушення:

+ 12 (3), +24 (2), +36 (5), +48 (3), +60 (2), +72 (10), +84 (5).

Інтерпретація результатів

Запропонована методика дає докладну картину синдрому «емоційного вигорання». Перш за все, треба звернути увагу на окремо взяті симптоми. Показник вираженості кожного симптому коливається в межах від 0 до 30 балів:

- 1) 9 і менше балів - не сформований симптом;
- 2) 10-15 балів – симптом на стадії формування;
- 3) 16 і більше - сформований симптом.

Симптоми з показником 20 і більше балів відносяться до домінуючих у фазі або в усьому синдром емоційного вигорання.

Методика дозволяє побачити провідні симптоми вигорання. Істотно важливо відзначити, до якої фази формування стресу належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільше число.

Подальший крок в інтерпретації результатів опитування - осмислення показників фаз розвитку стресу - «напруга», «резистенція», «виснаження». У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак зіставлення балів, отриманих для фаз, неправомірно, бо не свідчить про їх відносної ролі або внесок у синдром. За кількісними показниками правомірно судити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася в більшій чи меншій мірі:

- 1) 36 і менше балів - фаза не сформувалася;
- 2) 37-60 балів - фаза в стадії формування;
- 3) 61 і більше балів - сформована фаза.

Оперуючи смисловим змістом і кількісними показниками, підрахованими для різних фаз формування синдрому «емоційного вигорання», можна дати досить об'ємну характеристику особистості і, що не менш важливо, намітити індивідуальні заходи профілактики та психокорекції.

Додаток В

Тест диференціальної самооцінки функціонального стану – опитувальника САН

Автори методики: Тест "САН", назва якого складається з перших букв слів "Самопочуття", "Активність", "Настрій", був розроблений співробітниками медичного інституту імені І. М. Сеченова: В. А. Доскіним, Н. А. Лаврентєвою, М. П. Мірошніковим і В. Б. Шарай, і уперше опублікований в 1973 році.

"САН" – складається із 30 пар слів протилежного значення, що відображають різні сторони самопочуття, активності і настрою.

Метод дослідження функціонального стану людини полягає у тому, що опитуваному пропонується поставити оцінку своєму стану (оцінити міру вираження кожної ознаки).

Інструкція. Шкала оцінок представлена сімома градаціями. Між парами слів розташовані цифри 3-2-1-0-1-2-3. Завдання опитуваного полягає у тому, щоб вибрати і відмітити цифру, що найбільш точно відображає його стан у момент обстеження. Кожну категорію характеризують 10 пар слів. Десятиразове пред'явлення полярних слів - характеристик однієї і тієї ж категорії дозволяє отримати надійніші дані.

Хід роботи :

1. Особі, яку обстежують, дають інструкцію, в якій вказано, що вона повинна співставити свій стан зі шкалою 3 2 1 0 1 2 3 кожної пари ознак. Наприклад, між парою тверджень "САМОПОЧУТТЯ ХОРОШЕ" і "САМОПОЧУТТЯ ПОГАНЕ" розташовані цифри 3 2 1 0 1 2 3. Цифра "0" відповідає середньому самопочуттю, яке обстежуваний не може віднести ні до поганого, ні до хорошого. Одиниця, яка знаходиться зліва від "0" відображає самопочуття - вище за середній, а цифра три - відповідає прекрасному самопочуттю. Ті ж цифри в цьому рядку, що стоять праворуч від цифри "0", аналогічно характеризують самопочуття досліджуваного нижче середнього. Таким чином, послідовно розглядається і оцінюється кожен рядок цього опитувальника. У кожному випадку, відносно кожної пари тверджень обстежуваний здійснює свій вибір відмічаючи необхідне значення шкали "3 2 1 0 1 2 3".

2. Під час обробки результатів усі оцінки перекодовують в ряд від 1 до 7, причому бал "3" шкали 3 2 1 0 1 2 3, що відповідає поганому самопочуттю, низькій активності і поганому настрою набуває значення 1, бал "0" оцінюється цифрою 4, бал 3, який відображає хороше самопочуття, високу активність і гарний настрій, набуває значення 7.

Наприклад:

7 6 5 4 3 2 1

ПОЧУВАЮ СЕБЕ СИЛЬНИМ 3 2 1 0 1 2 3 ПОЧУВАЮ СЕБЕ СЛАБКИМ

1 2 3 4 5 6 7

ПАСИВНИЙ 3 2 1 0 1 2 3 АКТИВНИЙ

Підсумком аналізу результатів дослідження є сума значення балів по окремих шкалах - "самопочуття", "активність", "настрій".

- 1 САМОПОЧУТТЯ ХОРОШЕ 3 2 1 0 1 2 3 САМОПОЧУТТЯ ПОГАНЕ
 2 ПОЧУВАЮ СЕБЕ СИЛЬНИМ 3 2 1 0 1 2 3 ПОЧУВАЮ СЕБЕ СЛАБКИМ
 3 ПАСИВНИЙ 3 2 1 0 1 2 3 АКТИВНИЙ
 4 МАЛОРУХОМИЙ 3 2 1 0 1 2 3 РУХЛИВИЙ
 5 ВЕСЕЛИЙ 3 2 1 0 1 2 3 СУМНИЙ
 6 ГАРНИЙ НАСТРІЙ 3 2 1 0 1 2 3 ПОГАНІЙ НАСТРІЙ
 7 ПРАЦЕЗДАТНИЙ 3 2 1 0 1 2 3 РОЗБИТИЙ
 8 ПОВНИЙ СИЛ 3 2 1 0 1 2 3 ЗНЕСИЛЕНИЙ
 9 ПОВІЛЬНИЙ 3 2 1 0 1 2 3 ШВИДКИЙ
 10 БЕЗДІЯЛЬНИЙ 3 2 1 0 1 2 3 ДІЯЛЬНИЙ
 11 ЩАСЛИВИЙ 3 2 1 0 1 2 3 НЕЩАСНИЙ
 12 ЖИТТЕРАДІСНИЙ 3 2 1 0 1 2 3 ПОХМУРИЙ
 13 НАПРУЖЕНИЙ 3 2 1 0 1 2 3 РОЗСЛАБЛЕНИЙ
 14 ЗДОРОВИЙ 3 2 1 0 1 2 3 ХВОРИЙ
 15 БЕЗУЧАСНИЙ 3 2 1 0 1 2 3 ЗАХОПЛЕНИЙ
 16 БАЙДУЖИЙ 3 2 1 0 1 2 3 СХВИЛЬОВАНИЙ
 17 ЗАХОПЛЕНИЙ 3 2 1 0 1 2 3 СУМОВИТИЙ
 18 РАДІСНИЙ 3 2 1 0 1 2 3 ЗАСМУЧЕНИЙ
 19 ВІДПОЧИВШИЙ 3 2 1 0 1 2 3 ВТОМЛЕНИЙ
 20 СВІЖИЙ 3 2 1 0 1 2 3 ВИСНАЖЕНИЙ
 21 СОНЛИВИЙ 3 2 1 0 1 2 3 ЗБУДЖЕНИЙ
 22 БАЖАННЯ ВІДПОЧИТИ 3 2 1 0 1 2 3 БАЖАННЯ ПРАЦЮВАТИ
 23 СПОКІЙНИЙ 3 2 1 0 1 2 3 ЗАКЛОПОТАНИЙ
 24 ОПТИМІСТИЧНИЙ 3 2 1 0 1 2 3 ПЕСИМІСТИЧНИЙ
 25 ВИТРИВАЛИЙ 3 2 1 0 1 2 3 ТАКИЙ, ЩО ШВИДКО СТОМЛЮЄТЬСЯ
 26 БАДЬОРИЙ 3 2 1 0 1 2 3 В'ЯЛИЙ
 27 МІРКУВАТИ ВАЖКО 3 2 1 0 1 2 3 МІРКУВАТИ ЛЕГКО
 28 РОЗСІЯНИЙ 3 2 1 0 1 2 3 УВАЖНИЙ
 29 ПОВНИЙ НАДІЙ 3 2 1 0 1 2 3 РОЗЧАРОВАНИЙ
 30 ЗАДОВОЛЕНИЙ 3 2 1 0 1 2 3 НЕВДОВОЛЕНИЙ

Ключ до опитувальника:

Робиться розрахунок суми балів згідно ключа до тесту.

Самопочуття сума балів за питання: 1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26.

Активність сума балів за питання: 3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28.

Настрій сума балів за питання: 5, 6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30.

Отримана за кожною шкалою сума знаходиться в межах від 10 до 70 і дозволяє виявити функціональний стан індивіда в даний момент часу за принципом:

o < 30 балів - низька оцінка;

30 - 50 балів - середня оцінка;

o > 50 балів - висока оцінка.

Додаток Г

Методика «Шкала оцінки рівня реактивної (ситуативної) та особистісної тривожності» Ч. Д. Спілбергера в адаптації Ю. Л. Ханіна

Афтор методики: Ч.Д. Спілбергер

Група особистісних опитувальників, розроблена Ч.Д. Спілбергером в 1966-1973 рр. Являє собою широко поширену шкалу STAI (State-TrateAnxiety-Inventory). Бланк шкал самооцінки включає інструкцію і 40 питаньсуджень, 20 з яких призначені для оцінки рівня ситуативної тривожності (СТ) і 20 - для оцінки рівня особистісної тривожності (ЛТ). Ю.Л. Ханін адаптував, модифікував і стандартизував методику, а також отримав орієнтовні нормативи рівневої вираженості тривожності: від 20 до 34 балів – низький рівень тривожності; від 35 до 44 балів - середній рівень тривожності; вище 46 балів - високий рівень тривожності.

Опитувальник допускає індивідуальне та групове використання.

Інструкція до першої групи суджень про самопочуття.

Залежно від самопочуття в момент закресліть найвдалішу вам цифру:

«1» – немає, це не так так; «2» – мабуть, так; «3» – вірно; «4» – цілком правильно.

1. Я спокійний 1 2 3 4
2. Мені нічого не загрожує 1 2 3 4
3. Я почуваю себе напружено 1 2 3 4
4. Я відчуваю жаль 1 2 3 4
5. Я почуваю себе вільно 1 2 3 4
6. Я розчарований 1 2 3 4
7. Мене хвилюють можливі невдачі 1 2 3 4
8. Я відчуваю себе відпочившив 1 2 3 4
9. Я стурбований 1 2 3 4
10. Я маю відчуття внутрішнього задоволення 1 2 3 4
11. Я впевнений у собі 1 2 3 4
12. Я нервую 1 2 3 4
13. Я не знаходжу собі місця 1 2 3 4
14. Я напружений 1 2 3 4
15. Я не відчуваю скованості 1 2 3 4
16. Я задоволений 1 2 3 4
17. Я заклопотаний 1 2 3 4
18. Я надто збуджений і мені не по собі 1 2 3 4
19. Мені радісно 1 2 3 4
20. Мені приємно 1 2 3 4

Ситуативная тривожність (СТ) визначається за ключем:

$(СТ) = (3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17, 18) - (1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20) + 50$

Інструкція до другої групи суджень про самопочуття. Прочитайте (прослухайте) уважно кожна з наведених нижче пропозицій і закресліть (запишіть) підходящу вам цифру справа залежно від цього, як ви себе відчуваєте

зазвичай. Цифри справа означають: «1» – що ніколи; «2» – іноді; «3» – часто; «4» – майже завжди.

1. Я відчуваю задоволення 1 2 3 4
2. Я швидко втомлююсь 1 2 3 4
3. Я легко можу заплакати 1 2 3 4
4. Я б хотіла бути настільки ж щасливою людиною, як інші 1 2 3 4
5. Буває, що я недостатньо швидко приймаю рішення 1 2 3 4
6. Я почуваюсь бадьоро 1 2 3 4
7. Я спокійний, холоднокровний і зібраний 1 2 3 4
8. Чекання труднощів дуже мене турбує 1 2 3 4
9. Я занадто переживаю через дрібниці 1 2 3 4
10. Я буваю цілком щаслива 1 2 3 4
11. Я приймаю все занадто близько до серця. 1 2 3 4
12. Мені не дістає впевненості у собі. 1 2 3 4
13. Я почуваю себе в безпеці 1 2 3 4
14. Я намагаюсь уникати критичних ситуацій і труднощів 1 2 3 4
15. У мене буває хандра, туга 1 2 3 4
16. Я задоволений 1 2 3 4
17. Всякі дрібниці відволікають мене 1 2 3 4
18. Я так сильно переживаю свої розчарування, що потім довго не можу про них забути 1 2 3 4
19. Я врівноважена людина 1 2 3 4
20. Мене охоплює сильне занепокоєння, коли я думаю про свої справи та турботи. 1 2 3 4

Особистісна тривожність (ОТ) визначається по ключу:

$$(ОТ) = (2, 3, 4, 5, 8, 11, 12, 14, 15, 17, 18, 20) - (1, 6, 7, 9, 10, 13, 16, 19) + 35$$

Результати оцінюються зазвичай, у градаціях:

До 30 балів – низька;

31 – 45 балів – середня;

46 балів і більше – висока тривожність.

Додаток Д
**Методика вимірювання рівня тривожності Дж. Тейлора
 (адаптація В. Норахідзе)**

Особистісний опитувальник, опублікований в 1953 р. Ж. Тейлор і призначений для виміру тривожності як особистісної якості. Методика була створена на основі тверджень опитувача ММРІ. В оригіналі складається зі 100 пунктів: 50 маскувальних та 50 ключових. Існує два адаптованих варіанти методики: варіант Т. Немчинова (50 пунктів) та В. Норахідзе (60 пунктів - додаються 10 пунктів “шкали брехні”), яка наводиться нижче.

Інструкція: Опитувальник складається з 60 тверджень. На кожен запропонований питання треба відповісти «так» чи «ні».

1. Я можу довго працювати не втомлюватись.
2. Я завжди виконую свої обіцянки, не рахуючись з тим, зручно мені це чи ні.
3. Зазвичай руки і ноги у мене теплі.
4. У мене рідко болить голова.
5. Я впевнений у своїх силах.
6. Очікування мене нервує
7. Часом мені здається, що я ні на що не придатний.
8. Зазвичай я відчуваю себе цілком щасливим.
9. Я не можу зосередитися на чомусь одному.
10. У дитинстві я завжди негайно і покійно виконував все те, що мені доручали.
11. Раз на місяць або частіше у мене буває розлад шлунка.
12. Я часто ловлю себе на тому, що мене щось турбує.
13. Я думаю, що я не більш нервовий, ніж більшість інших людей.
14. Я не надто сором'язливий.
15. Життя для мене майже завжди пов'язане з великою напругою.
16. Іноді буває, що я говорю про речі, в яких не розбираюся.
17. Я червонію не частіше, ніж інші.
18. Я часто засмучуюсь через дрібниці.
19. Я рідко помічаю у себе серцебиття або задишку.
20. Не всі люди, яких я знаю, мені подобаються.
21. Я не можу заснути, якщо мене щось турбує.
22. Зазвичай я спокійний і мене нелегко засмутити.
23. Мене часто мучать нічні кошмари.
24. Я схильний все приймати дуже серйозно.
25. Коли я нервую, у мене посилюється пітливість.
26. У мене неспокійний і уривчастий сон.
27. В іграх я вважаю за краще швидше вигравати, ніж програвати.
28. Я більш чутливий, ніж більшість інших людей.
29. Буває, що нескромні жарти і гостроти викликають у мене сміх.
30. Я хотів би бути так само задоволений своїм життям, як, ймовірно, задоволені інші.
31. Мій шлунок сильно турбує мене.
32. Я постійно стурбований своїми матеріальними і службовими справами.

33. Я насторожено ставлюся до деяких людей, хоча знаю, що вони не можуть завдати мені шкоди.
34. Мені іноді здається, що переді мною нагромаджено такі труднощі, яких мені не подолати.
35. Я легко приходжу в замішання.
36. Часом я стаю настільки збудженим, що це заважає мені заснути.
37. Я вважаю за краще ухилятися від конфліктів і скрутних положень.
38. У мене бувають напади нудоти і блювоти.
39. Я ніколи не запізнювався на побачення або роботу.
40. Часом я безумовно почуваюся марним.
41. Іноді мені хочеться вилятися.
42. Майже завжди я відчуваю тривогу у зв'язку з чим-небудь або з ким-небудь.
43. Мене турбують можливі невдачі.
44. Я часто боюся, що ось-ось почервонію.
45. Мене нерідко охоплює розпач.
46. Я - людина нервова і легко збуджена.
47. Я часто помічаю, що мої руки тремтять, коли, я намагаюся що-небудь зробити.
48. Я майже завжди відчуваю почуття голоду.
49. Мені не вистачає впевненості в собі.
50. Я легко потію навіть у прохолодні дні.
51. Я часто мрію про такі речі, про які краще нікому не розповідати.
52. У мене дуже рідко болить живіт.
53. Я вважаю, що мені дуже важко зосередитися на будь-якому завданні або роботі.
54. У мене бувають періоди такого сильного занепокоєння, що я не можу довго всидіти на одному місці.
55. Я завжди відповідаю на листи відразу ж після прочитання.
56. Я легко засмучуюся.
57. Я практично ніколи не червонію.
58. У мене набагато менше різних побоювань і страхів, ніж у моїх друзів і знайомих.
59. Буває, що я відкладаю на завтра те, що слід зробити сьогодні.
60. Зазвичай я працюю з великою напругою.

«Ключ»

В 1 бал оцінюються відповіді «так» до висловлювань 6, 7, 9, 11, 12, 13, 15, 18, 21, 23, 24, 25, 26, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 42, 44, 45, 47, 48, 49, 50, 53, 54, 56, 60 і відповіді «ні» до висловлювань 1, 3, 4, 5, 8, 14, 17, 19, 22, 39, 43, 52, 57, 58. Неправдивими вважаються відповіді «так» до висловлювань 2, 10, 55 і «ні» до висловлювань 16, 20, 27, 29, 41, 51, 59.

Інтерпретація результатів

Сумарна оцінка: 40-50 балів розглядаються як показник дуже високого рівня тривоги;

25-39 балів свідчать про високий рівень тривоги;
16-24 бала – про середній рівень (з тенденцією до високого);
5-15 балів – про середній рівень (з тенденцією до низького);
0-4 бала – про низький рівень тривоги.

Додаток Ж

Конспекти занять програми: «Стратегії психологічної підтримки для зниження рівня емоційного вигорання»

Заняття 1: Вступне заняття: Знайомство та визначення цілей

Мета заняття: Знайомство з учасниками, визначення основних проблем та причин вигорання.

Обладнання: Платформа для відеоконференції (Google Meet), презентація, інтерактивний чат, блокнот та ручка для записів.

План заняття:

1. Вступне слово (10 хв.)

Привітання учасників.

Огляд програми та її цілей.

2. Знайомство учасників (20 хв.)

Коротке представлення кожного учасника: ім'я, професійна діяльність, сімейне положення, основні очікування від програми.

Обговорення очікувань від програми (20 хв.)

Відкрита дискусія, де учасники можуть висловити свої очікування та проблеми, пов'язані зі стресом.

3. Теоретичний блок: Що таке «емоційне вигорання»? (20 хв.)

Презентація поняття емоційного вигорання: основні симптоми, вплив на психічний та фізичний стан.

4. Вправа «Коло емоцій» (20 хв.)

Мета вправи: «Коло емоцій» полягає у створенні атмосфери довіри та взаєморозуміння серед учасників. Ця вправа допомагає учасникам відкрито висловлювати свої почуття, краще усвідомлювати власний емоційний стан і розуміти емоційні стани інших. Це сприяє побудові емоційного зв'язку та підтримки в групі, що є важливим для ефективної взаємодії протягом всієї програми.

Деталі виконання: учасники по черзі діляться своїми емоціями та відчуттями, описуючи, як вони почуваються на початку програми. Використовується метафора кола, де кожен учасник додає свою емоцію та коротко пояснює її причину. Це допомагає створити атмосферу довіри.

5. Обговорення причин стресу та вигорання (20 хв.)

Деталі виконання: Індивідуальна робота, де кожен учасник записує свої основні стресові фактори у житті на аркуші паперу або у чаті. Потім проводиться обговорення основних повторюваних тем.

6. Групова дискусія: «Які фактори найбільше впливають на ваше емоційне здоров'я?» (15 хв.)

Деталі виконання: Після індивідуальної роботи учасники обговорюють загальні результати та обирають основні цілі для подальшої роботи в програмі.

1. 7. Підсумки занять (5хв.)

Заняття 2: Стратегії управління стресом: Релаксаційні техніки

Мета заняття: Ознайомлення з техніками релаксації та їх використання для зменшення стресу.

Обладнання: Платформа для відеоконференцій (Google Meet), інтерактивний чат для обговорення, звукова підтримка для релаксаційних вправ (музика/запис для вправ), блокнот та ручка, для записів

План заняття:

2. **Вступне слово** (10 хв.)

Пояснення важливості релаксації та її місця у зниженні рівня вигорання.

3. **Теоретичний блок про стрес** (20 хв.)

Презентація про вплив стресу на організм і коли потрібна релаксація.

4. **Вправа «Прогресивна м'язова релаксація»** (20 хв.)

Мета вправи: «Прогресивна м'язова релаксація» полягає в навчанні учасників усвідомлювати та знімати фізичну напругу в тілі. Ця техніка допомагає зменшити стрес, покращити розслаблення та підвищити загальне самопочуття. Завдяки чергуванню напруження та розслаблення м'язів учасники навчаються розпізнавати ознаки фізичної напруги та ефективно знімати її, що сприяє більшій емоційній стабільності та стресостійкості.

Деталі виконання: учасники сидять або лежать у зручному положенні. Ведучий проводить інструкцію поетапного напруження та розслаблення різних груп м'язів, починаючи з ніг і закінчуючи шиєю та обличчям.

Вправа «Дихальні техніки» (20 хв.)

Мета вправи: «Дихальні техніки» полягає у навчанні учасників методам управління диханням для зниження рівня стресу, тривожності та покращення загального емоційного стану. Глибоке дихання сприяє розслабленню тіла, нормалізації серцевого ритму та зниженню напруги. Ця вправа допомагає учасникам зосередитися на своїх відчуттях і моменті "тут і зараз", сприяючи покращенню концентрації та стабілізації емоційного стану.

Деталі виконання: практика глибокого дихання – учасники повільно вдихають через ніс, затримують дихання на кілька секунд, потім повільно видихають через рот. Виконання повторюється кілька разів, супроводжуючись підбадьорюючими словами ведучого.

5. **Групова рефлексія** (15 хв.)

Деталі виконання: Після вправи учасники діляться відчуттями, обговорюють, чи відчули зменшення напруги та стресу.

6. **Підсумки занять** (5хв.)

Заняття 3: Застосування когнітивно-поведінкових підходів

Мета заняття: Ознайомлення з методами когнітивно-поведінкової терапії.

Обладнання: Платформа для відеоконференції (Google Meet), презентація, інтерактивний чат.

План заняття:

1. **Вступ до КПТ** (10 хв.)

Пояснення основних принципів КПТ.

2. **Вправа «Автоматичні думки»** (20 хв.)

Мета вправи: «Автоматичні думки» полягає у виявленні та усвідомленні автоматичних негативних думок, які виникають у стресових ситуаціях. Ця вправа допомагає учасникам зрозуміти, як їхні думки можуть впливати на емоційні реакції та поведінку. Усвідомлення цих думок є першим кроком до їх подальшого аналізу та заміни на більш конструктивні та позитивні установки. Це сприяє розвитку навичок когнітивного переосмислення і підвищенню стресостійкості.

Деталі виконання: Учасники записують свої автоматичні думки, які виникають у стресових ситуаціях. Ведучий пропонує приклади ситуацій, щоб допомогти учасникам виявити негативні установки.

3. Пояснення технік переформулювання (20 хв.)

Ведучий пояснює, як замінювати негативні думки на позитивні або нейтральні, використовуючи конкретні приклади. Завдяки прикладам та поясненням ведучого, учасники отримують практичні інструменти для більш ефективного реагування на стресові ситуації та покращення свого психологічного стану.

4. Вправа «Заміна негативних установок» (20 хв.)

Мета вправи: «Заміна негативних установок» полягає у навчанні учасників змінювати негативні або автоматичні думки на позитивні чи нейтральні. Ця техніка допомагає змінювати спосіб мислення, щоб зменшити стрес та підвищити емоційне благополуччя.

Деталі виконання: Практична вправа, де учасники замінюють свої негативні думки, записані раніше, на більш конструктивні.

5. Підсумки заняття та рефлексія (20 хв.)

Учасники обговорюють, як нові установки змінюють їхнє ставлення до ситуацій.

Заняття 4: Психоемоційна розрядка через арт-терапію

Мета заняття: Забезпечити емоційну розрядку та вираження емоцій через творчий процес.

Обладнання: платформа для відеоконференції (Google Meet), презентація, інтерактивний чат, аркуш паперу, кольорові олівці, фломастери, ручки, маркери.

План заняття:

1. Вступне слово (10 хв.)

Пояснення значення арт-терапії.

2. Вправа «Малюнок емоцій» (30 хв.)

Мета вправи: «Малюнок емоцій» полягає у допомозі учасникам виразити свій емоційний стан невербально, використовуючи творчість як інструмент самовираження. Це дозволяє глибше усвідомити власні емоції та переживання, особливо якщо важко підібрати слова для їхнього опису.

Деталі виконання: Учасники малюють свій емоційний стан, використовуючи кольори та форми, які найкраще передають їхні відчуття. Малювання сприяє зниженню рівня стресу, покращенню настрою та відкриває нові шляхи для самопізнання й рефлексії.

3. Обговорення малюнків (20 хв.)

Кожен учасник коротко розповідає про свій малюнок, які емоції він відображає та що вони означають для нього.

4. Вправа «Звільнення емоцій та трансформація» (30 хв.)

Мета вправи: «Техніка звільнення емоцій через малюнок» полягає у допомозі учасникам виразити та опрацювати тривожні емоції через творчість. Ця вправа сприяє зниженню емоційної напруги, надаючи учасникам можливість символічно відобразити свої переживання та уявити процес звільнення від них. Додавання елементів, що символізують вирішення проблеми, сприяє формуванню почуття контролю над ситуацією та сприяє більш позитивному ставленню до труднощів.

Деталі виконання: Учасники малюють те, що їх тривожить, і додають елементи, що символізують вирішення проблеми або звільнення від тривоги.

5. Підсумки заняття та групова рефлексія (25 хв.)

Деталі виконання: Обговорення відчуттів та підсумкове закріплення отриманого досвіду.

Заняття 5: Техніки саморегуляції та емоційної стійкості

Мета заняття: Навчити технік саморегуляції для збереження емоційної рівноваги.

Обладнання: Платформа для відеоконференції (Google Meet), презентація, інтерактивний чат, блокнот та ручка, для записів.

План заняття:

1. Вступне слово (10 хв.)

Обговорення значення саморегуляції для збереження психічного здоров'я.

Приклади життєвих ситуацій, де саморегуляція допомогла справитися з емоційним напруженням.

2. Теоретичний блок про емоційну стійкість (15 хв.)

Що таке емоційна стійкість та як її підтримувати.

Основні фактори та техніки, що допомагають зберігати рівновагу в стресових ситуаціях.

3. Вправа «Техніки заземлення». Техніка 5-4-3-2-1 (25 хв.)

Мета вправи: «Техніки заземлення» полягає в тому, щоб допомогти учасникам повернутися до поточного моменту та зменшити тривогу або стрес, використовуючи свої органи чуття. Техніка 5-4-3-2-1 сприяє переключенню уваги від тривожних думок до навколишнього середовища, забезпечуючи емоційне заспокоєння та стабілізацію. Виконання цієї техніки допомагає розвинути навички усвідомленості та контролю над емоційними реакціями, підвищуючи здатність ефективно справлятися зі стресом.

Опис техніки: Треба назвати 5 предметів, що ви бачите; 4 предмети, до яких ви можете доторкнутися; 3 звуки, які ви чуєте; 2 запахи, що відчуваєте і 1 смак, який відчуваєте у себе в роті.

4. Вправа «Позитивна самопідтримка» (20 хв.)

Мета вправи: «Позитивна самопідтримка» полягає у формуванні навички самопідтримки через використання позитивних тверджень. Ця вправа допомагає учасникам створити власний набір афірмацій, які вони можуть застосовувати у складні моменти для зниження рівня стресу та підвищення впевненості у своїх

силах. Використання таких тверджень сприяє розвитку позитивного мислення, зміцненню психологічної стійкості та покращенню емоційного самопочуття.

Опис вправи: Учасники пишуть на аркуші позитивні твердження, які можуть використовувати для підтримки себе у складні моменти. Наприклад: "Я можу справитися з цією ситуацією", "Я заслуговую на відпочинок".

5. Рефлексія та підсумки заняття (20 хв.)

Обговорення відчуттів та вражень від виконання вправ.

Відповіді на запитання учасників та обмін ідеями для подальшої практики.

Заняття 6: Розробка індивідуального плану підтримки

Мета заняття: Допомогти розробити стратегії підтримки психічного здоров'я.

Обладнання: платформа для відеоконференції (Google Meet), презентація, інтерактивний чат, інтерактивні документи (онлайн-форми для планів), блокнот та ручка для записів.

План заняття:

1. Вступне слово (10 хв.)

Короткий огляд мети заняття та важливості створення власного плану підтримки.

2. Огляд технік програми (15 хв.)

Підсумок попередніх занять та технік, які вивчалися (техніки заземлення, переформулювання думок тощо).

3. Вправа «Створення індивідуального плану підтримки» (20 хв.)

Мета вправи: «Створення індивідуального плану підтримки» полягає в тому, щоб допомогти учасникам розробити персоналізований план дій для збереження емоційного благополуччя у складних ситуаціях. Це дозволяє учасникам систематизувати техніки та стратегії, які вони освоїли під час заняття, та інтегрувати їх у своє повсякденне життя. Вправа сприяє розвитку навичок самопідтримки, забезпечує почуття контролю над стресовими ситуаціями і надає конкретні інструменти для ефективного подолання труднощів.

Опис вправи: Учасники отримують шаблон, де вони записують стратегії та методи, які найбільше допомагають їм у складних ситуаціях.

Етапи: Запис у шаблоні технік, які вони практикували на заняттях, та визначення нових елементів для підтримки.

4. Обговорення індивідуальних планів (20 хв.)

Учасники діляться своїми планами у парах або маленьких групах, отримуючи зворотній зв'язок та ідеї для покращення.

5. Заключна рефлексія та підсумки програми (25 хв.)

Обговорення того, що було корисним протягом програми, які інсайти отримали учасники.

Підсумкове слово та мотивація до подальшої самостійної практики.